

28281 RESOLUCION de 2 de noviembre 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Wanner y Vinyas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Wanner y Vinyas, Sociedad Anónima» (código número 9005442), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación, y de otra, por miembros del Comité de Empresa y Delegado de Personal 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, 2 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE «WANNER Y VINYAS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones legales

SECCIÓN I. OBJETO

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

SECCIÓN II. AMBITOS DE APLICACIÓN

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los empleados (técnicos y administrativos que presten servicio en «Wanner y Vinyas, Sociedad Anónima»), con exclusión de los representantes de comercio y de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a las categorías denominadas «Cuadros», salvo que éstos, expresamente, soliciten su inclusión.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio se aplicarán exclusivamente, al personal empleado que «Wanner y Vinyas, Sociedad Anónima» tiene en sus centros de Trabajo de Madrid, Valencia, Guipúzcoa, Asturias, Sevilla y Zaragoza.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1 de enero de 1993 y finalizando el 31 de diciembre de 1995.

Art. 5.º *Prórroga.*—Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos de un año, si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte.

SECCIÓN III. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 6.º *Garantía personal.*—En caso de existir algún o algunos empleados que tuvieran reconocidas condiciones, tales que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que para el personal del mismo escalón se establezcan en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que, total o parcialmente, afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción o compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

SECCIÓN IV. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Art. 9.º *Constitución y facultades.*—Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio de las partes negociadoras, que tendrán las siguientes facultades:

Entender de las cuestiones que puedan surgir, en cuanto a aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio.

Art. 10. *Composición.*—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta como máximo de dos miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio.

Los miembros de la representación de los empleados serán nombrados por los Delegados de Personal.

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

Art. 12. *Actas.*—Cada una de las partes tendrán un solo voto.

De las reuniones se levantará acta, haciendo constar los acuerdos, que tendrán carácter vinculante para ambas partes, o los desacuerdos, debiendo indicar las causas de las discrepancias y las posiciones de las partes.

CAPITULO II

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

SECCIÓN I. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 13. *Facultad de organización.*—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 14. *Definiciones:*

1. Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de los procesos productivos de la Empresa, que son definidos por la Dirección.

2. Análisis de puestos de trabajo.—Los puestos de trabajo están calificados en dieciséis escalones, con abstracción de las personas que los desempeñan.

3. Trabajo correcto individual.—La actividad productiva que se exigirá a cada empleado en su puesto de trabajo es la que corresponde con el concepto actividad normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de media aceptados por la O. I. T. (Oficina Internacional del Trabajo).

Art. 15. *Cambio de puesto y de centro de trabajo:*

1. Cambio de puesto de trabajo.—Los cambios de puesto de trabajo de corta duración, entendiéndose por tal, los de tiempo no superior a un mes, para atender necesidades del servicio, serán ordenados por el Jefe del Servicio o Director de la función correspondiente, el cual, en resolución motivada, lo comunicará, con antelación no inferior a cinco días laborables, al trabajador afecto. Si éste no aceptase, lo manifestará así a la Jefatura ordenante y a la Comisión de Interpretación del Convenio, y ésta dando audiencia a las partes interesadas, para que expongan, por escrito, sus razones y las condiciones y circunstancias del cambio propuesto, resolverá lo procedente, cuidando, en caso afirmativo, que nunca el traslado perjudique los intereses económicos familiares y personales del afectado por él. Si no se produjese acuerdo mayoritario en el seno de la Comisión de Interpretación del Convenio, acerca del tema sometido a su consideración, desempatará la discordia la persona a quien la Comisión designe como árbitro.

2. Cambios de centro de trabajo.—Las reglas anteriores regirán cuando por razones técnicas, organizativas o de producción, expresamente justificadas, la Empresa se proponga desplazar o trasladar a su personal empleado por tiempo superior al establecido en el apartado precedente, salvo en tiempo de preaviso que, en este caso, será de quince días en vez de cinco.

En cualquiera de los supuestos previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo se cumplirán, además, en tanto sean compatibles con el interés del afectado por el cambio, los requisitos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, y lo acordado en el artículo 21 y concordantes de este Convenio, cuando, el cambio implique promoción de cualquier orden quedando, siempre, a salvo el derecho de acudir a la autoridad laboral correspondiente impetrando su intervención, el trabajador que se considere, injustamente lesionado en sus derechos o intereses, legal o convencionalmente, protegidos.

SECCIÓN II. CALIFICACIÓN O CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 16. *Normas generales.*—La calificación de los puestos de trabajo y determinación del escalón de clasificación que a cada uno corresponde, se realizará por aplicación del actual método de valoración que figuró como anexo al Convenio de 1978.

Determinada por la Dirección y definida, a través de sus correspondientes servicios de organización, la estructura orgánica en la Empresa, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas en el desempeño de los mismos, corresponde a la Comisión de Valoración (cuya composición y funciones se determina más adelante) ratificar el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponde.

Cuando se realiza la valoración y se notifica el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un plazo de quince días, no se manifiesta opinión razonada y por escrito en contrario. Las reclamaciones recibidas en este sentido serán estudiadas por la Comisión de Valoración. Si de dicho estudio la Comisión entendiera que procede variar la calificación inicial, deberá ratificarla antes de informar al interesado; si por el contrario, entendiera que la reclamación no procede, se informará al interesado que podrá recurrir ante la autoridad competente.

Aceptada la valoración, su validez será como mínimo de un año, salvo que, por cambios fundamentales en las funciones o por modificaciones en la organización, se justifique objetivamente una revisión.

Revisiones de valoración.—Cuando un empleado considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones sustanciales, que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, detallando los aspectos en los que la modificación del trabajo considera que ha tenido incidencias.

Este escrito será tramitado por el Jefe del Servicio, junto con su informe, al Servicio de Asuntos Sociales que lo pasará al estudio y decisión de la Comisión de Valoración.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto, superior al inicial, la nueva calificación tendrá efectos tanto económicos como de antigüedad, desde la fecha en que se solicitó la revisión.

El plazo para efectuar cualquier revisión no será superior a noventa días, aunque lógicamente estos plazos están condicionados por las programaciones de trabajo que la propia Comisión fije.

Definición y creación de nuevos puestos.—En caso de tratarse de un puesto de nueva creación, una vez definidos por la Dirección el contenido funcional, objetivos y exigencias del mismo, se procederá por la Comisión de Valoración a realizar una calificación provisional.

Cuando la Dirección estime que el puesto puede definirse con carácter definitivo, se procederá a la calificación final por la Comisión de Valoración.

Art. 17. *Comisión de Valoración.*—Tendrá como función el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponde, cuando se trata de nuevos puestos, revisiones y reclamaciones.

Estará constituida por:

- Dos representantes de la Dirección, procurando que uno de ellos sea el Jefe del Departamento o Sector afectado.
- Dos representantes de los empleados.
- El responsable de organización o Técnico encargado de la aplicación del método de valoración, que actuará con voz, pero sin voto.

Los puestos de trabajo estudiados en la Comisión se analizarán en conjunto y comparativamente con el resto de puestos de la Organización que corresponda y no independientemente.

Será misión de la Comisión de Valoración los siguientes puntos:

- Mantener al día un cuadro comparativo de las valoraciones de todos los puestos de trabajo de los distintos Centros de la Sociedad, incluidos en este Convenio.
- Unificar la denominación de los puestos de trabajo existentes en los distintos Centros.
- Estudiar y proponer a la Dirección las modificaciones que consideren necesarias al método de valoración.

La Comisión de Valoración se reunirá dentro de los diez últimos días de cada trimestre natural. Los resultados y decisiones de esta Comisión, que se adopten por mayoría, serán notificados a la Dirección de la Sociedad para su aplicación y efectos oportunos.

En el supuesto de que no se obtenga una decisión por mayoría, podrá recurrirse ante la autoridad laboral competente. En tanto éste resuelva, se aplicará a los interesados o reclamantes el valor del escalón mínimo de los expuestos en desacuerdo.

Consideraciones finales para la Comisión de Valoración:

De las reuniones de la Comisión de Valoración se levantarán las oportunas actas.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa, como del exterior, podrá ser objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales.

Art. 18. *Escalones de valoración.*—De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración de puestos, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa dentro de una serie de dieciséis escalones de valoración, que se designarán alfabéticamente, de la A a la P, respectivamente.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de valoración y sus valores son los que figuran en las tablas anexas.

Art. 19. *Tarifas de cotización a la Seguridad Social.*—En tanto se mantenga en sistema de Grupos de Cotización a la Seguridad Social, a cada categoría profesional se le asigna un número de acuerdo con la siguiente equiparación:

- G. cotización: 1. Categoría profesional: Ingenieros y Licenciados.
- G. cotización: 2. Categoría profesional: Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.
- G. cotización: 3. Categoría profesional: Jefes administrativos y de Taller.
- G. cotización: 4. Categoría profesional: Ayudantes no titulados.
- G. cotización: 5. Categoría profesional: Oficiales administrativos.
- G. cotización: 6. Categoría profesional: Subalternos.
- G. cotización: 7. Categoría profesional: Auxiliares administrativos.

Aquellos trabajadores que en la actualidad estén cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior les corresponda, continuarán cotizando por ella a título personal.

Los trabajadores a quienes por razón de su titulación les corresponda una tarifa superior a la de la tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que tal titulación sea reconocida por la Empresa.

En cualquier caso, se cotizará por la tarifa máxima que admita la Seguridad Social correspondiente a la categoría profesional reglamentaria del trabajador de que se trate.

CAPITULO III

Ingreso-promoción

SECCIÓN I. INGRESOS

Art. 20. *Condiciones de ingreso.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir de forma definitiva puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección del Centro informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características, para que éstos puedan exponer sus sugerencias, rigiéndose la contratación del personal, en todo momento, por las normas legales en vigor.

Antes de proceder a la contratación exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación, con personal del Centro o, en su defecto, de otros Centros de la Sociedad, que voluntariamente acepten el traslado.

La contratación del personal se registrará, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

a) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección del Centro. Antes de proceder a su publicación, se darán a conocer a los representantes del personal, para que éstos puedan exponer sus sugerencias.

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

SECCIÓN II. PROMOCIÓN

Art. 21. *Definiciones.*—Se define como promoción el cambio de un escalón inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal, que modifiquen la calificación previamente asignada.

b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que debe ser cubierto por un nuevo titular.

Art. 22. Plazos y condiciones de promoción.—En el supuesto a) del artículo anterior, la promoción se registrará por las normas señaladas en este Convenio, en cuanto a revisión y valoración de puestos de trabajo.

En el supuesto b), la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que, por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando, sean fijadas por la Dirección como de libre designación.

Anualmente, se presentará por la Dirección de la Sociedad la relación de estos puestos a los representantes del personal.

Para cubrir las vacantes que puedan producirse en estos puestos de libre designación, se publicará la oportuna convocatoria, según lo establecido en el artículo siguiente, y la Dirección elegirá libremente el candidato, de entre los que hayan superado las pruebas mínimas fijadas en la convocatoria.

Art. 23. Provisión de vacantes.—Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación el procedimiento a seguir será:

1. Existiendo excedentes estructurales de igual o superior escalón, se agotarán las posibilidades de cubrir el puesto con este personal.

2. De no cubrirse el puesto por lo establecido en el punto 1), se establecerán las condiciones a las que se ajustará la convocatoria, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La convocatoria deberá incluir:

- Denominación del puesto de trabajo y su perfil, de acuerdo con la valoración.
- Escalón del puesto de trabajo.
- Departamento o Servicio.
- Formación básica mínima exigible para el acceso.
- Programa de materias, de acuerdo con las características de la ficha de formación del puesto, desglosado en:

Formación básica: Teoría.

Formación específica: Teoría-práctica.

- Aptitudes físico-psíquicas requeridas para el puesto.
- Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por el personal de otro Centro de los incluidos en este Convenio.

Los aspirantes deberán tener una antigüedad mínima de un año en su escalón de origen y no estar en período de consolidación de otro puesto.

En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y realización de las pruebas deberá ser inferior a veinte días naturales. Para facilitar la formación de las personas que deseen acceder a las mismas, dispondrán de los manuales didácticos correspondientes, cuando existan.

El orden de publicación de las convocatorias será:

- En primer lugar se publicará la convocatoria en el Centro donde exista la vacante.
- En el caso de no ser cubierta la vacante por el personal del Centro, la convocatoria se extenderá a los restantes Centros de la Sociedad, incluidos en este Convenio. Si tampoco así se cubriera la vacante, la Dirección del Centro determinará si proceder a cubrir la misma con personal ajeno a la Sociedad.

Si la Dirección del Centro, al publicar la primera convocatoria, estimara que la vacante a cubrir pudiera quedar desierta en su Centro, podrá publicarla simultáneamente en los restantes Centros, sin perjuicio de las prioridades establecidas para el personal del propio Centro.

Art. 24. Tribunales calificadoros.—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos serán elegidos por los representantes del personal del Centro, de entre ellos, uno al menos, de ser posible, tendrá un escalón igual o superior al del puesto a cubrir. Los otros dos serán nombrados por la Dirección del Centro.

El Tribunal estará asesorado por un Técnico de Formación, que actuará de Secretario del Tribunal, con voz pero sin voto.

Art. 25. Determinación de las pruebas.—El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria y definirá la puntuación mínima exigida para cada prueba. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación necesaria.

Las pruebas, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, podrán consistir en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Examen teórico formación básica.
- Examen teórico formación específica.

Exámenes prácticos.
Pruebas médicas de aptitud para el puesto.

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

Art. 26. Calificación de las pruebas.—La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal calificador, que levantará acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato, o si la vacante debe ser declarada desierta.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud, se sumará a la calificación global obtenida por cada uno de ellos (base de cero a 10) los puntos que resulten de aplicar:

Por cada año de antigüedad en la Empresa: 0,15 puntos

Los puntos que el Tribunal haya asignado, antes de la celebración de las pruebas, atendiendo:

- Las posibles realizaciones de los candidatos en cuanto a ideas o puesta en práctica de mejoras de seguridad, organización del trabajo, mejoras de productividad, etc., que consten en su expediente personal.
- Los cursos de perfeccionamiento profesional a que hayan asistido estos candidatos, siempre que tales cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

Aquellos candidatos que hayan realizado con aprovechamiento (acreditado con el correspondiente Diploma o Título Oficial) los cursos de formación básica para los puestos de trabajo, no realizarán la prueba de formación básica, siendo la calificación, igual a la del resto de los aspirantes, apto.

Art. 27. Formación, adaptación y consolidación.—Para consolidar el escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, el candidato elegido habrá de superar un período de formación y adaptación.

Estos períodos de adaptación y formación no tendrán la consideración de trabajos de superior calificación, aún cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al escalón del puesto que trata de consolidar.

El personal de nuevo ingreso se registrará por las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

Los períodos de adaptación y formación al puesto deberán ser superados por el candidato a criterio del Jefe de Servicio.

En el caso de que el Jefe de Servicio estimara que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un acta con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

Estos períodos mínimos se deducen en cada caso y para cada puesto, del análisis de las fichas de conocimiento del puesto a consolidar y del puesto de origen. La diferencia entre los aspectos comunes de los dos puestos, contenida en el apartado Aprendizaje de ambos, es lo que se considera como período de formación. Cuando no existan aspectos comunes se considerará como período mínimo de formación el tiempo señalado en el apartado Aprendizaje de la Ficha de Conocimientos del Puesto a ocupar.

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

El período de consolidación mínimo a tener en cuenta en cada caso, es el que se deduce de la suma de los dos anteriores.

En el caso de que no se supere por el interesado, el período correspondiente a formación y adaptación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador podrá elegir entre ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente, que la Dirección pueda proponerle.

A los sustitutos del personal que se encuentren en período de formación, adaptación, consolidación, se les indicará que la sustitución tendrá carácter interino.

En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos de formación y adaptación en el puesto, y así los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección, si los anteriores no hubiesen consolidado.

Contra esta decisión, el trabajador que no consolide el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

Art. 28. Trabajos de calificación superior.—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desem-

peña. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada en el mismo y sin derecho a consolidar el escalón del puesto que ocupó, transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Ambas partes acuerdan que el hecho de desempeñar un puesto de categoría superior durante un determinado tiempo, no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo previsto en este Convenio sobre punto.

En consecuencia, y salvo lo dispuesto en el último párrafo de este artículo, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de tres meses, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior deberá ser convocada.

En ningún caso el exceso sobre el plazo previsto dará lugar a la consolidación de la categoría superior.

En los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, excedencias forzosas y vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del escalón del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Art. 29. *Trabajos de calificación inferior.*—Si por necesidades perentorias o imprevisibles se designase a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que personalmente tenga reconocidas, siempre que no perjudique a su formación profesional, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCIÓN I. JORNADA, HORARIOS

Art. 30. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil setecientas cincuenta y dos horas anuales de trabajo efectivo para los años 1993, 1994 y 1995. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

Solamente se respetará, como condición más beneficiosa, el número total de horas de trabajo que se deduzcan del calendario laboral vigente durante 1979 en cada Centro, pero no las modalidades de jornada (horarios).

Art. 31. *Modalidades de horarios.*—Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de cada Centro, con los representantes del personal, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, teniendo en cuenta las siguientes condiciones.

Los calendarios de las diversas modalidades de trabajo se confeccionarán añadiendo a las mil setecientas cincuenta y dos horas de trabajo efectivo las correspondientes a veintitrés días de vacaciones, cuya equivalencia, a los solos efectos de homogeneización de cálculo, se fija en ciento ochenta y cuatro horas.

La distribución irregular de la jornada diaria, al confeccionar los calendarios, no dará lugar a compensación horaria alguna si al disfrutar los veintitrés días de vacaciones, el total de horas de éstas fuera distinto a ciento ochenta y cuatro. Al establecer dichos calendarios, se fijarán los horarios de trabajo de forma tal que los días 24 y 31 de diciembre no se trabaje, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo.

1. Personal que no trabaja a turnos:

a) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas, y la máxima de ocho y media horas.

b) Si la jornada diaria fuera continuada, se fijará un período de descanso de quince minutos, que se disfrutará de forma escalonada en las dos y media horas centrales generalmente en el puesto de trabajo. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo y no dará lugar a compensación económica alguna. La jornada continuada no podrá comenzar después de las nueve horas, ni terminar antes de las catorce treinta horas.

c) Aceptado el principio y fijación de jornada continuada y durante los períodos en que se realice la misma, la Dirección de cada Centro determinará aquellos servicios en los que, excepcionalmente, no pueda realizarse tal jornada, informando al Comité de Empresa de los motivos de estas excepciones.

d) Para completar la jornada pactada, en la distribución horaria, se podrá trabajar algún sábado.

SECCIÓN II. VACACIONES

Art. 32. *Duración.*—El período de vacaciones anuales para todo el personal será de veintitrés días laborables.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

Siempre que lo permitan las necesidades de servicio, el trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, sobre veintitrés días laborables, computándose la fracción de mes como mes completo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro, salvo la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por dozavas partes y computándose la fracción de mes por mes completo. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

La Dirección de cada Centro, a propuesta del Comité de trabajadores, concederá dos días complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumpla sesenta y un años de edad, tres días a los que cumplan sesenta y dos y cinco días a los que cumplan sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco años. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

Art. 33. *Períodos de disfrute y bonificaciones.*—Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del período normal:

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de mayo y octubre: Un día de bonificación.

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de enero, febrero, marzo, abril y noviembre: Dos días de bonificación.

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el párrafo anterior, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

a) Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los períodos bonificables o que se disfruten en ellos la mayor parte del total.

b) Cuando las vacaciones coinciden en dos períodos de distinta bonificación se aplicará, en todos los casos, la bonificación que corresponda al período en que se disfrute la mayor parte del total.

c) En caso de vacaciones fraccionadas, sólo habrá lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro de los períodos bonificables o, como máximo, siete días fuera de ellos. En el primer supuesto, se aplicará la bonificación al último que se disfrute y en la cuantía que en la norma b) se establece. En el segundo, la bonificación será sólo de un día.

Art. 34. *Retribución en vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puesto de trabajo (nocturno, turno, domingos y festivos, factores de indemnización, etc.), según se indica en el último párrafo de este artículo, y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

Salario Convenio.

Antigüedad.

Prima global de producción, correspondiente al período de vacaciones, es decir, lo que se pague en el Centro durante el tiempo en que el perceptor disfrute su descanso anual.

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

Complemento de origen.

Complemento de unificación.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 35. *Pago de las remuneraciones.*—Todos los empleados incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante cheque u otra modalidad de pago a través de Entidades de crédito. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables (turnos, nocturnos, domingos y festivos trabajados, factores de indemnización, horas extraordinarias, etc.) se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario Convenio, antigüedad, Plus personal, etc.) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales del mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc.

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

Art. 37. Antigüedad.—Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo II de este Convenio, en las mismas condiciones que el Salario Convenio. Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquella en la que se hayan cumplido los dieciocho años, en el caso de los aspirantes. El cambio de escala de antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el primero de enero y el primero de julio para los ingresados en los trimestres anterior y posterior a esta fechas. Al superar los treinta y cinco años de servicio, el importe antigüedad catorce meses se incrementará en 3.850 pesetas/ anuales, revisables con el IPC de cada año.

Art. 38. Complementos personales:

1. Plus personal.—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las seguirá percibiendo a título personal, en la misma cuantía y condiciones establecidas.

Dicho complemento será reducido en caso de promoción de escalón en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los Salarios Convenio catorce meses, de los escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

2. Complemento de unificación.—Teniendo este complemento carácter de «personal» se mantendrá desde la vigencia de este Convenio en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de diciembre de 1989, incrementadas en un 5 por 100, a partir del 1 de enero de 1990.

Dicho complemento será reducido en caso de promoción de escalón en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los Salarios Convenio catorce meses, de los escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

3. Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual cuya cuantía mínima será para el año 1993 de 45.785 pesetas brutas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.

Tener la condición de fijo en plantilla, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.

En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación o servicio militar, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

Art. 39. Prima global de producción.—Se mantiene la prima global de producción que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La prima global de producción para el presente año 1993 será de 5.838 pesetas punto/mes en su valor único.

Mensualmente se suministrarán los datos de cifra de negocio, número de horas trabajadas por obreros y empleados y costo del personal. Estos datos se referirán al año en curso y al anterior y servirán de base para el estudio y propuesta de una fórmula para el cálculo de la P.G.P. en futuros Convenios.

Los puntos asignados a cada uno de los escalones de valoración serán los siguientes:

Escalones A al F: 2,00 puntos.

Escalones G al J: 2,50 puntos.

Escalones K al P: 3,50 puntos.

La prima se devengará por día realmente trabajado, entendiéndose como tal, los días de vacaciones.

Art. 40. Asistencia al trabajo.—Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo.

Se establece una prima de asistencia a razón de 235 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente incluyéndose en el boletín de nómina, por este concepto.

Art. 41. Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes.—Con independencia del C.P.A. ya recogido en otro artículo, se percibirán las siguientes gratificaciones:

1. Gratificación de junio y gratificación de Navidad:

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de Salario Convenio, incrementada con la antigüedad mensual, plus personal, complemento de origen, complemento de unificación, que a cada empleado corresponda, y con el promedio realmente percibido por el concepto de P.G.P., durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

La gratificación de junio se abonará juntamente con la nómina del mes y la de Navidad no más tarde del 22 de diciembre.

2. Participación de beneficios:

Dentro del primer trimestre se percibirá, en concepto de participación de beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Escalones A-B-C-D-E y F: 22.302 pesetas.

Escalones G y H: 24.024 pesetas.

Escalones I-J-K-L y M: 25.888 pesetas.

Escalones N-O y P: 27.614 pesetas.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada empleado correspondiente a doce meses (sólo tendrán derecho a la participación de beneficios los empleados que tengan un año de antigüedad al 31 de diciembre último).

Art. 42. Horas extraordinarias:

Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada diurna — Pesetas/hora	Domingos, festivos y nocturnos — Pesetas/hora
A	884	1.020
B-C-D	952	1.097
E-F-G	1.020	1.182
H-I-J	1.078	1.263
K-L-M	1.349	1.520
N-O-P	1.604	1.924

Si el interesado renuncia al percibo de estos importes, podrá sustituir de acuerdo con la Dirección, el tiempo invertido por un descanso compensatorio de igual cuantía a las horas extras realizadas. Esta compensación podrá ser acumulativa en el año.

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos de trabajos nocturnos, festivos, domingos, P.G.P., factores de indemnización, etc., así como el valor promedio de la antigüedad que ha sido calculado por exceso.

La información al Comité de las horas realizadas y sus causas se realizará periódicamente y de acuerdo con la legislación vigente.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias en base a los siguientes criterios:

a) Supresión de las habituales.

b) Realización de las exigidas para reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.

c) Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

CAPITULO VI

De la participación, formación, información y representación

Art. 43. Participación.—Ambas representaciones son conscientes de la conveniencia de aumentar el nivel de colaboración de los empleados en los campos de formación, información y participación, estimando que, a los dos primeros, debe dárseles un carácter prioritario, que posibilite la preparación necesaria para alcanzar con éxito la participación.

Continuando las acciones de participación, ambas representaciones acuerdan agrupar los objetivos previstos en tres comisiones centrales de estudio para proponer soluciones:

A) Mejora de las condiciones de trabajo: Ambiente laboral: Relaciones Interpersonales.

B) Productividad y ergonomía: Nuevos sistemas de organización del trabajo.

C) Información: Estudio y mejora de la comunicación e información en la Empresa.

Estas comisiones serán paritarias y estarán compuestas por dos miembros de cada representación.

Cada una de ellas fijará sus programas de trabajo, celebrando la primera reunión en el transcurso del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Art. 44. *Información.*—Ambas representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de información y comunicación, como medio de llegar a una mayor participación.

Los Comités de Empresa recibirán la siguiente información:

Mensualmente, una información general sobre la marcha de su propio centro de trabajo.

Trimestralmente, información sobre la evolución general de la Empresa, situación de la producción y ventas, sobre programas de producción e inversión, la evolución probable del empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los empleados. Esta información se completará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la Empresa.

Anualmente, conocerán y tendrán a su disposición el Balance Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

Información con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantillas, cierre total o parcial, definitivo o temporal, reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones del status jurídico de la Empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo: Estudios de métodos o tiempos, valoración de puestos de trabajo, etcétera. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.

Sobre sanciones impuestas por faltas graves y en especial en los supuestos de despido.

Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.

Podrán utilizar los tabloneros de anuncios para difusión de temas relacionados con la Empresa y el Comité, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tabloneros de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquélla.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale, especialmente el carácter reservado.

Art. 45. *Formación.*—Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, por ello, acuerdan:

1. Los gastos de formación y perfeccionamiento del personal (profesorado, material, viajes, estancias), originados por las acciones surgidas de las exigencias de los puestos de trabajo o de los planes de la Empresa, serán financiados por la misma, con cargo a sus presupuestos de formación.

2. Las acciones de formación que se basen en peticiones del personal y que se consideren de interés para la Empresa, quedan reguladas por las normas de ayudas de estudios del personal fijo.

3. Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos externos, fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 a razón de 875 pesetas/hora.

4. Las acciones de formación basadas en las distintas metodologías de enseñanza a distancia, no tendrán ningún tipo de compensación y estará abierta a todo el personal.

5. Los cursos del plan de información básica se registrarán por su normativa particular.

La Dirección informará a los representantes del personal de los planes de formación en el primer trimestre de cada año.

Se continuarán las acciones de formación de los representantes del personal en los campos: Seguridad e higiene, formación en la Empresa,

métodos de valoración de puestos y ambiental, información y comunicación, etc.

Art. 46. *Representación de los empleados:*

1. Centro de trabajo.—Será ostentada por los respectivos Comités de Empresa o, en su caso, por los Delegados del Personal, cuyos nombramientos, composición, funciones, atribuciones y garantías, se ajustará a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada centro de trabajo podrá pactarse con la Dirección un sistema de acumulación de horas de licencia sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El cómputo será mensual, realizándose de 16 a 15 del mes siguiente.

En el caso de sobrepasar el número total de horas que legalmente le corresponde a cada Comité, el exceso será repartido entre todos sus miembros.

Excepcionalmente, la acumulación podrá ser bimensual, notificando el Comité a la Dirección del Centro las personas afectadas, a fin de que se puedan tomar las medidas de organización pertinentes.

Horas no computables como de licencia sindical:

Reuniones solicitadas por la Dirección, y que expresamente se señale.

Reuniones para la negociación del Convenio y de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Si existiera pacto de acumulación, se estará en cuanto al exceso de horas a los términos del mismo.

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

Se podrán celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo, con preaviso de veinticuatro horas.

Art. 48. *Garantía en caso de accidente de circulación.*—En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier empleado de «Wanner y Vinyas, Sociedad Anónima» el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo de que se halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad, transcurrido dicho plazo sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

Art. 49. *Revisiones:*

1. Cláusula de revisión 1993: Si se produjeran diferencias entre el IPC previsto y el IPC real durante el presente año 1993, no se hará ninguna variación ni revisión de los importes señalados para el citado año.

2. Revisiones 1994:

2.1 Tabla de remuneraciones M.G. (anexo D): Para confeccionar la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas de 1994, servirán de base las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1993.

A esta base de referencia se aplicará el índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 1994, incrementado en 0,75 puntos.

2.2 Cláusula de revisión 1994: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el I.N.E. registrase, al 31 de diciembre de 1994, un incremento, respecto de diciembre de 1993, superior al previsto, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el previsto hasta un tope de 0,75 por 100 puntos.

El incremento se abonará con efectos 1 de enero de 1994 y para llevarlo a cabo se tomarán, como base, las mismas tablas que sirvieron de base para incrementar los salarios, es decir, las vigentes al 31 de diciembre de 1993, incrementadas, si procede, con la revisión de ese año.

2.3 Incremento resto conceptos salariales y ventajas sociales 1994: Los conceptos salariales que a continuación se detallan se incrementarán en el mismo tanto por 100 que el Gobierno prevea para el IPC de este año.

Art. 38.2 Complemento de unificación.

Art. 38.3 C.P.A. fijo.

Art. 40. P. asistencia al trabajo (bono economato).

Art. 42. Horas extras.

Art. 50. I.L.T. complemento especial.

Art. 52.1 Plus de nupcialidad.

Art. 52.2 Plus de natalidad.

Art. 53. Becas.

Art. 54. Ayuda a minusválidos.

Art. 55. Seguro de vida.

Art. 58. Pensionistas.

Art. 59. Ayuda de estudios.

3: Revisiones 1995:

3.1 Tabla de remuneraciones M.G. (anexo I): Para confeccionar la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas de 1995, servirán de base las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1994, incrementadas, si procede, con la revisión a la que se refiere en el punto 1 de este artículo.

A esta base de referencia se aplicará el índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 1995, incrementado en 1,25 puntos.

3.2 Cláusula de revisión 1995: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el I.N.E. registrase, al 31 de diciembre de 1995, un incremento, respecto de diciembre de 1994, superior al previsto, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el previsto hasta un tope del 0,75 por 100.

El incremento se abonará con efectos 1 de enero de 1995 y para llevarlo a cabo se tomarán, como base, las mismas tablas que sirvieron de base para incrementar los salarios, es decir, las vigentes al 31 de diciembre de 1994, incrementadas, si procede, con la revisión de ese año.

3.3 Incremento resto conceptos salariales y ventajas sociales 1995: Los conceptos salariales que a continuación se detallan se incrementarán en el mismo tanto por 100 que el Gobierno prevea para el IPC de este año.

- Art. 38.2 Complemento de unificación.
- Art. 38.3 Complemento personal anual.
- Art. 40: P. asistencia al trabajo (bono economato).
- Art. 42. Horas extras.
- Art. 50. I.L.T. complemento especial.
- Art. 52.1 Plus de nupcialidad.
- Art. 52.2 Plus de natalidad.
- Art. 53. Becas.
- Art. 54. Ayuda a minusválidos.
- Art. 55. Seguro de vida.
- Art. 58. Pensionistas.
- Art. 59. Ayuda de estudios.

CAPITULO VII

Previsión y ventajas sociales

Art. 50. *Incapacidad laboral transitoria.*—Cuando un trabajador, con una antigüedad mínima de un año, sea dado de baja como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social y previa confirmación de esta baja por el médico de la Empresa, se concederá un complemento de acuerdo con las siguientes normas:

1. A partir del tercer día de la baja hasta el vigésimo inclusive, el complemento será de un importe tal que, sumado a la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, por la situación de incapacidad laboral transitoria, garantice que el trabajador enfermo perciba el 85 por 100 de los siguientes conceptos: Salario Convenio, antigüedad, plus personal, complemento personal de origen y complemento de unificación, en su caso.

2. A partir del vigésimo primer día, y en tanto que permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria, reconocida por la Seguridad Social, el complemento de Empresa será en la cuantía necesaria para garantizar el 100 por 100 de los conceptos salariales relacionados con el punto 1.

Estos complementos se garantizan durante la plena vigencia del Real Decreto 53/1980, de 11 de enero.

Las gratificaciones de junio y Navidad serán percibidas por el personal íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

En caso de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento se abonará desde el primer día, para garantizar el 100 por 100 de los conceptos salariales citados en el punto 1.

3. Complemento especial (enfermedad común y accidente no laboral): Este complemento se percibirá a partir del tercer día y hasta el vigésimo inclusive, con arreglo a las siguientes cuantías y normas:

- Hasta el 3 por 100 de absentismo: 566 pesetas/día.
- Del 3 al 3,5 por 100 de absentismo: 366 pesetas/día.
- Del 3,5 al 4 por 100 de absentismo: 179 pesetas/día.
- Más del 4 por 100 de absentismo: Cero.

Los índices del absentismo (enfermedad común o accidente no laboral) serán los correspondientes al personal afectado por este Convenio, refe-

renciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir, para el primer trimestre de 1993 se tomará el índice del año 1992, para el segundo trimestre se tomará desde el 1 de abril de 1992 hasta el 31 de marzo de 1993, y así sucesivamente.

4. Si la situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral fuera superior a dos meses, o aquélla tuviera como causa una intervención quirúrgica que requiera hospitalización, la Empresa abonará, a petición del interesado, un complemento que, sumado a lo percibido realmente (S. Social y Empresa), garantice desde el primer día el 100 por 100 de los conceptos salariales indicados en el punto 1.

Art. 51. *Invalidez provisional.*—Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que conceda la Seguridad Social, garantice que el trabajador en tal situación la percepción del 90 por 100 de salario de cotización.

Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social abone la invalidez provisional.

Art. 52. Plus de nupcialidad y natalidad:

A) Plus de nupcialidad: Se concederá un plus de nupcialidad por importe de 35.832 pesetas que se regirá por las siguientes normas: Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en el Convenio percibirá la indemnización cada una de ellas.

B) Plus de natalidad: Se concede un plus de natalidad de 22.760 pesetas por cada hijo nacido, siempre que tenga, como mínimo, un año de antigüedad.

Cuando ambos padres trabajen en «Wanner y Vinyas, Sociedad Anónima» el premio lo percibirá uno solo.

Art. 53. *Becas.*—El personal incluido en el Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrán solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos, en la forma y condiciones que se determinan:

1. Disposiciones generales.—Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión, creada en cada centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas. La Comisión estará formada por dos representantes de la Dirección y dos representantes de los trabajadores. La Asistente social, si existiera, será preferentemente, miembro de esta Comisión.

Las becas se abonarán al personal en la nómina del mes de diciembre. Se procurará, por la Comisión, agilizar la resolución de las solicitudes a fin de poder abonarlas en el mes de noviembre.

2. Estudios para los que podrán solicitarse becas.—Todos los que se relacionan en los apartados 2.1 y 2.2 de este punto.

2.1 Clasificación de los niveles educativos.

Nivel educativo/Ley General de Educación	Grupo de estudios
Educación Preescolar:	
Jardín de Infancia	A
Párvulos	A
Educación General Básica	B
Formación Profesional de Primer Grado	C
Bachillerato Unificado Polivalente	C
Curso de Orientación Universitaria	D
Formación Profesional de Segundo Grado	D
Primer Ciclo de Educación Universitaria	E
Formación Profesional de Tercer Grado	E
Segundo Ciclo de Educación Universitaria	F
Tercer Ciclo de Educación Universitaria	F

Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, tres años de edad al 31 de diciembre del año en que solicitan la beca.

2.2 Becas para otros estudios.—Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social, a efectos de beca de la Empresa, se incluirán en el mismo nivel educativo que el grupo de estudios «E».

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Universitarias de Ciencias Empresariales y los restantes estudios impar-

tidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al Primer Ciclo de Educación Universitaria.

Los estudios de Secretariado y Banca son asimilados al grupo «C» de estudios, siempre que se cursen en Centros Oficiales reconocidos y en un período no superior a dos años.

3. Condiciones para solicitar becas:

3.1 La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante, será de un año, al 31 de diciembre del año de la petición.

La Comisión establecida, considerará los casos excepcionales que, no cumpliendo esta condición sean presentados en razón de circunstancias muy particulares.

3.2 Podrán solicitar becas de Empresa los empleados que hayan obtenido becas en otras instituciones.

3.3 Los agentes podrán solicitar becas, tanto para sus propios hijos como para niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.4 Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán beca, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo beca precedente, excepto si el curso que se repite es el 8.º para obtener el título de E.G.B.

Perderán, por tanto, la opción a la beca quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.

Serán analizadas por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad o circunstancias especiales certificadas.

3.5 Las becas para ayuda de estudios de hijos de personal, se concederán solamente para un curso completo. No tendrán por tanto, opción a beca, quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.6 Las viudas de empleados fallecidos en activo podrán solicitar ayuda para sus hijos en edad escolar, en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

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

4. Presentación de la solicitud:

4.1 En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en cada centro se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso, que al efecto, le será entregado por el Servicio de Administración de Personal o por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2 El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante, de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifiquen. Las Comisiones de los Centros supervisarán la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto, toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3 Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar certificación académica de matriculación en el curso y centro para el que se solicita la beca.

5. Importe de las becas.—La cuantía de las becas que se concedan estarán en función de:

- Nivel de estudios a realizar.
- El número de hijos estudiantes o incapacitados.
- La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1 La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado segundo de este artículo, será la siguiente:

Nivel de estudios: A y B. Importe beca-base: 11.283 pesetas.
 Nivel de estudios: C. Importe beca-base: 15.250 pesetas.
 Nivel de estudios: D. Importe beca-base: 23.563 pesetas.
 Nivel de estudios: E. Importe beca-base: 34.846 pesetas.
 Nivel de estudios: F. Importe beca-base: 45.634 pesetas.

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

a) A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del agente, se excluirán en el cómputo de los mismos:

- Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años a la misma fecha.
- Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

b) A los efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas del Centro.

c) De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar, que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos: 2. Porcentaje: 10.
 Número de hijos: 3. Porcentaje: 20.
 Número de hijos: 4. Porcentaje: 30.
 Número de hijos: 5 o más. Porcentaje: 40.

5.3 Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales. Para percibir este incremento será necesario que los estudios a realizar no se impartan en un Centro de la localidad de residencia familiar o aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

Las condiciones de este incremento son:

a) El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

Beca-base correspondiente.

Incremento de la beca-base por número de hijos.

b) El porcentaje a aplicar será el siguiente:

100 por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.

50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

5.5 Veracidad de los datos declarados. La inexactitud de los datos declarados, será sancionada con la pérdida de la beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Art. 54. Ayuda a Minusválidos:

a) Minusválidos psíquicos. Se mantiene una modalidad por parte de la Empresa, para aquellos empleados, incluidos los pensionistas de jubilación y viudez, que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados de deficiencia psíquica y siempre que estas deficiencias impliquen la imposibilidad de asistencias a Centros escolares ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas en Centros de diagnóstico oficiales (Dirección General de Sanidad y Centro de Diagnóstico, dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en Provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1.ª Minusválidos para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual por la Seguridad Social equivalente a 3.000 pesetas/mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 90.295 pesetas/año

2.ª Minusválidos menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social pero que sí necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 111.450 pesetas/año

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

4.ª Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a un Centro de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social, equivalente a 3.000 pesetas/mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 149.116 pesetas/año

5.ª Se abonará mensualmente la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

b) Minusválidos físicos.—Si tienen reconocida asignación por la Seguridad Social se equiparán al apartado a) de este artículo, en caso contrario, se regirán por las siguientes normas:

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

2.ª. Si asisten a Centros de enseñanza especializada, se regirán por lo establecido en el párrafo siguiente:

En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa expresadas en los puntos 1.º al 6.º del apartado a) y 2.º del apartado b), unida a la prestación que reciba de la Seguridad Social y Organismos Oficiales, etc., no llegara al 80 por 100 de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho 80 por 100.

La Dirección con los representantes del personal estudiarán los casos en que hubiera necesidad de otorgar o incrementar las ayudas antes estipuladas.

Dichos incrementos deberán hacerse con cargo al Fondo Social.

Art. 55. Seguro de vida e invalidez:

1.º Condiciones generales: El seguro de vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de invalidez permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta. En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de 12 de agosto de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).

2.º Personal asegurado: Se beneficiarán de las garantías establecidas:

a) Todos los empleados en alta en la Empresa y los que se encuentren en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan los sesenta y cinco años de edad.

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

3.º Personal excluido de las garantías: Las garantías del seguro colectivo no alcanzará al personal que se encuentre en situación de excedencia o de servicio militar.

4.º Duración de las garantías:

4.1 Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente al ser dado de alta en la Empresa.

4.2 Las garantías cesarán:

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencia o excedencia) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 2.º de este artículo.

En caso de que el asegurado haya sido declarado en situación de invalidez permanente absoluta, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

5.º Capitales garantizados: El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponde a su escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada escalón, son los siguientes:

- Escalones: A (1). Capitales: 840.476 pesetas.
- Escalones: B-C-D. Capitales: 948.241 pesetas.
- Escalones: E-F-G. Capitales: 1.043.406 pesetas.
- Escalones: H-I-J. Capitales: 1.092.712 pesetas.
- Escalones: K-L-M. Capitales: 1.266.996 pesetas.
- Escalones: N-O-P. Capitales: 1.455.038 pesetas.

(1) En este mismo grupo está incluido el personal eventual o en período de prueba.

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

Para asegurados solteros o viudas sin hijos: 90 por 100.

Para asegurados casados: 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros, con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados: 120 por 100.

Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en: 20 por 100.

7.º Riesgos excluidos.—Respecto a la cobertura del riesgo de fallecimiento no existe más excepción que, la muerte por suicidio, ocurrido dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el grupo asegurado.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 12 de agosto de 1981.

8.º Beneficiarios.—Los beneficiarios del seguro colectivo serán para todos los empleados, los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

Se hace constar, sin embargo, que de forma excepcional, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones debe-

rán ser expresamente comunicadas por el propio asegurado a la Empresa, mediante la cumplimentación de boletín de cambio de beneficiario y ser recibido expresamente por la Aseguradora.

9.º En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando el asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

Art. 56. Jubilación:

1.º Se mantiene para todos los empleados fijos en plantilla al 31 de diciembre de 1985, el régimen de jubilación, fallecimiento en activo, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan, que no afectarán, por tanto, a los ingresados a partir del 19 de enero de 1986.

2.º Edad de jubilación:

2.1 La Empresa podrá proponer a los empleados su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Seguridad Social acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente texto, y éstos podrán aceptarla o no.

2.2 Los empleados que al cumplir los sesenta años de edad no tuvieran derecho a prestación económica de la Seguridad Social, en el momento en que adquieran este derecho, si pasarán a la situación de jubilado, se les aplicarán las mismas condiciones que en el supuesto anterior, con excepción de la indemnización especial de partida, que se verá afectada por los siguientes coeficientes:

Edad: Sesenta y un años. Coeficiente: 0,80 por 100.

Edad: Sesenta y dos años. Coeficiente: 0,65 por 100.

Edad: Sesenta y tres años. Coeficiente: 0,50 por 100.

Edad: Sesenta y cuatro años. Coeficiente: 0,40 por 100.

Edad: Sesenta y cinco años. Coeficiente: 0,00 por 100.

3.º Empleados con menos de veinte años de antigüedad:

Los empleados que, cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior, pasarán a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 por 100 por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada, que comprende: Salario Convenio, catorce meses, en la fecha de jubilación; P. G. P. anual garantizada; participación de beneficios, según tablas, antigüedad, catorce meses; plus personal o aumento voluntario anual; complemento de unificación; complemento personal de origen de I. P. C.

4.º Empleados con veinte o más años de antigüedad:

El empleado que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, podrá elegir alguna de las siguientes opciones:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón de valoración figuran en las tablas siguientes, multiplicado por el número de años de servicio:

Escalón A: 47.600 pesetas.

Escalón B-C-D: 52.700 pesetas.

Escalón E-F-G: 59.800 pesetas.

Escalón H-I-J: 67.600 pesetas.

Escalón K-L-M: 75.600 pesetas.

Escalón N-O-P: 89.400 pesetas.

Esta pensión será sometida al siguiente límite máximo:

La suma de las prestaciones de la Seguridad Social que por jubilación que le correspondería percibir si se jubilara a los sesenta y cinco años y el complemento de Empresa por el mismo concepto tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador, la fracción superior a un mes se computará a estos efectos como año completo:

De 20 a 24 años de antigüedad : 75 por 100.

De 25 a 29 años de antigüedad: 77 por 100.

De 30 a 34 años de antigüedad: 80 por 100.

De 35 a 39 años de antigüedad: 85 por 100.

De 40 o más años de antigüedad: 90 por 100.

La base de cálculo de estos porcentajes será su retribución anual garantizada, según lo fijado en el apartado 3.º de este artículo.

b) Una indemnización de partida, equivalente al 50 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.º de este artículo.

5.º Otras condiciones:

a) En el momento de su jubilación, los empleados de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupe en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses, si fuera posible.

c) Si no se jubilaran a los sesenta y cinco años, no tendrán derecho a las ventajas de jubilación previstas en este Convenio.

6.º Empleado fallecido en situación de jubilado:

a) Al fallecer un jubilado, y en el caso de que deje viuda o viuda con hijos menores de dieciocho años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

Viuda: 50 por 100.

Viuda con un hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.

Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajen, percibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de dieciocho años: 50 por 100.

Dos hijos menores de dieciocho años: 75 por 100.

Tres o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos será la misma que se establece en el párrafo anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejará automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el párrafo c) anterior.

Art. 57. *Fallecimiento en activo. Invalidez permanente, absoluta o gran invalidez.*

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

1.2. Con independencia de la indemnización del seguro de vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

1) Empleados con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del empleado una indemnización, de una sola vez, igual al 2 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.º del artículo 56, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 de la indemnización.

Si el empleado dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el empleado percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 3 por 100 de su retribución anual garantizada, multiplicada por los años de servicio.

c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

2) Empleados con más de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos podrán optar entre una pensión o una indemnización de partida, igual a la que le hubiera correspondido al empleado si se jubilara y recogida en el apartado 4.º de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6.º, en el supuesto de que elijan la pensión.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión o indemnización que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión o indemnización, apartados a) y b), se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el empleado a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de empleados que tuviesen entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio empleado en el otro, percibirán la pensión o indemnización que le corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

1.3 Empleado fallecido:

En el caso de que el empleado fallecido en activo o en situación de jubilación dejara como únicos derechohabientes hija o hermana que hubiera convivido con el fallecido, a su cargo, fuesen mayores de cuarenta y cinco años, solteras o viudas, acreditaren dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurren las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.

b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerarán a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para las viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Se concedería una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

Art. 58. *Pensionistas.*—A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa, sea de jubilación, invalidez, viudez u orfandad, se le garantizará una percepción anual, que, sumada la pensión de Empresa a la pensión que recibe de la Seguridad Social, no será inferior a 697.514 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

Jubilación o invalidez permanente absoluta: 100 por 100.

Viuda u orfandad: De acuerdo con las normas del apartado 6.º del artículo 56.

Art. 59. *Ayuda de estudios para el personal.*—El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudio, cumpliendo las siguientes normas:

1. Condiciones para solicitar ayuda.

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

a) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.

b) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:

Graduado Escolar.
Bachillerato Unificado Polivalente.
Formación Profesional en todos sus grados.
Curso de Orientación Universitaria.
Ingeniería Técnica.
Arquitectura Técnica.
Ayudante Técnico Sanitario.
Graduado Social.
Asistente Social.
Ciencias Empresariales.
Ciencias Económicas y Comerciales.
Ciencias Políticas.
Ciencias Químicas.
Ciencias Geológicas.
Ciencias Exactas.
Derecho.
Ingeniería Industrial.
Ingeniería de Minas.
Ingeniería de Telecomunicación.
Arquitectura.
Informática.
Marketing.
Organización Industrial.
Estadísticas.
Sociología Psicología.
Idiomas (francés o inglés).

2. Solicitud.

Los solicitantes presentarán la siguiente documentación en el Servicio de Administración de Personal o Asuntos Sociales:

a) Una solicitud antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «oficiales», o antes del 31 de mayo, para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».

b) Justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3. Cuantías de las ayudas:

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 31 de diciembre o 30 de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que fuera necesario, para la realización de estos estudios, el desplazamiento a otra localidad distinta a su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso utilizando un medio de transporte público.

Del costo total justificado (matrícula, libros y desplazamientos), previo examen de la Comisión del Centro, se abonará al solicitante:

1. El 80 por 100 del costo total en caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

2. El 100 por 100 del costo total en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula, ya abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

4. Clases particulares:

La ayuda de estudios puede alcanzar, en las condiciones que se fijan a continuación, algunas clases particulares o en academias, por considerar que, tratándose de personal que trabaja, puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de la ayuda por este concepto será de 9.045 pesetas/año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

5. En aquellos estudios que no se cursen en Centros oficiales (Graduado Escolar, Idiomas, Marketing, etc.), la cuantía total de la ayuda por curso será de 23.908 pesetas como máximo.

Art. 60. Anticipos de vivienda.—Los anticipos para compra, construcción o reparación de vivienda se registrarán por las normas aprobadas por la Comisión Paritaria de Anticipos de Vivienda.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

1.500.000 pesetas para compra o construcción de vivienda.

800.000 pesetas para reparación o reforma de vivienda.

La cantidad destinada al conjunto de estos anticipos no podrá sobrepasar los 4.500.000 pesetas.

ANEXO I

Remuneraciones mínimas garantizadas anuales en 1993 para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

Escalón	Salario convenio doce meses	Gratificación reglamentaria dos meses	Participación en beneficios	PGP a 5.838 pesetas el punto por catorce meses	Total remuneración a percibir
A	1.513.325	252.222	22.302	163.464	1.951.313
B	1.566.767	261.129	22.302	163.464	2.013.662
C	1.614.207	269.034	22.302	163.464	2.069.007
D	1.647.160	274.527	22.302	163.464	2.107.453
E	1.694.745	282.457	22.302	163.464	2.162.968
F	1.742.175	290.363	22.302	163.464	2.218.304
G	1.789.730	298.289	24.024	204.330	2.316.373
H	1.849.057	308.176	24.024	204.330	2.385.587
I	1.902.514	317.086	25.888	204.330	2.449.818
J	1.967.881	327.980	25.888	204.330	2.526.079
K	2.039.142	339.858	25.888	286.062	2.690.950
L	2.134.130	355.689	25.888	286.062	2.801.769
M	2.264.764	377.460	25.888	286.062	2.954.174
N	2.413.217	402.203	27.614	286.062	3.129.096
O	2.597.303	432.885	27.614	286.062	3.343.864
P	2.846.694	474.449	27.614	286.062	3.634.819

ANEXO II

Tabla de antigüedad catorce meses, vigente a partir del 1 de enero de 1993

Años de servicio	Escalón A	Escalones B, CyD	Escalones E, FyG	Escalones H, IyJ	Escalones K, LyM	Escalones N, O y P
6- 1	2.670	2.970	3.095	3.525	4.291	5.000
1- 2	5.277	5.813	6.176	7.031	8.483	9.917
2- 3	8.226	9.701	10.257	11.732	14.040	16.457
3- 4	11.457	13.547	14.341	16.349	19.597	23.059
4- 5	16.349	19.382	20.451	23.294	28.037	32.889
5- 6	18.680	22.117	23.294	26.585	31.905	37.590
6- 7	20.961	24.834	26.136	29.854	35.881	42.144
7- 8	23.249	27.550	28.978	33.124	39.772	46.800
8- 9	25.578	30.301	31.876	36.436	43.744	51.483
9-10	28.092	33.287	35.025	42.144	48.023	56.489
10-11	30.583	36.369	38.199	46.356	52.419	61.588
11-12	33.099	39.256	41.325	48.394	56.700	66.619
12-13	35.636	42.244	44.450	50.776	61.025	71.720
13-14	38.176	45.227	47.602	54.371	65.259	76.775
14-15	40.691	48.211	50.729	57.944	69.628	81.852
15-16	43.181	51.198	53.903	62.892	73.883	86.859
16-17	45.908	53.617	57.028	65.137	78.232	91.962
17-18	48.756	57.094	59.249	68.737	82.605	96.992
18-19	51.597	60.153	63.305	72.331	86.837	102.140
19-20	54.537	63.114	66.431	75.906	91.158	107.192
20-21	57.308	66.124	69.581	79.526	95.473	112.247
21-22	60.224	69.110	72.706	83.076	99.811	117.476
22-23	63.092	72.120	75.906	86.693	104.068	122.354
23-24	65.983	75.104	79.031	90.220	108.394	127.432
24-25	68.805	78.066	82.136	93.816	112.742	132.486
25-26	71.676	81.053	85.263	97.390	117.019	137.614
26-27	72.707	84.040	88.387	101.011	121.320	142.617
27-28	73.883	87.025	91.518	104.584	125.623	147.694
28-29	75.977	90.033	94.713	108.180	129.971	152.749
29-30	78.446	92.995	97.814	111.755	134.227	157.803
30-31	80.934	96.906	101.000	115.373	138.576	162.953
31-32	83.452	98.943	104.113	118.900	142.878	168.279
32-33	85.966	101.951	107.239	122.426	147.202	173.061
33-34	88.482	104.957	112.905	126.114	151.505	178.092
34-35	90.995	107.919	115.722	129.691	155.784	183.169

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

28282 ORDEN de 5 de noviembre de 1993 por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo 320.182, promovido por don Ricardo Aroca Hernández-Ros.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, ha dictado sentencia, con fecha 20 de julio de 1993, en el recurso contencioso-administrativo número 320.182 en el que son partes, de una, como demandante don Ricardo Aroca Hernández-Ros, y de otra como demandada la Administración General del Estado, representada y defendida por el Letrado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la Resolución del Ministerio para las Administraciones Públicas de fecha 14 de mayo de 1987, que desestimaba el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución de la