

ANEXO D

Los empleados de alta en la plantilla de «Dissa» a 1 de mayo de 1997 percibirán un incremento económico para los años 1997 y 1998, cuyo detalle individualizado se ha hecho llegar a cada empleado, al que se añadirá el aumento a que se tenga derecho como consecuencia de la firma del Convenio Colectivo.

Los incrementos que por promociones se realicen durante esos dos años tendrán un efecto añadido a las condiciones ya pactadas.

Cada empleado de «Dissa», de forma individual, se dirigirá a la empresa para manifestar con su firma de forma expresa su renuncia a los beneficios derivados del artículo 35 del Convenio de Mediación de Seguros Privados, en el que se regula una compensación económica vitalicia por jubilación.

15466 RESOLUCIÓN de 22 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima» (número de código 9004092), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 23 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XX CONVENIO COLECTIVO DE «POLYGRAM IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio afecta:

1. 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.

2. 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 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1997, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1998, siendo el mismo prorrogado por periodos de un año, en virtud de tática reconducción.

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

La negociación del nuevo Convenio, en su caso, deberá comenzar no más tarde de la primera decena de febrero de 1998. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la empresa con quince días de antelación a la fecha indicada.

Artículo 4. *Compensación de mejoras.*

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

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

Artículo 5. *Absorción de mejoras.*

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

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía personal.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 8. *Valoración de puestos de trabajo.*

Actuarán dos Comisiones:

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

B) De Valoración de Puestos de Trabajo, constituida por los mismos miembros que 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 la Valoración de Puestos de Trabajo podrá revisar el manual de valoración y presentar a la empresa alternativas o modificaciones del mismo.

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

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

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

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

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

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

Artículo 10. Vacantes.

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

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

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

- Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
- Grupo de valoración o valoración provisional.
- Ubicación.
- Conocimientos exigidos.
- Descripción somera de las pruebas a aplicar.
- 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 exista la vacante a aquellos candidatos que hayan obtenido mayor puntuación para que, de entre ellos, elija al que 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 procedentes 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 siguiente escala:

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

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

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

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

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

Artículo 11. Cambios de puestos de trabajo.

Se reconocen como causas para el cambio de un productor de un puesto de trabajo a otro:

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

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

c) Por necesidad de servicio: En el caso de que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas, saturación de jornada, crisis de mercado, agrupación de servicios o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal en la empresa, con conocimiento de la representación de los trabajadores y de acuerdo siempre con las normas de régimen interior que rijan en cada momento en la empresa sobre esta cuestión, se respetará el salario personal con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto. En todo caso se respetará lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2 del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 12. Período de prueba.

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

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

Transcurrido dicho plazo sin que se haya producido el desestimiento, el trabajador pasará a figura en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese 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 13. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo se considerará en cómputo anual, con arreglo a lo siguiente:

	Número horas año	Jornada semanal	
		Invierno Horas	Verano Horas
a) Horario rígido	1.794	41,25	36
b) Horario flexible tipo 1	1.718	40	30
c) Horario flexible tipo 2	1.712	40	29,30
d) Vigilantes	1.776	40	40
e) Turnos especiales:			
Diurno	1.738	40	35
Nocturno	1.776	40	40

La reducción de la jornada de verano afectará a aquellos centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando, teniendo una duración de tres meses, y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 14. Horarios.

- a) Horario rígido:

Invierno:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho horas; salida, quince horas.
Sábado.—Entrada, ocho horas; salida, catorce veinticinco horas.

Verano:

De lunes a viernes.—Entrada, siete cuarenta y ocho horas; salida, quince horas.

Descanso de quince minutos para bocadillo en invierno y verano.

b) Horario flexible 1:

Invierno:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho/nueve horas; salida, diecisiete/diecinueve horas.

Verano:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho/nueve horas; salida, catorce/quince horas.

En invierno: Período rígido obligatorio: Entre nueve/trece treinta horas y entre dieciséis/diecisiete horas, y descanso de una a dos horas para almuerzo.

En verano: Período rígido obligatorio de nueve a catorce horas, y descanso de quince minutos para bocadillo.

c) Horario flexible 2:

Invierno:

De lunes a viernes.—Entrada, nueve/nueve treinta horas; salida, dieciocho/diecinueve horas.

Verano:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho treinta/nueve treinta horas; salida, de lunes a jueves, catorce treinta/quince treinta horas; viernes, catorce/quince horas.

En invierno: Período rígido obligatorio: Entre nueve treinta/catorce horas y entre quince treinta/dieciocho horas. Descanso de una hora y media para almuerzo.

En verano: Período rígido obligatorio de nueve treinta a catorce treinta horas, y descanso de quince minutos para bocadillo.

d) Horario rígido:

Invierno:

De lunes a viernes.—Entrada, diez horas; salida, diecinueve horas.

Verano:

De lunes a viernes.—Entrada, diez horas; salida, diecisiete horas.

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, entre las nueve y las diez horas del día laborable siguiente, tanto en invierno como en verano.

e) Sucursal de Barcelona:

Invierno:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho horas; salida, dieciocho horas.

Verano:

De lunes a viernes.—Entrada, ocho/nueve horas; salida, catorce/quince horas.

En invierno: Descanso de dos horas para almuerzo.

En verano: Descanso de quince minutos para bocadillo.

Excepciones:

El personal de expediciones, chóferes de almacén y de Dirección, observarán el horario más adecuado para las necesidades del servicio, aboniéndose, en su caso, el exceso de horas como extraordinarias, con las limitaciones legales, respetándose los horarios actuales a las personas que los disfrutaban.

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 veintiuna horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

b) Otro turno especial: Invierno y verano, de veintidós treinta a seis treinta horas, con los descansos reglamentarios.

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

Artículo 15. Vacaciones.

El personal de la empresa disfrutará de veinticinco 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 períodos ordinarios de vacaciones (verano, Semana Santa y Navidades).

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

Tendrán preferencia para elegir fechas de vacaciones, salvo lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa, dentro de cada función. En años sucesivos, esta prioridad será rotativa por orden de antigüedad entre los demás trabajadores de cada Departamento.

Se establecen las siguientes compensaciones:

64.086 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 las vacaciones, manteniéndose el derecho al disfrute de los días empleados por esta circunstancia.

34.986 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 límite para determinar las vacaciones del período de verano y el 30 de septiembre para las vacaciones a disfrutar en época posterior.

El devengo de las vacaciones anuales se efectuará por dozavas partes de enero a diciembre.

Artículo 16. Calendario laboral.

El calendario laboral será estudiado por la empresa y los representantes del personal dentro del último trimestre del año anterior.

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

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero la jornada se verá reducida en cuatro horas. El personal con horario rígido de diez a diecinueve horas trabajará de ocho a doce horas en los mencionados días.

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

Artículo 17. Horas extraordinarias.

En el caso de necesidades perentorias de la empresa por incrementos transitorios de la actividad, el personal realizará voluntariamente horas extraordinarias, hasta los límites legales.

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

Artículo 18. Permisos retribuidos.

La empresa concederá a sus empleados los siguientes permisos retribuidos:

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

Artículo 19. Retribuciones.

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

Artículo 20. Conceptos remunerativos.

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

- Grupo I: 1.307.385 pesetas anuales.
- Grupo II: 1.396.230 pesetas anuales.
- Grupo III: 1.485.105 pesetas anuales.
- Grupo IV: 1.589.310 pesetas anuales.
- Grupo V: 1.765.785 pesetas anuales.
- Grupo VI: 1.982.745 pesetas anuales.
- Grupo VII: 2.215.935 pesetas anuales.
- Grupo VIII: 2.393.655 pesetas anuales.

La retribución de los botones, aprendices y aspirantes será de 956.592 pesetas anuales.

2. Antigüedad: Su cuantía será de 19.500 pesetas anuales brutas por trienio, para todas las categorías, sin limitación de trienios, y en ningún caso será absorbible ni compensable.

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

3. Plus complemento personal: Está constituido por la diferencia entre el salario Convenio más antigüedad y el salario total.

4. Plus de vigilantes nocturnos: Se establece un plus a los vigilantes nocturnos, consistente en la cantidad de 18.379 pesetas mensuales.

Artículo 21. Devengo de retribuciones.

Las retribuciones descritas en los apartados 1, 2 y 3 del artículo anterior se abonarán en quince pagas iguales al final de cada uno de los doce meses naturales, y el último día hábil anterior al 30 de junio, 22 y 31 de diciembre.

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

A los efectos del artículo 26, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas están referidas a mil setecientas noventa y cuatro horas de trabajo anual, para el personal del apartado a) del artículo 13; mil setecientos dieciocho horas para el personal del apartado b) del mismo artículo; mil setecientos doce horas para el personal del apartado c), y mil setecientos setenta y seis horas para el personal de los apartados d) y turno especial de noche.

CAPÍTULO IV**Mejoras sociales****Artículo 22. Becas para hijos de empleados.**

Se concederá a cada empleado con hijos que no hayan cumplido los dieciocho años, el 15 de septiembre la cantidad de 16.180 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 23. Ayuda natalicio.

Se establece una ayuda por natalicio para hijos de empleados que están incorporados al trabajo en la fecha de aquél por importe de 10.864 pesetas.

Artículo 24. Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.

Se establece una ayuda de 25.407 pesetas mensuales, es decir, 304.887 pesetas anuales, por cada hijo subnormal o minusválido de personas sometidas al presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para dicha percepción:

- a) Que el hijo esté calificado como subnormal en los servicios de la Seguridad Social, en el grado que ésta exige para otorgar sus ayudas por el mismo concepto.
- b) Que el hijo así calificado esté matriculado en un centro de educación o sometido a tratamiento adecuado.

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

Artículo 25. Seguro médico.

Se mantiene la participación de la empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del seguro médico, para aquellos servicios que la empresa tenga contratados colectivamente.

Artículo 26. 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 27. 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 28. Complemento en caso de enfermedad y accidentes de trabajo.

Durante la situación de incapacidad transitoria, la empresa completará, en su caso y a su cargo, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real líquido (salario Convenio más plus de antigüedad, más plus complementario personal, menos retenciones reglamentarias) que viniesen percibiendo los trabajadores.

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

Para enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

Artículo 29. Premios extraordinarios.

a) En el mes y año en que el trabajador cumpla los veinticinco años de servicio en la empresa, se concederá un premio consistente en dos dozavas 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 dozavas partes del salario anual y diez días laborables de permiso.

Artículo 30. Economato.

Será a cargo de la empresa la cuota correspondiente a aquellas personas que se integren en el economato laboral «Ecore».

Artículo 31. Servicio militar.

Durante la permanencia en filas o prestación social sustitutoria se abonarán las pagas extraordinarias a los trabajadores que se encuentren en tal situación y lleven un mínimo de un año en la empresa.

Artículo 32. Becas empleados.

Se creará una Comisión compuesta por igual número de representantes del personal y de la empresa más un Presidente nombrado por ésta.

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

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

Artículo 33. Préstamos.

Se mantiene la Comisión Paritaria y el Reglamento ya existente para la adjudicación de préstamos.

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

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

Concepto	Importe	Amortización	Interés anual — Porcentaje
a) Vivienda	700.000	5 años	6
b) Varios	450.000	3 años	6
c) Electrodoméstico	150.000	2 años	6

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no sobrepasará la cantidad de 1.300.000 pesetas.

El préstamo de vivienda podrá ampliarse con tramos de 100.000 pesetas por cada año de antigüedad en la empresa, que sobrepase los cuatro años, y hasta un límite máximo de 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 periodos de amortización respectivos.

Quienes hubiesen disfrutado un préstamo para vivienda podrán solicitar un segundo para el mismo concepto una vez transcurridos diez 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.

CAPÍTULO V

Disposiciones generales

Artículo 34. *Revisión salarial.*

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de 1997 un incremento superior al 3 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1996, y además se hubiera alcanzado en el ejercicio 1997 la cifra de ventas oficialmente presupuestada por la compañía para dicho ejercicio, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constataran oficialmente ambas circunstancias, hasta el límite de tres puntos.

Tal incremento se abonará, en su caso, con efectos de 1 de enero de 1997. En el supuesto de que dicho IPC fuera superior al 6 por 100, la empresa se compromete a estudiar un mayor incremento, teniendo en cuenta la situación general de la misma.

Artículo 35.

Regirá como supletorio, en lo no sustituido por el presente Convenio, la Ley general y el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, publicado conforme a la Resolución de 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 36. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

15467 RESOLUCIÓN de 5 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el Sector Limpieza de Edificios y Locales, así como su Reglamento de funcionamiento.

Visto el contenido del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales así como su Reglamento de funcionamiento, que viene a desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdos que han sido alcanzados el día 21 de mayo de 1997, de una parte, por la Federación de Servicios de la UGT y la Federación de AA.DD. de CC.OO. y, de otra parte, por la Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y Registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales y su Reglamento de funcionamiento en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La formación profesional continua, en su conjunto, ha sido objeto de constante preocupación de los interlocutores sociales en el marco del diálogo social, tanto con carácter general como en el sector de limpieza de edificios y locales.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Nacional de Formación Continua en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, las organizaciones firmantes del mismo consideran que éste ha contribuido decisivamente a que la formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Para el sector de la limpieza de edificios y locales este valor estratégico de la formación se hace más evidente debido a las especiales características del mismo: La gran cantidad de pequeñas y medianas empresas (sólo el 11,63 por 100 de las empresas del sector cuenta con más de 100 trabajadores), el carácter estacionario de muchas de las actividades del sector, la escasa oferta formativa de formación reglada que ha existido hasta ahora y la baja cualificación media de los ocupados del sector.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha en todo el Estado un nuevo Sistema de Formación Continua de Gestión Paritaria en el Sector de Edificios y Locales, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La formación continua es hoy, en nuestro país, una realidad consolidada y extendida entre los diversos sectores económicos, sus empresas y trabajadores, tarea en la que han desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua FORCEM y la Comisión paritaria.

El presente Acuerdo sobre formación continua, manteniendo su vinculación a la negociación colectiva, y, por tanto, su articulación sectorial, pretende incardinar a esta formación como una parte esencial de la Formación Profesional coordinando su desarrollo con la formación reglada y la ocupacional. Se da, así, continuidad al esfuerzo realizado y se optimizan los recursos invertidos y las experiencias recogidas en los últimos años.

Una de las aspiraciones de las organizaciones firmantes que no pudo satisfacerse en el anterior Acuerdo Tripartito de Formación Continua, la incorporación de colectivos, entonces excluida, ha sido contemplada en el presente, posibilitando su acceso a la Formación Continua, de forma que queden cubiertas las necesidades formativas de todos los trabajadores.

El Acuerdo alcanzado se enfoca desde una visión amplia de la Formación Continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose, fundamentalmente, a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la Formación Continua debe cumplir las siguientes funciones: