

	Tablas de Convenio	Revisión
	Pesetas	Pesetas
Artículo 38. Plus de transporte:		
Anual	54.715	54.923
Mensual (once meses)	4.974	4.993
Personal de limpieza (por día de trabajo efectivo)	73	74
Artículo 39. Quebranto de Caja:		
Importe anual	18.947	19.030
Mensual (once meses)	1.722	1.730
Artículo 40. Horas extraordinarias:		
Jefe de Sala	1.394	1.400
Jefe de Mesa	1.313	1.318
Cajero	1.240	1.245
Vendedor-Locutor	1.179	1.183
Admisión y Control	1.179	1.183
Auxiliar de Sala	1.117	1.121
Mantenimiento	982	986
Artículo 41. Prolongación de jornada:		
Jefe de Sala y Mesa	3.623	3.638
Cajero	3.406	3.419
Resto de personal	2.911	2.923
Artículo 42. Plus de nocturnidad:		
Mensual (doce meses)	8.479	8.511

SECCIÓN 2.ª ÁMBITO DE APLICACIONES

Artículo 2. *Personal y territorial.*

El Convenio afecta a todos los trabajadores de «Vicasa, Sociedad Anónima», pertenecientes a Madrid (domicilio social) y delegaciones comerciales de Barcelona, Logroño, Murcia y Andalucía, con exclusión del personal que dentro de la empresa pertenezca a la categoría denominada «Cuadros».

Artículo 3. *Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 1996 y finalizando el 31 de diciembre de 1998, si bien determinadas materias que se especifican tendrán aplicación definitiva en años posteriores.

Artículo 4. *Prórroga.*

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes dentro del mes de diciembre del año de su caducidad.

SECCIÓN 3.ª GARANTÍAS Y VINCULACIÓN

Artículo 5. *Sustitución global y garantía personal.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los centros de trabajo a los que afecta, ya que, examinadas en su conjunto las condiciones del Convenio, son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador o grupo de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para otros trabajadores del mismo escalón se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecte.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

En el caso 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 y 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 la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Artículo 7. *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, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, al establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo dispuesto por la normativa legal correspondiente y en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, a lo señalado en los artículos 5 y 6 del Convenio si no hubiera disposición específica.

SECCIÓN 4.ª INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 8. *Constitución de la Comisión Paritaria.*

Queda constituida la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Artículo 9. *Composición.*

La Comisión establecida en el artículo anterior estará compuesta hasta un máximo de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes,

14025 RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Vicasa, Sociedad Anónima» (domicilio social y delegaciones comerciales).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Vicasa, Sociedad Anónima» (domicilio social y delegaciones comerciales) (número de código 9005421), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 y Migraciones 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, 28 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1996, 1997, 1998 DEL DOMICILIO SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES DE «VICASA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO

Artículo 1. *Objeto del Convenio.*

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Vicasa, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente.

entendiéndose que la representación social estará compuesta por miembros del Comité de Empresa.

Artículo 10. *Funciones específicas.*

Las funciones específicas de esta Comisión serán las siguientes:

Conocer las cuestiones que, referentes a las obligaciones contenidas en el Convenio, le sean sometidas por la Dirección o el Comité de Empresa, tanto en la aplicación cotidiana del Convenio como en situaciones formalmente declaradas de conflicto colectivo.

En este último supuesto, la Comisión deberá reunirse para conocer y acordar, si procede, sobre el fondo del asunto planteado.

Artículo 11. *Reuniones.*

La Comisión se reunirá, previa convocatoria del Director del centro, a petición tanto de la Dirección como del Comité de Empresa, debiendo figurar en dicha convocatoria el orden del día.

Artículo 12. *Acuerdos.*

Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido, ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de esta Comisión.

CAPÍTULO II

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

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. *Facultad de organización.*

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa la organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa recibirá periódicamente la información prevista en la vigente legislación.

Artículo 14. *Información y participación.*

1. Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de información y participación, acuerdan promocionar las reuniones a nivel de departamentos e incluso de servicios y secciones, a fin de resolver problemas en común con el responsable sobre la problemática cotidiana del trabajo.

2. La Dirección de la Empresa reconoce como representantes de los trabajadores a los que en su día fueron elegidos en las elecciones sindicales, quienes disfrutarán de las competencias y garantías previstas en las leyes.

3. Reuniones: Las reuniones del Comité de Empresa y la Dirección se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, levantándose acta de lo tratado en ellas.

4. Comisiones: Ambas partes se comprometen a crear las comisiones de trabajo que se consideran convenientes y que no será necesario que estén formadas total y parcialmente por miembros del Comité de Empresa.

La Dirección dará facilidades a los integrantes de estas comisiones para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 15. *Definiciones.*

1. Puestos de trabajo: Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro del proceso de producción de la empresa.

2. Análisis de puestos de trabajo: Consiste en un estudio de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan en los escalones que más adelante se señalan.

3. Trabajo correcto individual: La actividad productiva que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que corresponde con el

concepto «actividad normal» en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medidas aceptados por la OIT.

Artículo 16. *Cambios de puesto de trabajo.*

La Dirección podrá realizar cambios de puestos de trabajo dentro del mismo centro, siempre que existan causas técnicas u organizativas que lo aconsejen y sin perjuicio de la formación ni menoscabo de la dignidad del trabajador, pudiendo llevarse a cabo para períodos transitorios o definitivos según los siguientes casos:

a) A otro puesto de trabajo de igual calificación: Se podrá producir el cambio provisional o definitivo arbitrándose los medios de formación y consolidación que posibiliten al trabajador el ejercicio normal del nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que el cambio sea definitivo, la Dirección lo comunicará, previamente, al Comité de Empresa, por si existe algún otro trabajador que, teniendo el mismo escalón consolidado que el del puesto a cubrir, esté interesado en acceder a dicho puesto. En este supuesto, entre los trabajadores interesados, se efectuarán unas pruebas de aptitud según lo que se establece en el artículo 24.

b) A otro puesto de calificación superior: En caso necesario y por plazo que no exceda de seis meses en un año, un trabajador podrá ser destinado a ocupar puestos de superior calificación percibiendo la remuneración correspondiente al puesto que desempeña, pero sin que suponga consolidación de calificación por no ajustarse al sistema de promoción pactado.

La limitación de seis meses antes prevista no será aplicable en los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, permisos, vacaciones, licencias y excedencias forzosa. En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación de la superior calificación.

c) A puesto de calificación inferior: La Dirección de la empresa, por necesidades perentorias, o imprevistas, notificándolo al Comité de Empresa en el menor plazo posible, podrá destinar a un trabajador a ocupar un puesto de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

El trabajador percibirá el salario y otros emolumentos según su calificación consolidada. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá en relación con las circunstancias del nuevo puesto, pero respetando, en su caso, su escalón de calificación.

En los casos de destino provisional, una vez finalizadas las causas que hayan motivado el mismo, el trabajador volverá a su puesto de origen.

SECCIÓN 2.ª CALIFICACIÓN Y CLASIFICACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 17. *Normas de calificación y clasificaciones.*

Es facultad de la Dirección de la empresa el estudio de la estructura, exigencias y calificación de los puestos de trabajo, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios de organización.

La determinación del escalón de calificación que a cada puesto correspondá se realizará por aplicación del método de valoración de puestos de trabajo de vigente aplicación.

De conformidad con la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo quedan ordenados los mismos dentro de una tabla de 16 escalones que se designan de modo alfabético de la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de valoración.

La Dirección de la empresa entregará al Secretario del Comité de Empresa un método de valoración y los detalles necesarios para la aplicación del mismo e impartirá la formación necesaria y suficiente para asegurar su correcta aplicación en los procesos de valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 18. *Comisión de Valoración.*

La Comisión de Valoración estará formada por dos miembros del Comité de Empresa y por dos representantes de la Dirección.

Tendrá la misión de estudiar los resultados de la valoración propuestos por el Comité de Empresa y el Servicio de Organización, caso de ser diferentes, ya se trate de revisiones, reclamaciones o puestos de nueva creación, al objeto de intentar conseguir un mismo perfil de valoración.

La Comisión remitirá un informe con sus conclusiones a la Dirección del centro, quien decidirá el resultado definitivo de la valoración y lo comunicará a los interesados.

Toda la documentación e información que utilicen los miembros de la Comisión tendrá carácter confidencial y su uso será exclusivo para los intereses de los trabajadores de la empresa.

Artículo 19. *Tarifa de cotización a la Seguridad Social.*

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se siguen manteniendo para el personal afectado por el Convenio las categorías profesionales previstas en el Real Decreto número 82/1979, del «Boletín Oficial del Estado» número 21, de fecha 24 de enero.

No obstante lo indicado, se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

CAPÍTULO III

Ingresos, promoción y formación

SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y VACANTES

Artículo 20. *Condiciones de ingreso y cobertura de vacantes.*

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir vacantes, ya sea de modo definitivo o temporal, tanto con personal de nuevo ingreso como con personal de plantilla, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa, indicando el número de puestos a cubrir y las características de los mismos, con el siguiente orden de prioridades para ocupar dichos puestos:

- Personal disponible del centro.
- Personal disponible de otros centros del ámbito del Convenio.
- Convocatoria dentro del ámbito del Convenio.
- Contratación exterior.

En los supuestos a) y b) se precisará si la designación es provisional o definitiva, comunicándolo al Comité de Empresa y al interesado. En caso de que la ocupación de la vacante tenga carácter provisional al término de la ocupación del puesto, el que haya ocupado la vacante volverá a su condición de «disponible» en su centro de origen.

Los disponibles de plantilla podrán ser destinados a ocupar provisional o definitivamente un puesto vacante de su misma inferior calificación en cualquier otro servicio o departamento de los centros del ámbito de este Convenio, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir, respetándose las retribuciones que por su calificación personal les corresponda. El Comité de Empresa será informado por la Dirección con carácter permanente del número, identificación y situación de los disponibles de plantilla que haya en cada momento.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa la problemática de la misma, tratando de mantener el pleno empleo del personal fijo en plantilla.

Las condiciones y exigencias para la ocupación de la vacante serán fijadas por la Dirección dentro de la normativa legal vigente.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados.

Los períodos de prueba del personal de nuevo ingreso serán computados a efectos de antigüedad y vacaciones.

Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal subalterno, será preciso distinguir dos circunstancias:

- Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por indicación médica, se conservarán, a título personal, la retribución y categoría o encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.
- Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, se estará a lo dispuesto en el capítulo III del presente Convenio.

SECCIÓN 2.ª PROMOCIÓN Y REVISIÓN

Artículo 21. *Definiciones y normas.*

Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo definido anteriormente.

Se define como promoción el cambio de un escalón de calificación a otro superior que podrá producirse por alguno de los siguientes motivos:

- Por modificación de las funciones asignadas a un puesto de trabajo o por la evolución natural del contenido del mismo que origine una modificación en la calificación anteriormente asignada.

- Por ampliación de funciones como consecuencia de la amortización de algún puesto de trabajo, que diese origen a una reestructuración en la organización del servicio o sección y que modifique la calificación asignada anteriormente.

- Por cobertura de vacante, cualquiera que sea la causa de las mismas, y que, a criterio de la Dirección, deba ser cubierta.

En los supuestos a) y b), y con independencia de las revisiones puntuales y/o periódicas de valoración que se realicen a iniciativa de la Dirección, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, detallando los criterios en los que la modificación del puesto haya tenido incidencia.

Este escrito será remitido por el Jefe de Servicio, junto con su informe, al Servicio de Asuntos Sociales en un plazo máximo de quince días, para ser estudiado por el Servicio de Organización y por el Comité de Empresa por separado, y una vez firmada la descripción del puesto por el interesado.

De coincidir en el resultado de la valoración, se informará a la Dirección, quien lo comunicará a los interesados. Caso de no coincidir en el resultado, se estará a lo dispuesto en el artículo 18.

Cuando proceda una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos, tanto económicos como de antigüedad, desde la fecha en que se solicitó la tramitación. En el caso de ser inferior no se alteraría la situación del titular, que quedaría con su encuadramiento a título personal.

El período de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado no podrá ser superior a cuarenta y cinco días, salvo circunstancias excepcionales.

Por exigencias de formación y/o responsabilidad se estima que son de libre designación por la Dirección los siguientes puestos de trabajo:

Secretaría de Dirección General.

Responsable de Administración Personal.

Empleado de Administración Personal.

Jefe de Contabilidad.

Técnico de Asuntos Sociales.

Delegado comercial.

Más cuatro puestos durante la vigencia de este Convenio.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará al Comité de Empresa antes de iniciar la tramitación oficial.

Artículo 22. *Convocatorias.*

La provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud.

La Dirección, previa información al Comité de Empresa, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la convocatoria, que deberá incluir:

- Denominación del puesto de trabajo.
- Escalón del puesto de trabajo.
- Departamento/Dirección.
- Instrucción mínima (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativos legales).
- Programa de materias.
- Aptitudes físico-psíquicas del puesto cuando se precisen.
- Plazo, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

El plazo para celebrar las pruebas se fijará por el Tribunal calificador en cada caso.

Artículo 23. *Tribunal calificador.*

El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros, dos serán elegidos por el Comité de Empresa y los otros dos por la Dirección de la empresa.

Artículo 24. *Pruebas.*

La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas únicamente, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se considere conveniente, pruebas psicotécnicas y/o médicas.

El Tribunal calificador elegirá las pruebas una hora antes del examen, en razón del puesto convocado, decidiendo igualmente la ponderación de las mismas. El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de ocho días.

El Tribunal controlará la realización de las pruebas y corregirá las mismas.

Artículo 25. *Prioridades.*

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitudes, y superada ésta, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo.

Se entiende por antigüedad la reconocida por la empresa.

Artículo 26. *Consolidación.*

Superada la prueba de selección, el aspirante pasará un período de consolidación variable según su escalón de origen y la importancia del futuro del puesto.

La Comisión Deliberadora acuerda que los períodos de consolidación para la promoción a escalones superiores serán los fijados por el Tribunal calificador, sin que esta duración pueda exceder de seis meses.

Durante este plazo el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto que va a desempeñar.

En el supuesto de que no superara el interesado el período de consolidación o al término del mismo no se hubiese adaptado el nuevo puesto, el trabajador será destinado a su puesto de origen. El interesado será preavisado por su RJ, al objeto de, si lo estima oportuno, poder comunicarlo al Comité de Empresa antes de ser definitiva la decisión.

En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto.

Cuando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas, ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspira al puesto superior.

SECCIÓN 3.ª FORMACIÓN

Artículo 27. *Criterios sobre formación.*

Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización.

Para facilitar las acciones de formación se acuerda que:

Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, sean financiados por la empresa o gestionados por ésta ante los organismos oficiales competentes; por su parte, los trabajadores para contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendente a la más eficaz ocupación de los nuevos puestos de trabajo por reconversión o reorganización, o la tecnificación de los actuales, quedan impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados por la Dirección.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia, el personal aportará el 50 por 100 del tiempo; el otro 50 por 100 le será retribuido con el importe según se detalla en concepto de «ayuda a la formación»:

Escalón	Pesetas/hora
A	796
B a E	979
F a J	1.204
K a M	1.389
N a P	1.548

El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente al Comité de Empresa de las acciones previstas a realizar.

Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de ventajas sociales de este Convenio.

Artículo 28. *Premios de formación.*

La Dirección de la empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos trabajadores que se distinguen notablemente por sus

esfuerzos y resultados conseguidos en cursillos o acciones promovidas por la Dirección de la empresa, como por propia iniciativa del personal en centros de enseñanza oficial o libre.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA-HORARIOS

Artículo 29. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo durante el año 1996 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil setecientos sesenta y seis horas anuales de trabajo efectivo. 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, que en todo caso y para cualquier modalidad de jornada serán equivalentes a ciento noventa y dos horas.

En años sucesivos la jornada anual será:

En 1997: Mil setecientos sesenta horas efectivas anuales.

En 1998: Mil setecientos sesenta horas efectivas anuales.

Artículo 30. *Modalidades de jornada y horarios.*

Modalidades de jornada:

La jornada efectiva anual se realizará con el desarrollo siguiente:

Año 1996:

Jornada continuada (jornada de verano): Durante quince semanas, a concluir no más allá del 15 de septiembre, a razón de siete horas de trabajo efectivo de lunes a viernes. Este horario incluye ya el descanso legal.

Jornada partida (jornada de invierno): Durante el resto del año (37,285 semanas), a razón de ocho horas y dieciséis minutos diarios de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

Serán no laborables, y a estos efectos computados por ocho horas/día, el 24 y el 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan con sábados o domingos se anticiparán al viernes inmediato anterior.

También será no laborable un día (ocho horas) a disfrutar según las necesidades de servicio o departamento.

Años 1997 y 1998:

Jornada continuada (verano): Se mantienen los mismos criterios que en 1996.

Jornada partida (invierno): La distribución de jornada será como en 1996.

La disminución de seis horas efectivas pactadas para 1997 y 1998 se aplicará a la distribución horaria diaria en la jornada de invierno.

Observaciones sobre el desarrollo de la jornada: El desarrollo irregular de la jornada a lo largo del año incluye los días de vacaciones que, a efectos de jornada, se consideran ocho horas, y no dará lugar a compensación ni a exigencia horaria o económica alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.

Durante cualquiera de las modalidades de jornada (partida o continuada), se mantiene el régimen de horario flexible actualmente en vigor.

Se respetan los tipos de jornada que por razón de estudios o contratación a tiempo parcial venga disfrutando el personal.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES

Artículo 31. *Duración.*

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio será de veinticuatro días laborables.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

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

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese

se produce después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Artículo 32. Período de disfrute.

Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

Si las vacaciones se disfrutaran en los períodos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de mayo o del 1 de octubre al 31 de diciembre, se obtendrá la siguiente bonificación:

- a) De seis a once días disfrutados en dichos períodos: Un día de bonificación.
- b) De doce días en adelante disfrutados en dichos períodos: Dos días de bonificación.

Artículo 33. Retribución en vacaciones.

La remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo. Formada por los conceptos siguientes:

- Salario convenio.
- Antigüedad.
- Plus personal.
- Complemento de unificación.
- PGOP.

CAPÍTULO V

Estructura de la remuneración

SECCIÓN 1.ª SALARIO

Artículo 34. Salario convenio.

Es el que para cada escalón de calificación se señala en el anexo I y que corresponde al cumplimiento de la jornada anual acordada en el artículo 29.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios devengados por períodos mensuales.

SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 35. 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 y gratificaciones reglamentarias.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las reconocidas por la empresa.

El cambio de escala de la antigüedad se efectuará el 1 de enero y el 1 de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Artículo 36. Plus personal.

El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las seguirá percibiendo en la misma cuantía y condiciones, que se viene aplicando.

Por cada escalón de promoción se absorberá un 4 por 100 del importe del plus personal del escalón de origen.

Artículo 37. Complemento personal origen.

El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto las seguirá percibiendo en las mismas condiciones de revisión actual.

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

Artículo 38. Prima global por objetivos (PGO).

Se establece la prima global por objetivos 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 por objetivos se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$V. p. = 2.809 K + 5.059 = 7.868$$

$$\frac{\text{Ventas toneladas reales mes anterior}}{\text{Plantilla mes anterior}}$$

$$\text{Siendo } K = \frac{\text{Ventas toneladas previstas mes anterior}}{\text{Plantilla prevista mes anterior}}$$

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 5.059 pesetas V.p. de PGO.

Los puntos de PGO asignados a cada categoría son los que figuran en el anexo I.

Artículo 39. Horas extraordinarias.

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

Escalón	Pesetas/hora
A	1.399
B	1.492
C	1.614
D	1.680
E	1.791
F	1.884
G	1.971
H	2.055
I	2.080
J	2.175
K	2.267
L	2.372
M	2.467
N	2.637
O	2.702
P	2.832

No obstante y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles o estructurales y con criterio restrictivo.

Mensualmente la Dirección informará al Comité de Empresa de las horas extras realizadas por el personal y los conceptos por los que se han realizado.

Se dará opción al trabajador, por cada hora extra realizada, entre percibir el importe correspondiente, o percibir la mitad del importe y descansar una hora.

SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

Artículo 40. Gratificaciones reglamentarias.

Gratificación de junio y de Navidad: Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario convenio, incrementadas con la antigüedad mensual que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de PGO, durante los cinco meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Los importes de estas dos gratificaciones para dos mensualidades son los que figuran en el anexo I.

Artículo 41. Complemento personal anual.

La cantidad total a abonar por este concepto para el conjunto del personal incluido en este Convenio y a igualdad de plantilla será un 4,796 por 100 superior a la cantidad que se abonó en el año precedente.

La cuantía mínima garantizada a cada una de las personas a que afecta este Convenio será de 46.376 pesetas, con arreglo a la siguiente normativa:

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

Estar dado de alta al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.

En caso de baja durante el año, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

SECCIÓN 5.ª REMUNERACIONES ESPECIALES

Artículo 42. *Fórmula para determinar el MR (medidor de resultados).*

Para determinar el MRS (medidor de resultados de la sociedad), que tiene aplicación en los baremos para:

- Diferencia entre IPC real e IPC previsto (artículo 43).
- Mejora del incremento general del año siguiente (artículo 44).
- El incentivo (artículo 45).

Se utilizará la siguiente fórmula, con las precisiones que se señalan:

MRS:

$$MRS = 50 \times \frac{PR + EXP(R) (S)}{PR + EXP(Pr) (S)} + 45 \times \left(1 + \frac{IMSaa - IMSa}{IMSaa} \right) + 5 \frac{IFR (Pr) (S)}{IFR (R) (S)}$$

En esta fórmula los valores PR (producción vidrio bueno), EXP (expedición) e IFR (índice frecuencia de reclamaciones) son los correspondientes al conjunto de la sociedad VICASA.

En esta fórmula, tanto para el incentivo como para la «revisión por IPC» y la «mejora», se precisa que:

$$IMSaa = \frac{\text{Masa salarial total real año anterior}}{\text{P. N. V. real año anterior}}$$

$$IMSa = \frac{\text{Masa salarial total real año en curso}}{\text{P. N. V. real año en curso}}$$

(R) = Son valores reales alcanzados en el año.

(Pr) = Son valores previstos para el año.

Artículo 43. *Diferencia IPC real - IPC previsto (de aplicación exclusiva a las remuneraciones, no a las ventajas sociales).*

Si en alguno de los años 1997 ó 1998 se produjera diferencia entre el IPC real de cada año y el IPC previsto por el Gobierno para el mismo año, se regularizarán las retribuciones de la siguiente forma:

1.º En 1997: Si en ese año se produjera diferencia entre el IPC real y el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se aplicaría la diferencia según los valores conseguidos por MRS (medidor de resultados de la sociedad), y con el siguiente baremo:

Valor del MR de la sociedad	Diferencia entre el IPC real e IPC previsto
Superior a 98 puntos	100 por 100 de la diferencia.
Igual o inferior a 98 puntos y hasta superior a 92 puntos	50 por 100 de la diferencia.
Inferior o igual a 92 puntos	0 por 100 de la diferencia.

En este año de 1997 la diferencia, si la hubiera y debiera aplicarse según el valor del MRS, se haría con los efectos a) y b):

a) Pago de regularización (atrasos) de 1997: Una vez conocido el IPC real oficial provisional se regularizaría en un solo pago el porcentaje que resultase aplicable tomando como base para cada trabajador las remuneraciones, a sus valores del año anterior, devengadas desde el mes en que el IPC real superó al IPC previsto.

Las remuneraciones a tomar en cuenta serán las que forman la masa salarial de negociación, exclusivamente, es decir:

- Salario convenio (catorce meses).
- PGOP (catorce meses).
- Antigüedad.
- Fin de año (PAO).
- Plus personal.

b) Efecto sobre las retribuciones del año siguiente: El porcentaje que resulte aplicable según el baremo y criterios antes dichos servirá para incrementar las tablas de remuneraciones, primas, pluses, etc., antes de aplicar el incremento inicialmente pactado para el siguiente año. Este porcentaje se aplicaría a los conceptos retributivos definidos en el apartado 1.º, a), anterior.

2.º En 1998: Si en ese año se produjera diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, para su regularización (atrasos) y su aplicación a las tablas del año siguiente se seguirían el mismo baremo y criterios que en 1997, con la única variación consistente en que el «pago de atrasos» se haría tomando como base las remuneraciones de un año.

3.º Garantía de «revisión» por IPC según MRS medio de 1997 y 1998: En el supuesto de que en 1997 o en 1998 no se cobrara cantidad alguna por efecto de revisión de IPC, debido a que el resultado de la fórmula MRS en uno de esos años fuese igual o inferior a 92 puntos, si la media aritmética del resultado de la fórmula de los dos años fuese igual o superior a 98,5 puntos, se cobraría en una sola paga en febrero de 1999 el desvío del IPC del año no cobrado, sin que este pago suponga modificación en las tablas de remuneraciones para ese año y sucesivos. Esta revisión de pago de una sola vez se realizaría de acuerdo con las condiciones de revisión de IPC previstas para los años 1997 y 1998.

Artículo 44. *Mejora del incremento general del año siguiente (de aplicación exclusiva a las remuneraciones, no a las ventajas sociales).*

Los resultados alcanzados en cada uno de los tres años de vigencia del Convenio (1996-1997 y 1998), en el MRS, según la fórmula definida en el artículo 42, pueden permitir mejorar en un determinado porcentaje las retribuciones de los años siguientes, es decir, en 1997, 1998 ó 1999, respectivamente.

La conversión del MRS en incremento porcentual de las remuneraciones se hará por el siguiente baremo:

Valor MRS Años 1996, 1997 ó 1998	Porcentaje de mejora general de retribuciones para 1997, 1998 ó 1999		
	1997	1998	1999
100 o superior	0,40	0,60	0,60
≥ 99 < 100	0,37	0,55	0,55
≥ 98 < 99	0,30	0,45	0,45
≥ 97 < 98	0,23	0,40	0,40
≥ 96 < 97	0,17	0,30	0,30
≥ 95 < 96	0,10	0,20	0,20
< 95	0,00	0,00	0,00

Artículo 45. *Incentivo según resultados.*

Una vez cerrado el ejercicio contable de cada uno de los años de vigencia del Convenio se calculará por la Dirección y se informará al personal el resultado alcanzado en el MRS (medidor de resultados de la sociedad).

Según el valor alcanzado, se conseguirá un porcentaje de la masa salarial de negociación generada al 31 de diciembre del año anterior y reconstruida proporcionalmente a la plantilla fija existente al 31 de diciembre del año cuyo ejercicio se está valorando.

En la masa salarial del personal empleado no están incluidos los EAP.

El porcentaje a aplicar a la masa salarial respectiva se obtendrá según el baremo que se incluye en el párrafo final de este artículo y permitirá constituir una «bolsa» de reparto que se distribuirá a los empleados según el coeficiente personal que será definido por el Director del centro. Se abonará en una sola paga al personal en plantilla al 31 de diciembre.

Por ser una retribución aplicable al tiempo realmente prestado y no consolidable, los importes inicialmente asignados serán máximos, y de ellos se deducirán, en su caso, los tiempos de trabajo no prestados (IT, enfermedad; IT, accidente; permisos, etc.).

Baremo para incentivo:

Valor del indicador MRS	Porcentaje bolsa de reparto según masa S. N. (1996, 1997 y 1998)
105 o superior	2,20
≥ 104 < 105	2,10
≥ 103 < 104	2,00
≥ 102 < 103	1,90
≥ 101 < 102	1,80
≥ 100 < 101	1,70
≥ 99 < 100	1,60

Valor del indicador MRS	Porcentaje bolsa de reparto según masa S. N. (1996, 1997 y 1998)
≥ 98 < 99	1,20
≥ 97 < 98	0,80
≥ 96 < 97	0,40
< 96	0,00

SECCIÓN 6.ª DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Artículo 46.

Con carácter general, se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

b) El pago de las retribuciones se efectuará el último día laborable de cada mes. Al objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables 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 final de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc., el pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

c) Todas las retribuciones que figuran en el presente Convenio serán aplicables al período 1 de enero a 31 de diciembre de 1996. Para los años 1997 y 1998 se acuerdan los siguientes incrementos:

d) 1. para 1997: Los conceptos retributivos de la masa salarial de negociación definidos en el artículo 43 de este Convenio se incrementarán con el porcentaje que corresponda de la «diferencia IPC-96», y/o la «mejora» prevista en el artículo 44, si hubiera lugar.

Como incremento propio del año 1997 se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para dicho año 1997. El incremento final resultante se aplicará en todos los conceptos reteniendo la antigüedad «vegetativa».

2. Para 1998: Los conceptos retributivos de la masa salarial de negociación definidos en el artículo 43 de este Convenio se incrementarán con el porcentaje que corresponda de la «diferencia IPC-97», y/o la «mejora» prevista en el artículo 44, si hubiera lugar.

Como incremento propio del año 1998 se aplicaría el IPC previsto por el Gobierno para dicho año 1998. El incremento final resultante se aplicará en todos los conceptos reteniendo la antigüedad «vegetativa».

Artículo 47. Ordenanza laboral.

Como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral del Vidrio, ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, estar a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio vigente en cada momento, para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

ANEXO I

Retribuciones mínimas garantizadas (sin antigüedad)

Personal: Empleado (vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1996)

Centro: Domicilio social y delegaciones comerciales

Escalón de calificación	Salario Convenio (12 meses) — Pesetas	Gratificaciones extraordinarias (2 meses) — Pesetas	P. G. O. P. mínima garantizada (14 meses) — Pesetas	5059	Total mínimo anual garantizado — Pesetas
A	1.875.406	312.568	106.239	1,5	2.294.213
B	1.999.308	333.218	141.652	2,0	2.474.178
C	2.106.393	351.066	141.652	2,0	2.599.111
D	2.179.279	363.213	141.652	2,0	2.684.144
E	2.255.875	375.979	141.652	2,0	2.773.506

Escalón de calificación	Salario Convenio (12 meses) — Pesetas	Gratificaciones extraordinarias (2 meses) — Pesetas	P. G. O. P. mínima garantizada (14 meses) 5059		Total mínimo anual garantizado — Pesetas
			Pesetas		
F	2.303.609	383.935	159.359	2,25	2.846.903
G	2.354.283	392.380	177.065	2,5	2.923.728
H	2.405.897	400.983	177.065	2,5	2.983.945
I	2.453.972	408.995	177.065	2,5	3.040.032
J	2.609.831	434.972	177.065	2,5	3.221.868
K	2.721.585	453.598	212.478	3,0	3.387.661
L	2.845.273	474.212	212.478	3,0	3.531.963
M	3.015.395	502.565	212.478	3,0	3.730.438
N	3.133.291	522.215	247.891	3,5	3.903.397
O	3.296.009	549.335	247.891	3,5	4.093.235
P	3.530.770	588.462	247.891	3,5	4.367.123

ANEXO II

Tabla de antigüedad (14 meses) vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1996

Personal: Empleado

Centro: Domicilio social y delegaciones comerciales

Años de servicio	A — Pesetas	B, C, D, E, F — Pesetas	G, H, I, J — Pesetas	K, L, M — Pesetas	N, O, P — Pesetas
0,6 a 1	3.200	3.572	4.053	4.586	5.368
1 a 2	6.327	7.109	8.140	9.153	10.647
2 a 3	10.593	11.766	13.472	15.124	17.773
3 a 4	14.716	16.512	18.857	21.150	24.864
4 a 5	21.079	23.584	26.909	30.214	35.458
5 a 6	24.029	27.655	30.694	34.409	40.487
6 a 7	26.944	30.392	34.409	38.674	45.428
7 a 8	29.913	33.503	38.355	42.797	50.404
8 a 9	32.845	36.809	41.998	47.081	55.346
9 a 10	35.795	40.114	45.767	51.311	60.304
10 a 11	38.746	44.042	49.499	55.523	65.228
11 a 12	41.696	46.654	53.284	59.717	70.258
12 a 13	44.593	50.032	56.998	63.895	75.162
13 a 14	47.597	53.267	60.785	68.196	80.158
14 a 15	50.510	57.105	64.517	72.372	85.098
15 a 16	53.444	59.842	68.320	76.602	90.074
16 a 17	56.411	63.326	72.089	80.921	95.016
17 a 18	59.415	66.507	75.892	85.046	101.610
18 a 19	62.276	69.778	79.606	89.257	104.986
19 a 20	65.246	73.084	83.356	93.505	109.945
20 a 21	68.196	76.442	87.124	97.753	114.886
21 a 22	71.146	79.642	90.892	101.930	119.845
22 a 23	74.061	82.983	94.589	106.160	124.839
23 a 24	77.012	86.289	98.445	110.442	129.798
24 a 25	79.998	89.559	102.214	114.601	134.773
25 a 26	82.929	92.829	105.946	118.815	139.199
26 a 27	85.845	96.153	109.874	123.044	144.673
27 a 28	88.795	99.459	113.518	127.256	149.597
28 a 29	91.727	102.747	117.215	131.467	154.573
29 a 30	94.696	106.124	121.018	135.574	159.604
30 a 31	97.645	108.292	124.713	139.964	164.509
31 a 32	100.561	112.735	128.554	144.141	169.485
32 a 33	103.546	113.748	132.304	148.370	174.427
33 a 34	106.515	119.293	136.053	152.601	179.421
34 a 35	109.447	122.084	139.804	156.830	184.361
35 a 36	112.380	124.874	143.537	161.025	189.267
36 a 37	115.330	127.683	147.287	165.202	194.173
37 a 38	118.245	130.473	151.019	169.396	199.078
38 a 39	121.195	133.263	154.752	173.590	203.983
39 a 40	124.129	136.053	158.483	177.767	208.906

ANEXO III

Tabla de importes en IT (enfermedad)

Centro: Madrid y delegaciones comerciales

Personal: Empleado (año 1996)

Índice de absentismo semestral	Escalón de calificación	De 1 a 3 días	4.º al 20.º día — Pesetas/día	21.º día en adelante — Pesetas/día
Del	A	5.028	1.130	349
	B	5.468	1.235	378
	C	5.725	1.296	389
0 por 100	D	5.899	1.342	406
	E	6.082	1.383	422
	F	6.257	1.434	434
al	G	6.468	1.463	437
	H	6.589	1.507	463
	I	6.705	1.536	487
2,50 por 100	J	7.078	1.631	514
	K	7.494	1.718	542
	L	7.792	1.797	574
	M	8.197	1.898	601
	N	8.646	1.992	630
	O	9.031	2.079	681
	P	9.594	2.230	739

Las cantidades establecidas de uno a tres días se aplicarán durante toda la vigencia de este Convenio.

ANEXO IV

Tabla de importes en IT (enfermedad)

Centro: Madrid y delegaciones comerciales

Personal: Empleado (año 1996)

Índice de absentismo semestral	Escalón de calificación	De 1 a 3 días	4.º al 20.º día — Pesetas/día	21.º día en adelante — Pesetas/día
Del	A	2.463	1.015	311
	B	2.666	1.117	339
	C	2.798	1.167	356
2,51 por 100	D	2.897	1.210	371
	E	2.985	1.247	380
	F	3.063	1.287	389
al	G	3.133	1.318	406
	H	3.216	1.354	422
	I	3.281	1.383	434
3 por 100	J	3.478	1.463	463
	K	3.657	1.542	487
	L	3.804	1.614	514
	M	4.013	1.709	542
	N	4.198	1.791	574
	O	4.411	1.875	608
	P	4.700	2.009	666
Más del 3 por 100		—	—	—

Ventajas sociales

Artículo 1. Incapacidad temporal.

Estas prestaciones y ventajas no se verán afectadas por los desvíos de IPC, si los hubiera.

El incremento a aplicar en 1997 y 1998 a los importes de este capítulo de previsión y ventajas sociales será el IPC previsto de cada año, a excepción de las «bases de jubilación» que no se modifican.

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social o mutua de accidentes, en su caso, confirmada ésta

por el Médico de empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del INSS, la empresa abonará lo siguiente:

1. Incapacidad temporal en accidente laboral o enfermedad profesional: En estas circunstancias la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la retribución total diaria como si estuviese en activo.

2. Incapacidad temporal en enfermedad común o accidente no laboral: En estas circunstancias la empresa abonará las cantidades que se indican seguidamente según el índice de absentismo indicado en los anexos III y IV.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la empresa no podrá ser superior al 100 por 100 de la retribución diaria, compuesta por salario convenio, antigüedad, PGO real y plus personal.

La regularización de las cantidades previstas en los párrafos anteriores se efectuará por semestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los índices de absentismo alcanzados en cada semestre precedente.

Los índices de absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Días perdidos por enfermedad y accidente del personal fijo}}{\text{Días previstos trabajar por el personal fijo}}$$

Artículo 2. Invalidez provisional.

Transcurridos los plazos o circunstancias legales de IT, cuando un trabajador pase a la situación de invalidez provisional, la empresa complementará según los siguientes supuestos:

1. Accidente laboral o enfermedad profesional: Se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de IT.

2. Accidente no laboral o enfermedad común: Se abonará el valor diario resultante del índice de absentismo del semestre último en que estuvo en IT.

Artículo 3. Nupcialidad y natalidad.

1. Nupcialidad: Se concederá un importe de 35.222 pesetas que se registrará por las siguientes normas:

Tener un año de antigüedad en la fecha de matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán el importe cada una de ellas.

2. Natalidad: Se concederá un importe de 24.903 pesetas por cada hijo nacido, que se registrará por las siguientes normas:

Tener un año de antigüedad.

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio el importe anteriormente indicado será percibido por uno sólo.

Artículo 4. Deficientes psíquicos y físicos.

Se establece una modalidad de ayuda de la empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

Se presentará certificación del grado de estas lesiones o incapacidades, emitido por un centro oficial de diagnóstico y orientación terapéutica.

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo A).

b) Deficientes menos graves afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en centro especializado (ayuda tipo B).

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo C).

Los importes de estas ayudas serán:

	Tipo de ayuda — Pesetas		
	A	B	C
Importes	86.816	115.158	143.362

El importe de este tipo de ayuda será abonado mensualmente por doceavas partes.

Será condición imprescindible para las ayudas tipo A y tipo B, la asistencia a un centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

Artículo 5. Seguro de vida e invalidez.

El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a quienes reúnan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de invalidez permanente absoluta. Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

1. Personal asegurado: Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.1 Todos los trabajadores hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

1.2 El personal jubilado anticipadamente, hasta la fecha en que cumpla sesenta y cuatro años.

1.3 El personal en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

1.4 El personal que de común acuerdo con la empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

2. Trabajadores excluidos de las garantías: La garantía del seguro de vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

Personal que esté cumpliendo el servicio militar en situación de excedencia voluntaria.

3. Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías: A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitivamente en la empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 1.2 y 1.3 del párrafo «personal asegurado».

4. Capital asegurado: El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

Escalones	Pesetas
A	906.673
B	1.018.115
C, D, E, F	1.132.309
G, H, I, J	1.193.095
K, L, M	1.359.321
N, O, P	1.584.958

5. Coeficiente familiar: Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su escalón:

	Porcentajes
Para asegurados solteros o viudos	100
Para asegurados casados	120
Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado	120
Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base	20

6. Riesgos garantizados: Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales áreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

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

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección quien se ocupará de comunicarlo a la compañía aseguradora.

8. Disposiciones varias: Puede beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo solicite firmando un boletín de adhesión.

En caso de incapacidad provisional, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga la incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cuatro 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.

Artículo 6. Jubilación.

Se establece un régimen de jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará en lo sucesivo únicamente al personal fijo en plantilla al 1 de enero de 1986.

1. Edad de jubilación:

1.1 La empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

1.2 Hasta los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.

1.3 A partir de los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la empresa, perderán el día que cese su actividad las ventajas concedidas en este Reglamento.

1.4 Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cuatro años, pueden solicitar el retiro de la empresa, siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad.

1.5 En todos los casos, salvo la situación prevista en el párrafo 1.3, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

b) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una pensión de jubilación.

2. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad: Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en apartados anteriores pasaran a la situación de jubilación con una antigüedad inferior a los veinte años se beneficiarán del siguiente complemento: Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada escalón de calificación se establecen en el punto 3, multiplicados por los años de servicio.

3. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad: El trabajador 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, tendrá derecho a:

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

Importe de pesetas en función de edad.

Escalón	De 20 a 61 años	De 61 a 62 años	De 62 a 63 años	De 63 a 64 años
A	33.100	26.180	21.970	18.050
B	36.540	28.900	24.250	19.930
C, D, E, F	41.370	32.720	27.450	22.570
G, H, I, J	46.890	37.080	31.120	25.570
K, L, M	52.400	41.450	34.780	28.580
N, O, P	62.060	49.060	41.180	33.850

b) Una indemnización de partida prevista en el punto 2.

4. Otras condiciones:

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por la empresa.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación suficiente.

5. Trabajador fallecido en situación de jubilado:

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda o viudo 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:

	Porcentaje
Viuda	50
Viuda con hijo menor de dieciocho años	75
Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años	90

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años o mayores incapacitados que no trabajasen, recibirán la pensión siguiente:

	Porcentaje
Un hijo menor de dieciocho años	50
Dos hijos menores de dieciocho años	75
Tres o más hijos menores de dieciocho años	90

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión de empresa que correspondiera a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría 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 correspondiera si su madre falleciese, conforme a lo establecido en el apartado c).

6. Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez:

6.1 Indemnización del seguro de vida en función de los escalones y situación familiar, según el artículo 6.

6.2 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 mayor o menor de veinte años.

6.2.1 Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2 por 100 sobre su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este artículo 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 trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo de 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 o gran invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 3 por 100 de la retribución mínima anual garantizada según el escalón multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

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

6.2.2 Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que hubiera correspondido de la empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran a continuación:

	Porcentaje
Viuda	50
Viuda con un hijo de dieciocho años	75
Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años	90

A efectos de cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

Estas pensiones se regirán además por las normas establecidas en el punto seis.

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

A efectos de cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera prestado el trabajador a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cuatro años de edad, la viuda y los huérfanos, en un caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que les corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cuatro años de edad.

7. Trabajador fallecido.—En caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como único derechohabiente, hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido a su cargo, fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditasen dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecieran de medios propios de vida, dichas 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 solo 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 consideran a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido aplicando las reglas que para viudas están previstas en los puntos anteriores.

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

Artículo 7. *Ayuda de estudios para el personal.*

Los trabajadores podrán disfrutar de ayuda de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

1. Condiciones para solicitar la ayuda:

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

b) No existir límites de edad.

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

Graduado escolar.
Bachillerato Unificado Polivalente.
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.
 Ciencias Físicas.
 Derecho.
 Ingeniería Industrial.
 Ingeniería de Minas.
 Ingeniería de Telecomunicación.
 Arquitectura.
 Medicina.
 Informática.
 Marketing.
 Periodismo.
 Organización Industrial.
 Estadística.
 Sociología y Psicología.
 Idiomas (Francés e Inglés).

2. Solicitud: Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales 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».
- Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3. Cuantía de las ayudas:

- Analizada por la comisión del centro la solicitud, se abonará al interesado en la nómina de noviembre o de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
- Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una justificación de libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

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

Para la realización de los estudios de idiomas francés e inglés, la empresa indicará los centros en los que se deberán seguir.

4. Clases particulares: La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja puede estar justificada la necesidad de forzar 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 16.669 pesetas/año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Artículo 8. Becas para hijos de trabajadores.

El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar ayuda de estudios para sus hijos en la forma en que estas condiciones determinan:

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

Una comisión de ayuda de estudios, constituida en cada centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas que sean presentadas.

La comisión estará presidida por el Director del centro o persona en quien delegue, un «cuadro» y dos representantes del personal afectado por este convenio.

Esta comisión analizará las solicitudes que presenten dudas y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación.

Las ayudas de estudio se abonarán al personal en la nómina del mes de noviembre.

2.ª Estudios para los que se pueden solicitar ayudas: Todas las ayudas que se concedan serán para la enseñanza; la cuantía de la ayuda dependerá del nivel educativo para el que se solicita, según la siguiente calificación:

Clasificación de los niveles educativos

Nivel educativo	Grupo
Educación Infantil. Preescolar.	A
Educación primaria. EGB (de 1.º a 6.º curso).	B
Educación Secundaria Obligatoria. EGB (y 7.º y 8.º curso). BUP (1.º y 2.º curso). FPI. Módulo profesional N-II.	C
Bachillerato. BUP (3.º curso). COU. FP II (1.º, 2.º y 3.º curso). Módulo profesional N-III.	D
Educación Universitaria.	E

3.ª Condiciones para solicitar ayudas de estudios:

1.º Pertener a la plantilla de la empresa con antigüedad mínima de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

2.º Podrán solicitar ayudas de estudio los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.º Los agentes podrán solicitar ayudas de estudio tanto para los propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

4.º Para los grupos D y E será preceptivo presentar la matrícula correspondiente.

5.º Las ayudas de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo en los grupos D y E, no teniendo opción a ayudas quienes las soliciten para matricularse por asignaturas sueltas, en los citados grupos.

6.º Los alumnos deberán tener como mínimo tres años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicitase la ayuda de estudios.

7.º La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan ayudas, será de veinticinco años el 1 de octubre del año de la solicitud.

8.º Los jubilados y las viudas de productores fallecidos en activo, podrán solicitar ayuda para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

4.ª Presentación de solicitudes:

1.º 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 ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 31 de octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales. Toda solicitud se considerará en suspenso, hasta que no se subsanen los defectos detectados.

2.º Junto con el impreso de solicitud, y para los grupos D y E, el interesado deberá presentar la certificación académica de matriculación en el curso.

5.ª Importe de las ayudas de estudios:

Ayudas de estudio para 1996

Grupo	Nivel	Edad Años	Cursos	Pesetas
A	Educación Infantil Preescolar.	3, 4, 5	3	9.500
B	Educación Primaria, EGB (de 1.º a 6.º).	6, 7, 8, 9, 10, 11	6	14.000
C	Educación Secundaria Obligatoria. EGB (7.º y 8.º). BUP (1.º y 2.º). FP-I (1.º y 2.º).	12, 13, 14, 15	4	20.000
	Módulo profesional N-II (curso que complementa la ESO).	16		
D	Bachillerato. BUP (3.º). COU. FP-II (1.º, 2.º y 3.º).	16, 17	2	30.000
	Módulo profesional N-III (curso que complementa el Bachillerato).	18		
E	Educación Universitaria.	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	Según carrera	68.000

Nota: Con estas modificaciones acordadas en las normas de ayuda de estudios y estos nuevos importes fijados, queda anulado cualquier compromiso que pudiera haber tenido la sociedad Vicasa en la organización de las colonias infantiles de verano. Desde el verano de 1996 la sociedad no organizará, ni subvencionará este tipo de actividades.

14026 RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aerolíneas Argentinas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aerolíneas Argentinas, Sociedad Anónima» (número código 9000092), que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 1996, de una parte, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, 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 y Migraciones, 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, 28 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «AEROLÍNEAS ARGENTINAS, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 1995 Y 1996

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a la sucursal en España de «Aerolíneas Argentinas, Sociedad Anónima».

Afecta a todo el personal de «Aerolíneas Argentinas, Sociedad Anónima», trabajando en España, con excepción del personal que haya sido designado por la compañía para ocupar puestos de mando de primer nivel de cada grupo profesional (ver cláusula transitoria).

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en la sucursal en España de «Aerolíneas Argentinas, Sociedad Anónima».

Será igualmente de aplicación al personal contratado por la citada sucursal en España para prestar servicios en el extranjero.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en el territorio del Estado español y a todos los trabajadores contratados originariamente en España, bajo condiciones del presente Convenio y que presten servicios temporalmente en el extranjero.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1995 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1996. Durante este período de tiempo se establece una congelación salarial debido a la situación económica de ARSA. El presente Convenio, si no se denunciase, quedará prorrogado tácitamente.

No obstante, los aspectos económicos podrán ser negociados y revisados en bases anuales.

Artículo 5. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos, que quedan totalmente absorbidas y sustituidas.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores Convenios Colectivos.

Artículo 6. *Obligatoriedad del Convenio y vinculación a la totalidad.*

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes incluidas en su ámbito de aplicación se comprometen a acatar y mantener, sin variación, las condiciones pactadas, que sólo se modificarán por disposición de rango superior al Convenio o por decisión y acuerdo de ambas partes y que serán efectivas a partir de la entrada en vigor de las mismas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 7. *Denuncia.*

1. La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La denuncia se hará por escrito, que, de forma fehaciente, la parte denunciante hará llegar a la otra. Para la empresa se elevará al Gerente y para los trabajadores al grupo de representantes.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria cuyo objetivo será la interpretación, vigilancia, conciliación, mediación o arbitraje, respecto