



# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

## GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV

Miércoles 13 de junio de 1984

Núm. 141

**13383** ORDEN de 21 de mayo de 1984 por la que se ordena cumplir en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Alejandro Lorca Corrons.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Alejandro Lorca Corrons y otros, en grado de apelación, contra sentencia dictada con fecha 13 de junio de 1981, por la Sección Segunda de la Audiencia Nacional, sobre equiparación de cátedras, la Sala Tercera del Tribunal Supremo, en fecha 23 de diciembre de 1983, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que desestimando el recurso de apelación promovido por el Procurador don Enrique de Brualla y Piniés, en nombre y representación de don Alejandro Lorca Corrons y cuantos más se relacionan en el escrito de interposición del recurso, debemos de confirmar y confirmamos la sentencia dictada por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 13 de junio de 1981, sin hacer expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 21 de mayo de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, Carmen Virgili Rodón.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**13384** RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Gispert, S. A.».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 8 de febrero de 1984, por la Audiencia Territorial de Albacete, en el recurso contencioso-administrativo número 156/1983, promovido por «Gispert, S. A.», sobre sanción por falta de seguridad en el trabajo.

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Trinidad Cantos Galdámez, en nombre y representación de «Gispert, S. A.», contra los acuerdos del Director provincial de Trabajo y Seguridad Social de Murcia de 19 de mayo de 1982 y del Director general de Trabajo de 28 de enero de 1983, este último desestimatorio de la alzada formulada contra el anterior, debemos declarar y declaramos nulos por contrarios a derecho tales resoluciones, todo ello sin hacer expresa declaración sobre las costas causadas en este recurso.»

Madrid, 3 de abril de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

**13385** RESOLUCION de 12 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «A. M. C. España, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo para «A. M. C. España, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General con fecha 9 de abril corriente, suscrito el día 12 de marzo anterior por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 12 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «A. M. C. ESPAÑA, S. A.»

ARTICULO 1.º

Art. 1.º.— **AMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa A.M.C. España, S.A. y los trabajadores vinculados en su ámbito personal.

Art. 2.º.— **AMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que en la actualidad presta sus servicios en la empresa, así como los que ingresen durante su vigencia, con las siguientes excepciones:

— El personal que desempeña las funciones de alta dirección a que hacen referencia el artículo 14, párrafo 3.º, y el artículo 29, párrafo 11.º, del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como el personal nombrado por Gerencia para desempeñar cargos de Jefes de Departamentos y Jefes de Sección.

Art. 3.º.— **AMBITO EMPRESARIAL.**

El presente convenio será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la empresa tiene situados en el territorio nacional.

Art. 4.º.— **AMBITO TEMPORAL.**

El Convenio entrará en vigor a partir del día 14 de enero de 1984, su duración será de un año a contar desde esta fecha.

Art. 5.º.— **DENUENCIA Y RENOVACION.**

Este Convenio se entenderá automáticamente prorrogado por tática reconducción, de semestre en semestre, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial o de la prórroga en curso.

En el plazo de dos meses desde la presentación de la denuncia, se entregará un proyecto razonado sobre los motivos de la misma y los puntos a deliberar.

Durante el tiempo que transcurra entre la denuncia del Convenio en vigor y la entrada en vigor del próximo, las relaciones laborales en la empresa se seguirán regiendo por el Convenio denunciado.

ART. 69.- NORMA SUPLETORIA.

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará la normativa recogida en la Ordenanza Local para el Comercio, - Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter complementario.

ART. 70.- MEDIDAS.

Se podrá acordar a cualquiera de las partes signatarias - que establezca o pueda establecer el Convenio Provincial del Comercio Metal, u otras disposiciones legales firmadas, siempre y cuando contempladas en su totalidad y acompaña anual resolución más favorable para el trabajador que las establecidas en el presente Convenio.

ART. 81.- INESTABILIDAD PERSONAL.

Se contemplarán las situaciones personales que en el presente sean de aplicación que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

ART. 84.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Considerando que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, será el supuesto de no ser aprobada alguna de sus cláusulas por la autoridad laboral, o sea declarada nula e ineficaz por sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiendo reconstruirse nuevamente su contenido.

ART. 105.- COMISION PARITARIA.

Sea crea la Comisión Paritaria del Convenio, que estará formada por cuatro miembros de la comisión negociadora del mismo, dos por parte de la empresa y dos por los representantes de los trabajadores.

Si se suscitaren diferencias en la interpretación y aplicación de este Convenio, será la Comisión Paritaria la encargada de resolver las controversias existentes, en reunión convocada a tal fin por cualquiera de las dos partes, con independencia del derecho de cada una de las partes de acudir a los organismos oficiales o judiciales competentes, si así lo estimasen oportuno.

CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 117.- VACACIONES.

1. El personal de la empresa tendrá prioridad en cubrir los puestos vacantes, cuando que reúnan los requisitos y condiciones que la empresa considere necesarios para dicha plaza y que previamente deberán haber sido expuestos en el tablero de anuncios.

2. Antes de proceder la empresa a la contratación de nuevo personal deberá preferirlos para ocupar los puestos en el siguiente orden y en el orden que se indica:

- a) Los trabajadores que en situación de empleo han trabajado el período para el cual las circunstancias de la empresa siempre que hubiesen solicitado su reincorporación en el mismo establecimiento.
- b) Los trabajadores en situación de excedencia que hayan solicitado su reincorporación, aunque no se hubiera cumplido el plazo por el que les fue concedida.
- c) Los trabajadores que, habiendo sido contratados por sustitución, hubieran causado baja por finalización del contrato.

Tendrán prioridad los que se encuentren en situación de desempleo, sujeción al orden establecido en el artículo 117.

ART. 119.- PERIODO DE PRUEBA.

1. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los que señala el vigente Estatuto de los Trabajadores. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

2. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin perjuicio ni derecho a indemnización alguna.

3. El período de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el tiempo el trabajador tendrá idénticas prestaciones y responsabilidades que al resto de personal.

ART. 121.- PERIODO DE CESA.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa, deberá notificarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista del cese.

El incumplimiento de las condiciones de preaviso señaladas en el párrafo anterior, comportará la pérdida de un día de salario por cada día de retraso en el aviso, que será deducido de las cantidades que la empresa haya de pagar al trabajador en concepto de liquidación de salarios devengados y partes proporcionales de pagas extraordinarias.

JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

ART. 142.- JORNADA.

1. La jornada de trabajo se distribuirá separadamente, de lunes a viernes, a razón de 39 horas semanales de trabajo efectivo y cómputo anual de mil setecientos treinta y seis horas cuarenta y cinco minutos, deducidas fiestas oficiales y vacaciones.

2.- El horario de trabajo que regirá será de 8 a 17 horas, de lunes a jueves y de 8 a 16 horas los viernes, con un descanso intermedio de 13 a 14 horas, para la comida.

ART. 150.- CALENDARIO DE FIESTAS.

1. Para el año 1984 se acuerda el siguiente calendario de fiestas que regirá en el centro de trabajo de Sant Quirze del Valles:

a) Fiestas oficiales no recuperables, establecidas por la Ordenanza de la localidad:

- 5 enero - Reyes
- 20 abril - Viernes Santo
- 21 abril - Lunes Pascua Pascua
- 1 mayo - Fiesta del trabajo
- 24 junio - Lunes de San Juan
- 15 agosto - La Asunción
- 11 septiembre - Día Nacional
- 12 octubre - Fiesta de la Hispanidad
- 1 noviembre - Todos los Santos
- 8 diciembre - La Purísima
- 15 diciembre - Navidad
- 16 diciembre - San Esteban

b) Fiestas locales no recuperables:

- 14 mayo - Apoc de la Sarda
- 3 septiembre - Fiesta Mayor

c) Fiestas recuperables:

- 10 abril - Puente
- 1 noviembre - Puente
- 24 diciembre - Puente

2. Se recuperarán 31 horas a razón de 1 hora cada viernes (segunda a las 17 horas), desde el 11 de abril al 28 de diciembre. De esta recuperación 23 horas corresponden a tres festivos recuperables señalados anteriormente y las 8 horas restantes se aplicarán a un día de fiesta que deberá fijarse de forma indivisible entre empresa y trabajador, atendiendo siempre a las necesidades del trabajo en la sección.

3. En el resto de centros de trabajo, el calendario de fiestas oficiales y locales que regirá, será el establecido en cada caso por la autoridad competente.

ART. 16.- VACACIONES.

1.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutarán de treinta días laborales de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario real, excepto horas extraordinarias, no sustituibles por compensación económica. A tal efecto tendrán la consideración de días laborales de lunes a sábado, excepto los festivos ineludibles del calendario oficial de fiestas.

2.- El personal con más de cuatro años de antigüedad en la empresa disfrutará de un día laborable más de vacaciones por cada cuadrante de antigüedad, hasta un tipo máximo de seis cuadrantes.

3.- Al personal de nuevo ingreso, se le proporcionarán los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

4.- El período de vacaciones se disfrutará de la siguiente forma:

- 4 semanas de forma colectiva (Del 30 de Julio al 26 de Agosto).

- Los días restantes se fijarán de mutuo acuerdo, con la debida antelación entre la empresa y el trabajador, atendiendo a las necesidades del trabajo y respetándose en lo posible la voluntad de los interesados. En caso de incompatibilidad entre dos o más interesados y una vez agotada la intervención del Jefe de Sección sin solución, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria de este Convenio.

5. La retribución de las vacaciones será abonada el viernes anterior al disfrute de las mismas. Si por dificultades de liquidez de la mecanización del sistema, no pudieran abonarse las cantidades correspondientes, se abonarán en concepto de anticipo las cantidades aproximadas que correspondan al período de vacaciones, o de menor cuantía, a elección del interesado.

EXCEDENCIA, LICENCIAS Y PERMISOS

ART. 172.- EXCEDENCIAS.

1. Los trabajadores, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En el caso de que la excedencia hubiera sido concedida a una trabajadora para atender al cuidado de su hijo con ocasión del nacimiento del mismo, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se disfrutaba.

2. La petición deberá ser formulada por escrito, debiendo resolver la empresa dentro de los treinta días siguientes al de su presentación.

3.- Al terminar la situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca, aunque sea con una categoría inferior, si lo solicita antes de expirar el plazo por el que le fue concedida.

4.- Los trabajadores, con motivo del nacimiento de un hijo, tendrán derecho a una excedencia de hasta nueve meses, pudiendo solicitar su reincorporación a la empresa mediante escrito formulado un mes antes de finalizar la misma y deberá ser admitida inmediatamente, respetándose siempre la categoría que ostentaba con anterioridad al disfrute de la misma.

5.- La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución y el período de tiempo que haya durado no será computado a ningún efecto laboral.

ART. 180.- LICENCIAS POR ESTUDIOS.

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de un permiso de tres horas, por examen el día que tenga que concurrir cuando comparezca regularmente a los días para la obtención de un título académico o profesional
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo. A estos efectos tendrán la consideración de formación o perfeccionamiento profesional, aquellas especialidades que estén directamente relacionadas con la actividad desarrollada por el trabajador en la empresa.
- c) Al permiso por el tiempo necesario para su matriculación.

En todos los casos el trabajador deberá alegar los oportunos justificantes al efecto.

ART. 181.- LICENCIA POR MATRIMONIO.

La licencia con ocasión del matrimonio, o de los veinte días naturales para todos los trabajadores, para la celebración de esta licencia será preciso que el trabajador acredite el hecho con una antelación de diez días al comienzo de la misma.

ART. 209.- PERMISOS ESPECIALES RETRIBUIBLES

Los trabajadores, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo sin mena de sus ingresos, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- a) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge, hijo, padres, abuelos, hermanos, abuelos o nietos: dos días naturales que podrán ampliarse a cinco en total cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- b) Fallecimiento de cónyuges y sobrinos menores de día natural ampliable a dos en total si hay necesidad de desplazamiento.
- c) Matrimonio de hijos, hermanos y cónyuges: un día natural
- d) Alumbramiento de esposas: dos días naturales completos o doce horas ininterrumpidas dentro del periodo de diez días a partir de la fecha del alumbramiento, a elección del trabajador, si finalmente realiza un desplazamiento al efecto, podrá ampliarse hasta cinco días en total.
- e) Traslado de domicilio habitual: un día natural.
- f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando la consideración de "cumplimiento de deber público", los siguientes:
  - Documento Nacional de Identidad; tanto los casos de expedición y su renovación, tanto la pérdida cada cinco años, como en caso de robo, pérdida etc.
  - Citación de Juzgados, en todos los casos.
  - Citación del Gobierno Militar, tanto los casos, excepto cuando el trabajador se encuentre destinado con permiso temporal del Servicio Militar.
- g) Consultar médicos, por el tiempo necesario en caso de tener que acudir a consulta médica por enfermedad del trabajador. Para que pueda ser determinado el tiempo necesario que deberá ser abonado, será condición indispensable la presentación del justificante cumplimentado con la indicación de la hora de salida. En caso de enfermedad de un hijo menor de edad, reconocida por un facultativo, un día con abono, deberá aportar el justificante médico.

ART. 21.- SERVICIO MILITAR.

- 1. Los trabajadores durante su servicio militar recibirán reservado en la empresa un puesto propio de su categoría profesional, respetándose sus derechos profesionales y económicos. Una vez licenciado, el trabajador deberá reintegrarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales. La no reincorporación dentro de dicho plazo dará lugar a la rescisión del contrato de trabajo.
- 2. El tiempo de permanencia en filas y el plazo de reserva de puesto de trabajo, computarán a efectos de antigüedad en la empresa.
- 3. En caso de permiso temporal debidamente acreditado, con un mínimo de un mes, el trabajador tendrá derecho a reintegrarse en la empresa, siendo potestativo de la dirección de la empresa el haberlo con los que disfrutaron permisos de una duración inferior a la señalada.
- 4. El trabajador, con una antigüedad mínima en la empresa de dos años en el momento de incorporarse al Servicio Militar, tendrá derecho al percibo, como si estuviera presente en el trabajo del importe de las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 229.- SALARIOS.

Tendrán la consideración de Salarios para todos los efectos los que figuren para cada categoría profesional en el Anexo III del presente Convenio.

ART. 230.- CLASIFICA DE REVISIÓN SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrase el 30 de Septiembre de 1.984, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.983, superior al 6%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el Índice anterior, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el cumplimiento del IPC en el conjunto de doce meses (enero-diciembre 1.984). Tal incremento se señalará con efectos de primer día de enero de 1.984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para relacionar el aumento de primer día de enero de 1.984.

ART. 240.- ANTIGÜEDAD.

Con el fin de preservar la continuidad en el empleo de la empresa, se otorgará un premio de antigüedad, regulado en la siguiente forma:

- a) Una vez verificados los requisitos en el momento de producirse la jubilación, el Sueldo Base correspondiente.
- b) La firma laboral para su devolución será la de ingreso en la empresa, a excepción del caso de jubilación o anticipación.

ART. 241.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecerán tres gratificaciones extras anuales: Beneficio, Navidad y Navidad, consistentes cada una de ellas en una paga a razón de Sueldo Base más la Antigüedad correspondiente y que serán pagas efectivas en los meses de Marzo, Junio y Diciembre, respectivamente.

El importe de las gratificaciones extraordinarias será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año anterior a la fecha de pago de cada gratificación.

ART. 242.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

- 1. Debe el problema de pago por el que actualmente está sufriendo la empresa, las horas extraordinarias deberán tener carácter extraordinario, no debiendo superar el número de una hora, por día y únicamente en los casos que se tendrán en cuenta en el apartado de estos días hábiles, las trabajadas para atender a emergencias o para cubrir extras extraordinarios y urgentes, por período de un año, no se tratará de horas extraordinarias.
- 2. En el caso de que cualquier día en el curso de la determinación de estos que deban ser considerados como "sin contar" o extras de carácter extraordinario y urgentes, se someterá la cuestión al arbitrio de la Comisión Paritaria de este Convenio.
- 3. El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el crecimiento correspondiente a la empresa y la libre negociación a los trabajadores, salvo en los casos de emergencia o fuerza mayor expuestos en el apartado anterior, en cuyo caso la obligación será obligatoria.
- 4. La remuneración de las horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en cada una de las categorías profesionales en el Anexo III del presente Convenio.
- 5. La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas y su distribución individual por personas o departamentos.

ART. 243.- FOLIO PUNTUALIDAD.

El Folio Puntualidad se establece en 1.000 Ptas. brutas al mes, estando acreditado su devengo a no faltar más tarde de las horas de incorporación al trabajo, con un margen permisible de 15 minutos acumulables durante el mes. Para el personal que utiliza el transporte de la empresa, no se tendrán en cuenta los retrasos motivados por dicho transporte.

ART. 244.- COMPENSACIÓN POR TRASLADO.

Según lo acordado por el Expediente 1004/77, de solicitud de traslado de la empresa a Sant Quirze del Valles, aprobado por la Delegación de Trabajo de Barcelona con fecha 14/1/78, la empresa abonará al personal que se especifica en el mismo el mayor tiempo invertido en el desplazamiento a prorata del salario actual normal o base. Esta compensación deberá prestarse por la empresa en tanto subsistieren los supuestos de hecho en que se basó el indicado expediente y actualizarse en razón a las modificaciones que experimenten tales supuestos de hecho.

ART. 245.- FOLIO TRANSPORTE.

La empresa facilitará el transporte a todo el personal mediante billetes o franquetas gratuitas. El personal que no pueda utilizar el transporte de la empresa, por no pasar éste por las localidades donde residen o por no disponer de plaza en el mismo, percibirán en concepto de Folio Transporte las siguientes cantidades:

- Sabadell, Terrassa, Ruz, . . . . . 1.795' - Ptas/mes
- Barcelona, Badalona, Cornellá, Hospitalet
- Sant Adrià, Santa Coloma . . . . . 2.245' - Ptas/mes
- Barcelona, Bellas de Piaguanas, Sant Cugat del Valles . . . . . 2.805' - Ptas/mes.

ACCIONES SOCIALES DE LA EMPRESA

ART. 246.- GOBIERNO EN SITUACION DE I.L.T.

1. La empresa comprometerá las prestaciones obligatorias del S.O.T. que correspondan percibir al personal por su situación de I.L.T. (servicio de enfermedad común o accidente, sea o no de trabajo), debidamente acreditados por la Seguridad Social, con las cantidades necesarias para que perciba el total de las retribuciones fijas que en cuantía líquida tenga reconocidas cada trabajador por jornada ordinaria. El mismo compromiso se efectuará en los tres gratificaciones extraordinarias.

2. Este complemento se abonará hasta un máximo de doce meses en un mismo proceso de enfermedad o accidente.

3. La negativa del trabajador en situación de I.L.T. a someterse a las inspecciones del servicio médico designado por la empresa, determinará la suspensión del derecho a percibir el complemento de I.L.T. a cargo de la empresa.

**ART. 319.- AYUDA HIJOS.**

Se concede a los trabajadores que tengan hijos menores de edad una ayuda de 7.500' Ptas. anuales, que se abonará en la nómina del mes de septiembre. A estos efectos se tendrá en cuenta la edad que cada hijo tenga en lo de enero del año en que se abone esta ayuda. Esta beneficio sólo podrá ser percibido por el padre o la madre del menor, debiéndose presentar al efecto el Libro de Familia.

**ART. 320.- AYUDA ESTUDIOS.**

Se concede una Ayuda a todo el personal que curse estudios, para el pago de los gastos de matrícula, según se le sigan de manera:

- a) El tope del importe por matrícula será de 15.000' Ptas.
- b) De estas 15.000' Ptas. se deducirán 2.000' Ptas. que concurrirán siempre a cargo del trabajador.
- c) A la cantidad resultante se le añadirá un 10% cuando el importe así obtenido le parte que la empresa abonará al trabajador.

**ART. 321.- COMEDOR EMPRESA**

19. Con objeto de facilitar la comida en el centro de trabajo a un precio económico, la empresa dispondrá de un servicio de cocina y comedor propios.

20. La participación del trabajador en el coste de la comida y que determinará el precio del vale, será de 129' Ptas. Este precio será revisado en 30 de Septiembre en las mismas condiciones aplicables a los Salarios Bases.

21. Se mantendrá una comisión mixta, trabajadores-empresa, que vigilará su funcionamiento y en su caso, efectuará propuestas a la dirección de la empresa en vistas a una mejor atención en el servicio.

**ART. 322.- PRESTACION POR INVALIDEZ O MUERTE.**

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en el grado de incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador por sus propios medios o mediante póliza contratada con una entidad aseguradora, la cantidad de quinientas mil pesetas (500.000' Ptas.), a tanto alzado y por una sola vez. Si sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto al viudo o viuda o herederos habientes.

GARANTIAS SINDICALES

**ART. 323.- DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.**

19. El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa, para la defensa de sus intereses.

20. Los miembros del Comité de empresa tendrán las funciones atribuciones, facultades y garantías que se les reconoce en el vigente Estatuto de los Trabajadores y cada uno de sus miembros podrá disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, pudiendo acumular trimestralmente las correspondientes a los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus representantes, sin rebasar el máximo total.

**ART. 324.- LOCAL DE REUNION Y TABLON DE ANUNCIOS.**

La empresa pondrá a disposición del Comité de empresa un local adecuado para sus reuniones periódicas, así como un tablón de anuncios para uso exclusivo de los trabajadores, regulado por el Comité de empresa y bajo responsabilidad del firmante del escrito o persona que haya solicitado su exposición.

**ART. 325.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES.**

1. La empresa facilitará al comedor u otro local anexo para la celebración de asambleas fuera de las horas de trabajo siempre que lo soliciten por escrito el Comité de empresa o un número de trabajadores no inferior al 10% de la plantilla, con una antelación de cuarenta y ocho horas como mínimo. Asimismo

la Empresa concederá al año tres permisos retribuidos de 45 minutos cada uno, para la celebración de asambleas de trabajadores. Del normal desarrollo de la Asamblea serán responsables los solicitantes de la misma.

2. A las asambleas solamente tendrán acceso las personas incluidas dentro del ámbito personal del presente Convenio, salvo en los casos en que por tratarse alguna cuestión específica se considere oportuno, a juicio del Comité de Empresa, la participación de otras personas de la plantilla de la empresa.

Las asistencias a las Asambleas de Trabajadores de personas no pertenecientes a la plantilla de la empresa, será sometida a la consideración de la Dirección de la misma.

REGIMEN DISCIPLINARIO

**ART. 326.- NORMA GENERAL.**

En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

ANEXO Nº 1

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	HORAS TRAB ANUALES
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO:</b>			
- Auxiliar Administrativo	82.525'-	1.237.875'-	1.736'75
- Oficial Administrativo 2º	88.565'-	1.328.475'-	1.736'75
- Oficial Administrativo 1º	97.180'-	1.457.700'-	1.736'75
- Taquimecanógrafa	103.250'-	1.548.750'-	1.736'75
- Jefe de Grupo	108.555'-	1.628.325'-	1.736'75
- Jefa de Sucursal	108.555'-	1.628.325'-	1.736'75
- Supervisor Delegaciones	108.555'-	1.628.325'-	1.736'75
- Atendiendo al tipo específico de trabajo que supone el control y supervisión de Delegaciones, los supervisores de Delegaciones percibirán una prima de 2.000' Ptas. por cada supervisión efectiva. En casos excepcionales de supervisiones que, por su dificultad, tengan que dedicarse varios días para efectuarlas, se incrementará esta prima a razón de 1.000' Ptas. por día que exceda de los dos primeros.			
<b>PERSONAL ALMACEN:</b>			
- Mozo almacén delegación	82.525'-	1.237.875'-	1.736'75
- Mozo almacén central	94.920'-	1.423.300'-	1.736'75
- El personal de cadena que embala baterías, percibirá una prima mensual, calculada a razón de 1,32 Ptas. por cada batería y cubretería que exceda de las 2.000 primeras.			
<b>PERSONAL SERVICIOS:</b>			
- Señoras Limpieza (X)	82.525'-	1.237.875'-	1.736'75
- Portero	82.525'-	1.237.875'-	1.736'75
- Vigilante (24'5 horas)	116.055'-	1.740.825'-	2.941'45
- Oficial Serv. Aux.	88.565'-	1.328.475'-	1.736'75
- chófer	94.920'-	1.423.300'-	1.736'75
- (X) Se considerará dicho salario para el personal que realiza la jornada laboral completa. El personal que realice jornada parcial, percibirá el salario que proporcionalmente le corresponda por las horas trabajadas.			
<b>PERSONAL DE INFORMÁTICA:</b>			
- Programador Training	88.565'-	1.328.475'-	1.736'75
- Programador 2º	97.180'-	1.457.700'-	1.736'75
- Programador 1º	108.555'-	1.628.325'-	1.736'75
- Operador 2º	88.565'-	1.328.475'-	1.736'75
- Operador 1º	97.180'-	1.457.700'-	1.736'75

ANEXO Nº 2

CATEGORIA PROFESIONAL	PRECIO HORA EXTRA
Auxiliar administrativo	1.247'-
Oficial administrativo 2º	1.338'-
Oficial administrativo 1º	1.469'-
Taquimecanógrafa	1.559'-
Jefe de grupo	1.639'-
Mozo almacén central	1.433'-
Oficial servicios auxiliares	1.338'-
Chófer	1.433'-
Programador Training	1.338'-
Programador 2º	1.469'-
Programador 1º	1.639'-
Operador 2º	1.338'-
Operador 1º	1.469'-

13386

**RESOLUCION de 18 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima», para el año 1984.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Cristalería Española, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores, de fecha 23 de marzo, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo.
- Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora del Convenio.

Madrid, 18 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.