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 esrrito 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 Secretaria 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 6 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 26 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 DE EMPRESA

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- AMBITO FUNCIONAL.

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

Art. 2º.- 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 1º, párrafo 3.c) y el artículo 2º, párrafo 11.a) 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. 3º.- AMBITO TERRITORIAL.

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

Art. 4º.- AMBITO TEMPORAL.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1º de enero de 1.984 y su duración será de un año a contar desde esta fecha.

ART. 5º.- DENUNCIA Y REVISION.

Este Convenio se entenderá automáticamente prorrogado por tácita 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 rigiendo por el Convenio denunciado.

ART. 6º.- NORMA SUPLETORIA.

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará la -- Normativa recogida en la Ordenanza Laboral para el Comercio, - Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

ART. 7º.- MEJORAS.

Se tendrá derecho a cualquiera de las mejoras específicas - que establezca o pueda establecer el Convenio Provincial del Comercio Metal, u otras disposiciones legales futuras, siempre y cuando consideradas en su totalidad y cómputo anual resulten más favorables para el trabajador que las establecidas en el - presente Convenio.

ART. 8º.- GARANTIA "AD PERSONAM"

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

ART. 9º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Considerando que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, para el supuesto de no ser aprobada alguna de sus claúsulas 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 reconsiderarse nuevamente su contenido.

ART. 10º.- 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 suscitasen diferencias en la interpretación y aplicación de este Convenio, será la Comisión Paritaria la encargada de resolver los desacuerdos 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 Tribunales competentes, si así lo estimasen necesario.

MOVIMIENTO PERSONAL

Art. 11º.- VACANTES.

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

2. Antes de proceder la empresa a la contratación de nuevo personal, tendrán preferencia para ocupar las vacantes, el siguiente personal y en el orden que se indica:

a) Los trabajadores que en situación de excedencia, hayan - finalizado el periodo para el cual les fue concedida la misma siempre que hubiesen solicitado su reincorporación en el plazo establecido.
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, siguiendo siempre el orden establecido anteriormente.

ART. 12º.- PERIODO DE PRUEBA.

1. Los periodos 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 periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.
2. Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como - la empresa, podrán desistir unilateralmente del contrato de -- trabajo, sin preaviso ni derecho a indemnización alguna.
3. El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo el trabajador tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto de personal.

ART. 13º.- PREAVISO DE CESE.

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. 14º.- JORNADA.

1. La jornada de trabajo se distribuirá semanalmente, de lunes a viernes, a razón de 39 horas semanales de trabajo efectivo y cómputo anual de mil setecientas 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. 15º.- CALENDARIO DE FIESTAS.

1. Para el año 1.984 se acuerda el siguiente calendario de fiestas, que regirá en el centro de trabajo de Sant Quirze del Vallés:

a) Fiestas oficiales no recuperables, establecidas por la - Generalitat de Catalunya:

6 enero	- Reyes
20 abril	- Viernes Santo
23 abril	- Lunes Pascua Florida
1 mayo	- Fiesta del trabajo
11 junio	- Lunes de Pascua Granada
15 agosto	- La Asunción
11 septiembre	- Diada Nacional
12 octubre	- Fiesta de la Hispanidad
1 noviembre	- Todos los Santos
8 diciembre	- La Purísima
25 diciembre	- Navidad
26 diciembre	- San Esteban

b) Fiestas locales no recuperables:

14 mayo	- Aplec de la Salut
3 septiembre	- Fiesta Mayor

c) Fiestas recuperables:

30 abril	- Puente
2 noviembre	- Puente
24 diciembre	- Puente

2. Se recuperarán 31 horas a razón de 1 hora cada viernes (salida a las 17 horas), desde el 13 de abril al 28 de diciembre. De esta recuperación 23 horas corresponderán a tres festivos recuperables señalados anteriormente y las 8 horas restantes se - aplicarán a un día de fiesta que deberá fijarse de forma individual 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 laborables 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 laborables de lunes a sábado, excepto los festivos intersemanales 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 cuatrienio de antigüedad, hasta un tope máximo de seis -- cuatrienios.

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

4.- El periodo 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 derivadas de la mecanización del sistema, no pudieran confeccionarse las nóminas correspondientes, se abonarán en concepto de anticipo las cantidades aproximadas que correspondan al periodo de vacaciones, o de menor cuantía, a elección del interesado.

EXCEDENCIA, LICENCIAS Y PERMISOS

ART. 17º.- 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 periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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.

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

ART. 18º.- 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 curse con regularidad estudios 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 pérmiso por el tiempo necesario para su matriculación.

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

ART. 19º.- LICENCIA POR MATRIMONIO.

La licencia con ocasión del matrimonio será de veinte días naturales para todos los trabajadores. Para la obtención de esta licencia será preciso que el trabajador solicite al menos con una antelación de diez días el comienzo de su disfrute.

ART. 20º.- PERMISOS ESPECIALES RETRIBUIDOS

Los trabajadores, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo sin merma 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, suegros, 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 tíos y sobrinos carnales: Un día natural ampliable a dos en total si hay necesidad de desplazamiento.

c) Matrimonio de hijos, hermanos y cuñados: Un día natural

d) Alumbramiento de esposa: dos días naturales completos o doce horas laborables dentro del periodo de diez días a partir de la fecha del alumbramiento, a elección del trabajador. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto, podrá ampliarse hasta cinco días en total.

e) Traslado de domicilio habitual: Un día laborable.

f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Tendrán la consideración de "cumplimiento de deber público ", los siguientes:
- Documento Nacional de Identidad; todos los casos de expedición y su renovación, tanto la normal cada cinco años, como en caso de robo, pérdida etc.
- Citación de Juzgados, en todos los casos.
- Citación del Gobierno Militar; todos los casos, excepto cuando el trabajador se encuentre trabajando con permiso temporal del Servicio Militar.

g) Consultas médicas; por el tiempo necesario en caso de tener que asistir 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 como máximo, debiendo aportar el justificante médico.

ART. 21º.- SERVICIO MILITAR.

1. Los trabajadores durante su Servicio Militar tendrán 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 rescinsión 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 hacerlo con los que disfruten 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 estuviese presente en el trabajo del importe de las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad.

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 22º.- SALARIOS.

Tendrán la consideración de Salario Base a todos los efectos los que figuran para cada categoría profesional en el anexo nº 1 del presente Convenio.

ART. 23º.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.

En el caso de que el Indice 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 constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de doce meses (enero/diciembre 1.984). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1.984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar el aumento de primero de enero de 1.984.

ART. 24º.- ANTIGUEDAD.

Con el fin de premiar la continuidad temporal al servicio de la empresa, se abonará un premio de antigüedad, regulado de la siguiente manera:

a) Los aumentos periódicos consistirán en el abono de cuatrienios a un 5% del Salario Base correspondiente.

b) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aspirantado o aprendizaje.

ART. 25º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias; Beneficios, Verano y Navidad, consistentes cada una de ellas en una paga a razón de Salario Base más la Antigüedad correspondiente y que serán hechas 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. 26º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter excepcional, no debiendo superar el número de una al día, siete al mes y cincuenta al año. No se tendrán en cuenta para el cómputo de estos tópes máximos, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

2. En el caso de que surgieran dudas en cuanto a la determinación concreta de casos que deban ser considerados como "siniestros u otros daños extraordinarios 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 ofrecimiento corresponderá a la empresa y la libre aceptación a los trabajadores, salvo en los casos de emergencia o fuerza mayor expuestos en el apartado anterior, en cuyos casos la aceptación será obligatoria.

4. La retribución de las horas extraordinarias se ajustará a los valores que para cada categoría profesional se establecen en el Anexo nº 2 del presente Convenio.

5. La Dirección de la empresa informará periodicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas y su distribución individual por secciones o departamentos.

ART. 27º.- PLUS PUNTUALIDAD.

El Plus Puntualidad se establece en 1.000'- Ptas. brutas al mes, estando supeditado su devengo a no fichas 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. 28º.- COMPENSACION POR TRASLADO.

Según lo acordado por el Expediente 1222/77, de solicitud de traslado de la empresa a Sant Quirze del Vallés, aprobado por la Delegación de Trabajo de Barcelona con fecha 13-1-78, la empresa abonará al personal que se especifica en el mismo el mayor tiempo invertido en el desplazamiento a prorrata del salario actividad normal o base.
Esta compensación deberá prestarse por la empresa en tanto subsistan 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. 29º.- PLUS TRANSPORTE.

La empresa facilitará el transporte a todo el personal mediante autobuses o furgonetas gratuitos. El personal que no pueda utilizar el transporte de la empresa, por no pasar éste por las localidades donde residan o por no disponer de plaza en el mismo, percibirán en concepto de Plus Transporte las siguientes cantidades:

- Sabadell, Terrassa, Rubí. . . . . 1.795'- Ptas/mes
- Barcelona, Badalona, Cornellá, Hospitalet Sant Adrià, Santa Coloma. . . . . 2.245'- Ptas/mes
- Castellar, Palau de Plegamans, Sant Cugat Setmenat. . . . . 2.805'- Ptas/mes.

ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA

Art. 30º.- COMPLEMENTO EN SITUACION DE I.L.T.

1. La empresa complementará las prestaciones obligatorias del S.O.E. que corresponda percibir al personal por su situación de I.L.T. derivada 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 productor por jornada ordinaria. El mismo complemento se efectuará en las 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. 31º.- AYUDA HIJOS.

Se concede a los trabajadores que tengan hijos menores de edad una ayuda de 7.500'- Ptas. anuales, que se abonarán en la nómina del mes de Septiembre. A estos efectos se tendrá en cuenta la edad que cada hijo tenga en 1º de enero del año en que se abone esta ayuda. Este beneficio solo podrá ser percibido por el padre o la madre del menor, debiéndose presentar al efecto el Libro de Familia.

ART. 32º.- AYUDA ESTUDIOS.

Se concede una ayuda a todo el personal que curse estudios, para el pago de los gastos de matrícula, regulada de la siguiente manera:

a) El tope del importe por matrícula será de 15.000'- Ptas.
b) De estas 15.000'- Ptas. se deducirán 3.000'- ptas. que correrán siempre a cargo del trabajador.
c) A la cantidad resultante se le añadirá un 13%, siendo el importe así obtenido la parte que la empresa abonará en nómina al trabajador.

ART. 33º.- COMEDOR EMPRESA

1º 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.

2º. 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.

3º.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 eficacia en el servicio.

ART. 34º.- 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'-), a tanto alzado y por una sola vez. Si sobreviniere la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto el viudo o viuda o derechohabientes.

GARANTIAS SINDICALES

ART. 35º.- DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

1º. El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa, para la defensa de sus intereses.

2º. 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, pudiéndose acumular trimestralmente las correspondientes a los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

ART. 36º.- 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. 37º.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES.

1. La empresa facilitará el comedor u otro local análogo 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.
La 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. 38.- 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.

A N E X O nº 1

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	HORAS TRAB ANUALES
● PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
- Auxiliar Administrativo	82.525'-	1.237.875'-	1.736'75
- Oficial Administrativo 2ª	88.565'-	1.328.475'-	1.736'75
- Oficial Administrativo 1ª	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
- Jefe 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 efectuada. En casos excepcionales de supervisiones que, por su dificultad, tengan que dedicarse varios días para efectuarla, se incrementará esta prima a razón de 1.000'- Ptas. por día que exceda de los dos primeros.

● PERSONAL ALMACEN:			
- Mozo almacén delegación	82.525'-	1.237.875'-	1.736'75
- Mozo almacén central	94.920'-	1.423.800'-	1.736'75

- El personal de cadena que embala baterías, percibirá una prima mensual, calculada a razón de 1,22 Ptas. por cada batería y cubertería que exceda de las 2.000 primeras.

● PERSONAL SERVICIOS:			
- Señoras limpieza (x)	82.525'-	1.237.875'-	1.736'75
- Portero	82.525'-	1.237.875'-	1.736'75
- Vigilante (62'5 horas)	116.055'-	1.740.825'-	2.941'45
- Oficial Serv. Aux.	88.565'-	1.328.475'-	1.736'75
- Chófer	94.920'-	1.423.800'-	1.736'75

- (x) Se considerará dicho salario para el personal que realiza la jornada laboral completa. El personal que realizase jornada parcial, percibirá el salario que proporcionalmente le corresponda por las horas trabajadas.

● PERSONAL DE INFORMATICA:			
- Programador Training	88.565'-	1.328.475'-	1.736'75
- Programador 2ª	97.180'-	1.457.700'-	1.736'75
- Programador 1ª	108.555'-	1.628.325'-	1.736'75
- Operador 2ª	88.565'-	1.328.475'-	1.736'75
- Operador 1ª	97.180'-	1.457.700'-	1.736'75

A N E X O nº 2

CATEGORIA PROFESIONAL	PRECIO HORA EXTRA
Auxiliar administrativo	1.247'-
Oficial administrativo 2ª	1.338'-
Oficial administrativo 1ª	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 2ª	1.469'-
Programador 1ª	1.639'-
Operador 2ª	1.338'-
Operador 1ª	1.469'-

13386 *RESOLUCION de 16 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, 16 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.