

La Fisiología ha de tratarse como una primera base para Antropometría y la Psicología, incidiendo en el estudio de la Percepción.

Teoría y Ciencias del Diseño

Teoría del Diseño (forma; función; estructura). Ciencias del Diseño (ergonomía; antropometría; metodología; teoría de valores; nociones de percepción).

Estas materias deben aportar el contenido teórico específico de los estudios, como base de toda la información y soporte de los trabajos de taller, eminentemente prácticos y de la comunicación como expresión definitiva de los procesos y resultados del diseño.

Las metodologías han de servir, fundamentalmente, para conocer todas las condiciones que un diseño debe cumplir, la organización de procesos de diseño y sus verificaciones finales.

Historia del Diseño

Historia de la Ciencia, Historia del Arte. La finalidad de estas enseñanzas es definir los antecedentes históricos de los diseños. Proporcionarán un aporte cultural al alumno, tanto de hechos como de imágenes, desde el pasado hasta nuestros días. Para tener un conocimiento de la Historia real y no memorística, conviene referirla a trabajos y productos concretos, en continua conexión a su aplicación práctica.

La confección de apuntes y monografías vinculan estas enseñanzas con la comunicación y con ciencias como la Antropología y las específicas de Diseño.

Es importante que esta enseñanza refleje antes las fases evolutivas y las relaciones entre todas las circunstancias que en ellas inciden; que la simple relación cronológica de los hechos.

Diseño Práctico (Taller)

Diseños abstractos (volúmenes y superficies; cuerpos geométricos. Estudios de color. Representación de ideas).

Diseño de objetos (Diseños planos; carteles, alfabetos, logotipos, estampados, azulejos, etc. Diseños en volumen; lámparas, sillas, mecanismos, etc.).

Diseños de sistemas (Diseños de conjunto. Diseño ambiental. Publicidad. Sistemas múltiples...)

Diseños Didácticos (Gráficos y Tabulaciones. Apuntes y ábacos. Sistemas de información).

Modelismo (Técnicas. Prototipos. Análisis de objetos. Verificaciones).

Estas enseñanzas, impartidas en el taller, relacionan el aprendizaje y la consiguiente verificación, con el ejercicio de la creatividad.

Los diseños abstractos deben alimentarse, principalmente, de la Geometría operativa y de sus símbolos.

El diseño de objetos debe conducir al uso de diversos materiales y técnicas y supone el sector más amplio del área.

Dentro del diseño de sistemas, deben encontrarse también los objetos, entendiendo el sistema en el taller como la ejecución de diversos objetos relacionados entre sí, en el espacio, en el tiempo, en el uso, etc., que constituyen, en definitiva, un conjunto o una familia.

Para los diseños didácticos se considerará todo lo que sirve para confeccionar los apuntes, monografías, textos y gráficos que el alumno realiza durante el aprendizaje.

El Modelismo debe aportar al taller las técnicas para hacer prototipos y adscribirse al proceso de análisis, verificación y corrección.

Diseño y Representación Gráfica

Representación gráfica (Técnicas y sistemas de representación; dibujo del natural; bocetos y acotaciones). Diseño gráfico (nociones de composición; uso del color; técnicas de impresión). Fotografía (técnica fotográfica; fotografía documental; fotomontajes; cine y sistemas audiovisuales). Maquetismo. Descripción oral y escrita del Diseño.

Estas materias, referentes al área de la comunicación, deben desarrollar la mayor parte de su aplicación en el taller. Tendrán como objetivo el correcto uso del dibujo como sistema de representación y la presentación clara y explícita de los trabajos y las propuestas, capaces de proporcionar la suficiente información gráfica y técnica para que puedan ser entendidas y realizadas por personas distintas del diseñador. Las teorías de la comunicación deberán conjuntarse con las del diseño.

Seminarios (Nuevas Ciencias)

Nociones de antropología; elementos de economía (estudio de mercados); psicología aplicada y teoría del conocimiento; teorías de la conducta; nociones de ecología; introducción a la prospectiva; nociones de cibernética.

Los seminarios tendrán como objetivo primordial introducir los nuevos conocimientos científicos en el diseño, en cuanto actividad que precisa de una información abierta a la dinámica de los campos de conocimiento. Dada la amplitud de estas ciencias, debe tenderse, principalmente, a señalar pautas, sin pretender que los estudios sean exhaustivos.

La mayoría de estas ciencias, que sirven de soporte a las teorías del diseño, han de ser tratadas en dos vertientes, como conocimientos operativos para el diseño y como cultura general científica, engarzándose en este aspecto con la Historia de la Ciencia.

C) Horario semanal de las distintas enseñanzas

Áreas	Materias	Horas semanales	
		Primer curso	Segundo curso
Información	Matemáticas	2	2
	Ciencias Físico-Naturales ...	2	2
	Teoría y Ciencias del Diseño.	2	2
	Historia del Diseño	2	2
	Seminarios	1	1
Diseño práctico	Diseño práctico	16	16
Comunicación	Diseño y representación gráfica	10	10
	— Técnicas y sistemas ...	—	—
	— Dibujo	—	—
	— Composición	—	—
	— Color	—	—
	— Fotografía	—	—
	— Maquetismo	—	—
	— Descripción del diseño.	—	—

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13915 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 don Manuel Botella Gomis y otros.

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 en fecha 8 de noviembre de 1980, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.270, promovido por don Manuel Botella Gomis y otros, sobre reintegro de subvención, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el señor López Royo, en nombre y representación de don Manuel Botella Gomis y doña Angeles García Jerez, contra las resoluciones de la Secretaría de Estado para el Empleo y Relaciones Laborales a que estas actuaciones se contraen, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

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

13916 RESOLUCION de 13 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Agfa Gervaert, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo para «Agfa Gervaert, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General con fecha 10 de abril corriente, suscrito el día 21 de marzo anterior, por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 27 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto del Convenio al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de abril de 1984.—El Director general, Francis José García Zapata.

IX CONVENIO COLECTIVO EMPRESA AGFA-GEVAERT, S. A.

CAPITULO PRIMERO Disposiciones Generales

SECCION PRIMERA

ART. 1º - AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa Agfa-Gevaert, S.A. tiene establecidos en todo el territorio nacional en el momento de su entrada en vigor, así como en cuantos puedan crearse con posterioridad.

ART. 2º - AMBITO PERSONAL

Se regirá por las normas y pactos del presente convenio todo el personal de la Empresa Agfa-Gevaert, S. A. que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo primero, punto uno, y la calificación de fijo en la misma, con la excepción del personal directivo y asimilado a este que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguno de las personas excluidas desee su inclusión en futuros Convenios Colectivos deberá hacerlo por escrito a la Dirección de la Empresa con una antelación de, al menos, un mes a la fecha del término de la vigencia del convenio que temporalmente esté vigente.

ART. 3º - AMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá una duración de un año que será el comprendido entre el día 1 de Enero de 1984 y el 31 de Diciembre de 1984, ambos inclusive, con las excepciones que expresamente se citan en algunos de sus pactos.

Por consiguiente, y con independencia de la fecha de entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1º de Enero de 1984.

Esta retroacción no surtirá efectos económicos para las personas que hayan causado baja en la Empresa con anterioridad a la fecha de la firma del convenio colectivo.

ART. 4º - DENUNCIA Y REVISION

El presente convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación de, al menos, un mes respecto del término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo por escrito a la otra, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega.

De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

SECCION SEGUNDA

ART. 5º - COMPENSACION Y ABSORCION

Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente convenio, podrán ser absorbidos y compensados cuando, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las mejoras que pudieran resultar en el futuro de disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, Convenios Colectivos o cualquiera otra causa.

ART. 6º - EFICACIA REAL DE LAS MEJoras CONVENIDAS

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleje en la columna de salarios del Anexo nº 1, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por sí mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieran esas percepciones.

ART. 7º - GARANTIAS INDIVIDUALES

Se respetaran a título individual "ad personam", las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otras, más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose escritamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta, se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de este.

ART. 8º - VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, administrativa o judicial, haciendo uso de sus facultades, entendiera que se conculca la legislación vigente, el presente convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Paritaria Mixta.

SECCION TERCERA

ART. 9º - INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Se establece la Comisión Paritaria Mixta del presente convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación posterior que pueda establecerse en materia de negociación colectiva.

- a) Composición: Será de seis miembros, tres por cada una de las partes negociadoras.
b) Domicilio: Será el propio de la Empresa en la ciudad de Barcelona, calle Provenza nº 392.

- c) Reuniones: Será de obligación a petición de la totalidad de una de las partes.
En las mismas actuará como secretario, en principio, uno de los seis miembros elegidos de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

SECCION PRIMERA

ART. 10º - ORGANIZACION DE LA EMPRESA

Corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de aspectos concretos y con observancia de las competencias reconocidas legalmente al Comité de Empresa:

- 1 - La organización del trabajo en todos los centros de la misma.
2 - El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros ya existentes o de nueva creación.
3 - La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.
4 - La clasificación y funciones del personal.
5 - La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, secciones etc. de la Empresa.
6 - La composición de la plantilla.
7 - La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.
8 - El régimen de disciplina en el trabajo.
9 - Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, salarial, su conservación y mantenimiento.
10 - En general, dictar toda norma de carácter técnico, comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades de la Empresa.

SECCION SEGUNDA

ART. 11º - INGRESOS DE PERSONAL

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de plazas por personal ajeno a la Empresa se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación: preferencia de empleo, personal en paro etc.

ART. 12º - VACANTES

Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la Empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta preferentemente con personal de la propia Empresa, siempre y cuando reúna las características y conocimientos precisos a juicio de la Dirección de la Empresa. Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

ART. 13º - PROCEDIMIENTO

La Dirección de la Empresa publicará en los tablones de avisos de todos los centros de trabajo la plaza a cubrir, excepción hecha de aquellas que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren y señalando un plazo de diez días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los Representantes de los Trabajadores.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requerimientos descritos en cada caso, la Dirección de la Empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tanto a los solicitantes como a los Representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del período mayor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

Así también se establece que podrán optar, en igualdad de condiciones, a las plazas que no sean cubiertas por personal de la Empresa, los familiares de los trabajadores.

ART. 14º - PERIODO DE PRUEBA

Todas las personas que ingresen en la Empresa lo harán bajo un periodo de prueba inicial que, para los distintos grupos serán:

- personal titulado - seis meses
- personal de ventas (no titulado) y técnicos medios - tres meses
- personal administrativo - dos meses
- personal no cualificado - quince días laborales

La situación de incapacidad laboral transitoria que pueda afectar al trabajador durante este periodo interrumpirá el mismo.

ART. 15º - CESES Y PREAVISOS

El trabajador que se propone cesar en la Empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos, quince días a la fecha prevista de cese.

En el supuesto de que el trabajador no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.

En el caso de haberlo como se indica en el párrafo primero, se será abonado junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

- a) la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviera devengadas desde su última percepción.
b) la parte proporcional de los días de vacaciones que tuviera devengadas desde el día 1º del año en curso hasta el día del cese efectivo.

Sección Tercera

ART. 168 -. ORDENACIÓN INTERNA

A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia Empresa, el personal será encuadrado en las categorías básicas:

- 1 -. Comprende
 - Mozo de almacén
 - Ayudante de oficina
 - Vigilante
 - Ordenanza
- 2 -. Comprende
 - Auxiliar administrativo
 - Oficial de almacén
 - Telefonista
 - Cobrador
 - Conserje
 - Oficial de laboratorio 2ª
- 3 -. Comprende
 - Técnico mecánico
 - Oficial de laboratorio 1ª
 - Viajante
 - Oficial administrativo
 - Operador ordenador
 - Taquimecánografa
 - Operador máquina auxiliar 1ª
 - Responsable almacén
 - Oficial almacén
 - Profesional oficina
- 4 -. Comprende
 - Ayudante técnico
 - Viajante técnico
 - Oficial técnico
 - Analista
 - Programador
 - Taquimeca idiomas
- 5 -. Comprende
 - Supervisor regional
 - Jefe almacén
 - Jefe grupo
 - Product Manager jr.
 - Controller
- 6 -. Comprende
 - Supervisor nacional
 - Jefe ventas regional
 - Jefe sección
 - Product Manager Sr.
- 7 -. Comprende
 - Jefe ventas nacional
 - Jefe Marketing
 - Jefe sección general
 - Jefe delegación
- 8 -. Comprende
 - Gerente División
- 9 -. Comprende
 - Director Administrativo
 - Director División
 - Director Personal
- 10 -. Comprende
 - Dirección General

En los supuestos en que por la función, situación etc., existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa, su asimilación o integración en cualquiera de estos grupos será realizada por la Dirección de Personal.

Asimismo, y a los efectos de encuadramiento del personal en Grupos profesionales, la Empresa propondrá la composición de los mismos a la Comisión Paritaria del presente Convenio para su estudio y, aprobación, en su caso.

Sección Cuarta

REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes:

ART. 170 -. FALTAS LEVES

Tendrán esta consideración:

- 1 - El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2 - De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a 30 (treinta) minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3 - No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
- 4 - El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 5 - Los pequeños descuidos en la conservación de material.
- 6 - No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.

- 7 - No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- 8 - Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia de clientes.
- 9 - Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 10 - Fumar en aquellas dependencias en que la Empresa lo tenga expresamente prohibido mediante colocación de carteles con esa indicación.
- 11 - La falta de limpieza o higiene, tanto personal como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.
- 12 - La inobservancia de las Normas y Circulares de Empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- 13 - Cualquier otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

ART. 182 -. FALTAS GRAVES

Tendrán esta consideración:

- 1 - Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
- 2 - Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada, cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerarán como muy graves.
- 3 - Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.
- 4 - La simulación de enfermedad o accidente.
- 5 - La desobediencia a los superiores siempre que no implique perjuicio notorio para la Empresa o sustracción manifiesta de el trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta muy grave.
- 6 - Simulación de presencia de otro trabajador fichando por él.
- 7 - Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la Empresa.
- 8 - Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.
- 9 - Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia de terceros.
- 10 - Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquinas o materiales de la Empresa.
- 11 - La reincidencia en cinco o más faltas leves, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 12 - El incumplimiento grave de las normas legales en materia de seguridad e higiene. Será considerada muy grave cuando haya consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o locales.
- 13 - El falseamiento de las circunstancias, o ocultación, de cualquier requisito necesario para poder acceder a cualesquiera de los beneficios contemplados tanto en el Convenio Colectivo como normas de la Empresa, o seguir percibidoslos.
- 14 - Falsificar o retener información que deba ser comunicada a los superiores.
- 15 - Cualquier otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

ART. 190 -. FALTAS MUY GRAVES

- 1 - Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificarse en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
- 2 - Fraude, deslealtad o abuso de confianza en los gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- 3 - Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, enseres, y documentos de la Empresa.
- 4 - El robo, hurto o sustracción cometidos dentro o fuera de la Empresa.
- 5 - La embriaguez o uso de drogas durante la jornada de trabajo o fuera del mismo siempre que éste segundo fuera habitual y repercutiera en el trabajo.
- 6 - Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 7 - Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.
- 8 - Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.
- 9 - La falta de uso, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realizan su trabajo en el mismo local que aquel.
- 10 - Originar frecuentes rixas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 11 - La reincidencia en falta grave, aún siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde que fuera sancionada aquella.
- 12 - El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- 13 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.
- 14 - Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

ART. 202 - SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta, serán las siguientes:

- 1) Por faltas leves
 - a) amonestación verbal
 - b) amonestación por escrito
 - c) suspensión de empleo y sueldo hasta dos días
- 2) Por faltas graves:
 - suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días
- 3) Por faltas muy graves:
 - a) inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría
 - b) traslado forzoso de distinta localidad de aquella que viniera prestando sus servicios sin lugar a indemnización ni compensación alguna.
 - c) suspensión de empleo y sueldo de 8 a 60 días.
 - d) despido.

CAPITULO TERCERO
CONDICIONES ECONOMICAS

ART. 215 - SALARIO

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el Anexo 10 del presente Convenio.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado Anexo, son compatibles e independientes de las que abona la Empresa - cuando existan - en concepto de plus salarial fijo, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia etc., en el momento de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

ART. 220 - INCREMENTOS SALARIALES

Para el año 1.984 tendrán un incremento del 8.5 (ocho y medio por ciento) las cantidades percibidas en concepto de:

- salario de convenio
- complemento personal
- complemento funcional
- complemento profesional
- residencia inicial
- antigüedad

Las antigüedades, con vencimiento en 1.984 por aplicación de trienio, se abonarán a razón de un 5% (cinco por ciento) sobre el salario de convenio reflejado en el Anexo 10.

Las comisiones sobre venta, quedan a la determinación de cada una de las distintas Divisiones.

ART. 230 - REVISION DEL INCREMENTO

El incremento considerado en el presente Convenio no será objeto de revisión durante su vigencia.

ART. 240 - PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, a lo largo del presente año, cuatro pagas extraordinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la Empresa inferior a un año que percibirán la parte proporcional correspondiente.

Las referidas pagas se abonarán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre, y Diciembre, procurándose hacer esta una semana antes del inicio de las fiestas de Navidad.

ART. 250 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias que realice el personal se abonarán con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%). Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de jornada máxima legal.

En los supuestos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas efectivas - mes a mes - que viene obligado.

En cuanto a la determinación del carácter de dichas horas se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1858/1984 de 20 de Agosto y disposiciones concordantes, partiendo como estructurales las relativas a: períodos punta en los distintos sectores de la Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, traslado de dependencias, y similares.

Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes, cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un nuevo puesto de trabajo, el Departamento de Personal llevará a cabo un estudio de las causas que inciden y su valoración para el fin citado. Los Representantes de los Trabajadores podrán pedir información relativa a este punto cuando lo consideren oportuno.

CAPITULO CUARTO
SECCION UNICA

ART. 260 - FORMACION

Durante la vigencia del Convenio se mantendrá, en coordinación con la duración de curso escolar, las clases de cursos que se vienen desarrollando a nivel interno de Empresa.

CAPITULO QUINTO
JORNADA - HORARIOS

Sección Primera

ART. 270 - JORNADA

Para el año 1.984 se establece una jornada laboral efectiva de 1826,27 horas, en cómputo anual, que, básicamente se distribuye:

- a) en jornada partida, comprendida en los períodos siguientes:
 - 1) del 1º de Enero al 15 de Junio
 - 2) del 17 de Septiembre al 15 de Diciembre
- b) en jornada continuada, comprendida en el período siguiente:
 - 1) del 18 de Junio al 15 de Septiembre.

El período comprendido entre los días 24 de Diciembre y el 31 de Diciembre de 1.984 será considerado inhábil a efectos laborales; no obstante durante este período

se prestarán los trabajos ineludibles que serán fijados oportunamente. El personal afectado por estos trabajos podrá efectuar los días equivalentes de vacaciones en cualquiera otra época del año, de común acuerdo con su superior inmediato.

De otra parte, cada centro de trabajo, durante 1.984, efectuará dos puentes que tendrán el carácter de no retribuidos, sin que ello signifique derecho alguno a su disfrute en sucesivos años.

ART. 280 - VACACIONES

Las vacaciones para el personal serán las siguientes:

- a) 25 (veinticinco) días hábiles para los trabajadores con antigüedad en la Empresa de diez años, décimo inclusivo.
- b) 28 (veintiocho) días hábiles para los trabajadores con antigüedad superior a los diez años.

Los períodos reflejados podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo entre trabajadores y Empresa ó por necesidades de trabajo. En todo caso deberán observarse las siguientes condiciones:

- Uno de los períodos no podrá ser inferior a catorce días naturales continuados.
- De conformidad con lo expresado en el artículo veintiocho el trabajador deberá de reservarse para su disfrute en el período del 24 al 31 de Diciembre, tantos días como jornadas laborales hubiere según el calendario laboral que le sea afectable. Si bien para 1.984 los días 14 y 31 del referido mes se computarán como uno sólo a efectos de vacaciones.

ART. 290 - DESARROLLO

Antes del día 14 de Abril, todo el personal habrá de tener cursada su petición de vacaciones. La Empresa, en un período no superior a un mes a partir de aquel deberá de comunicar a los interesados la aceptación ó no de sus peticiones.

Las particularidades que difieren este capítulo se desarrollarán, como es habitual, a través de una Circular de Empresa.

ART. 300 - HORARIO

El horario general, con las excepciones propias que ya se vienen realizando en el servicio de vigilancia, conservación, turnos, almacenes etc. es el que ya se tiene instalado.

- a) en jornada partida:
 - entrada : de 7,35 h. a 8,35 h.
 - salida : 13 h.
 - entrada : de 14 h. a 15 h.
 - salida : a partir de las 17 h.
 - b) en jornada continuada:
 - entrada : de 7 h. a 7,30 h.
 - salida : de 14,45 h. a 15,15 h.
- dentro de cada jornada, existirá una pausa de 30 minutos no computable como jornada efectiva.

Al ser este tipo de horario en la modalidad de flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador será el equivalente a 8 h. y 25 minutos en jornada partida, en cómputo diario y de 7 horas y 15 minutos en jornada continuada, de Lunes a Viernes.

En su realización mensual, será el equivalente al número de horas día por los días laborales resultantes, pudiendo el trabajador tener un crédito de tiempo a favor ó en contra de hasta un máximo de ocho horas; este crédito debe quedar compensado al finalizar el mes inmediatamente siguiente.

ART. 310 - LICENCIAS

El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) matrimonio del trabajador
- b) alumbramiento de la esposa
- c) necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora.
- d) enfermedad grave ó fallecimiento del cónyuge, hijos, padre ó madre de ambos cónyuges, abuelos, hermanos y nietos.
- e) necesidad de atender a los derechos educativos y de formación profesional en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) asistencia a consultorios médicos ó centros oficiales cuando estos tengan el horario coincidente con la jornada laboral.

La duración de estas licencias será de quince días naturales en el caso de matrimonio, y hasta de cinco días naturales en los supuestos b) y c), teniendo en cuenta que dentro de ellos hay que tener en cuenta los días que el trabajador haya de ausentarse y las demás circunstancias que concurran en cada caso particular.

En todos los casos la Empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores, y, además de las no causadas por incapacidad laboral transitoria y accidente laboral, tendrán el carácter de recuperables siempre. Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la Empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

Sección Segunda
EXCEDENCIAS

ART. 329 - NORMA GENERAL

Se reconocen, con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación, dos clases de excedencia voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas hará derecho a salario en tanto el excedente no se reincorpore a la Empresa.

Asimismo se establece, de forma expresa, que no serán con cédulas para supuestos de realizar trabajos o servicios en Empresas de actividad igual o similar en gran parte.

Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o similar.

Se perderá el derecho al reintegro si no fuera solicitado por escrito por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido, computándose el ejercicio del derecho referido en el apartado anterior a partir del día inmediatamente siguiente a aquel que ponía fin al tiempo concedido.

En el supuesto de reincorporación se garantiza que las condiciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador tenía en el momento de iniciar el período de excedencia, y con el carácter de fijas.

ART. 330 - SERVICIO MILITAR CIVIL

Los trabajadores de la Empresa en tanto se encuentren suspendidos al servicio militar o civil sustitutorio, percibirán las gratificaciones extraordinarias que pudieran ser responsables de su reincorporación efectiva a dichas actividades y hasta un máximo de duración de estos de quince meses, prorrogables, en cualquier caso, el período de un total de cuatro años.

CAPITULO SEXTO
RECURSOS SOCIALES

ART. 349 - JUBILACION

Edad - Se establece la jubilación obligatoria para todo el personal a los 65 años de edad. En consecuencia, el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del 65º aniversario de su nacimiento.

Premio - La Empresa abonará en concepto de premio de jubilación las cantidades brutas siguientes:

- a los 65 años de edad 500.000,- ptas.
- a los 64 años de edad 665.000,- "
- a los 63 años de edad 884.000,- "
- a los 62 años de edad 1.176.000,- "
- a los 61 años de edad 1.564.000,- "
- a los 60 años de edad 2.080.000,- "

COMPLEMENTO

La Empresa completará la pensión de jubilación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 % sobre el 60% del salario bruto anual que percibía en los doce meses inmediatamente anteriores al servicio de la Empresa con limitación máxima total de 1.200.000,- (un millón doscientas mil) pesetas brutas anuales, siempre y cuando se jubile a la edad de 64 ó 65 años.

En el supuesto de jubilación en edad comprendida entre los 60 y 63 años de edad, antes inclusive, la garantía de cobertura será la resultante, con la limitación del párrafo anterior, de estimar que la edad y los derechos de pensión son 65 y 100 % de la base reguladora, respectivamente.

Se paga expresamente que los posibles impuestos de otro tipo de gravámenes que deban de abonarse en razón de estos complementos serán a cargo exclusivo del beneficiario.

ART. 350 - COMPLEMENTO DE VIJESIDAD

La Empresa completará la pensión de viudedad que perciba de la Seguridad Social el cónyuge del trabajador que fallezca estando al servicio de la Empresa hasta el 70 % del salario bruto percibido en los doce meses inmediatamente anteriores al fallecimiento, con el mismo límite de 1.200.000,- (un millón doscientas mil) ptas. expresado en el artículo anterior.

A este porcentaje referido se añadirá un 10% por cada hijo menor de 21 años que no obtenga rentas de trabajo y hasta un máximo de 60 pto de tres hijos.

Para tener derecho a este complemento deberá de llevar el trabajador fallecido un tiempo mínimo de permanencia en la Empresa de un año.

En el supuesto de fallecimiento por accidente de trabajo la cobertura será la ya expresada, si bien para acceder a ella no es exigible permanencia mínima al servicio de la Empresa.

En ambos casos el complemento referido se extinguirá en el momento en que se contraiga nuevo matrimonio ó en otros casos en que, conforme a la legislación en materia de Seguridad Social se pierda el derecho a la pensión de viudedad, extinguiéndose o suspendiéndose la misma.

ART. 359 - AUXILIO POR DEFUNCION

La Empresa abonará en concepto de auxilio por defunción la cantidad de 750.000,- (setecientos y cincuenta mil) pesetas brutas a la persona, familiar ó no del trabajador fallecido, que realmente haya sufragado los gastos derivados de este hecho.

ART. 372 - ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

La Empresa abonará a sus trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, derivado de enfermedad ó accidente y debidamente justificado por los Servicios Médicos de la Seguridad Social ó Servicio de la Mutua de Accidentes, la totalidad de las cantidades de carácter fijo que viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de dieciocho meses.

Esta garantía queda en suspenso si el trabajador incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

ART. 380 - SEGURO DE ACCIDENTES

La Empresa actualizará, durante la vigencia de este Convenio, la póliza de Seguro de Accidentes que ya tiene establecida y cuyas primas son a su exclusivo cargo, de forma tal que las coberturas sean de 2.000.000,- (dos millones) y 1.500.000,- (un millón quinientas mil) pesetas para resultantes de incapacidad permanente y muerte, respectivamente, y tanto la causa origen de los riesgos sea accidente laboral o no. De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del momento en que el trabajador tenga la condición de fijo en la Empresa.

Asimismo, cada trabajador podrá señalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderá como beneficiario: el cónyuge, descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado y en el orden indicado.

ART. 390 - SEGURO DE VIDA

Se mantiene durante 1984 la póliza de Seguro de Vida, Invalidez total y absoluta en la cuantía de cobertura de 500.000,- (quinientas mil) pesetas.

Así también se mantiene la proporción en la aportación económica que en concepto de primas se satisfacen, es decir: dos terceras partes a cargo de la Empresa y una tercera parte a cargo del trabajador.

ART. 400 - PRESTAMOS AL PERSONAL

El fondo que la Empresa tiene constituido para este fin no se incrementa durante el año 1984.

A él podrá accederse para:

a) adquisición de vivienda:

se podrá solicitar hasta un máximo de 400.000,- (Cuatrocientas mil) pesetas, siempre y cuando el acceso a la propiedad de vivienda lo sea por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabajador.

Este préstamo devengará un interés del 5% (cinco por ciento) siendo revertible en el propio fondo y el plazo de devolución, cuatro años.

Para optar a él se requiere una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años y la condición de fijo en la misma.

b) paliar necesidades urgentes y perentorias:

podrá solicitarse hasta un máximo de 250.000,- (doscientas cincuenta mil) pesetas.

El interés devengable será del 5% (cinco por ciento), revertible en el propio fondo, y el plazo de devolución de tres años.

Para optar a él se requiere la condición de fijo en la Empresa.

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjuntamente por la Empresa y una comisión de los Representantes de los Trabajadores.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores beneficiarios de estos préstamos deje de pertenecer a la Empresa y tuviera pendiente de liquidar cantidades por estos motivos, vendrá obligado a otorgar garantía real suficiente para asegurar la cantidad pendiente de devolución, siendo responsable hasta la cantidad que alcance, con lo que haya de recibir en concepto de finiquito de haberes.

ART. 410 - ECONOMATOS

La Empresa, a petición de los Representantes de los Trabajadores de los centros de trabajo que aún no hayan tenido acceso a este beneficio, estudiará, conjuntamente con ellos, la posibilidad de poderlo llevar a efecto.

ART. 420 - AYUDA DE COMIDA

El personal interno, con carácter general, tendrá derecho a percibir la cantidad de 335,- (trescientas treinta y cinco) pesetas brutas por este concepto.

Para acogerse a este beneficio, el trabajador deberá de efectuar su pausa para comida, dentro de la modalidad de jornada partida, en el máximo de una hora y cinco minutos.

La cantidad referida será a partir de 1º de Enero de 1984 modificada a 360,- (trescientas sesenta) pesetas brutas.

APROBACIÓN DE LA AYUDA FAMILIAR PARA LA FAMILIA DE LA EMPRESA

La Empresa abonará la cantidad de 10.000,- (diez mil) pesetas brutas con motivo del nacimiento de cada hijo.

ART. 44b - AYUDA FAMILIAR

Por este concepto se percibirán las cantidades siguientes: a) 3.000,- (dos mil) pesetas brutas por el cónyuge

b) los trabajadores que tengan a su cargo hijos o hermanos disminuidos, físicos o mentales absolutamente incapacitados para el trabajo y reconocidos como tales por la Seguridad Social...

En el supuesto de que por cualquier causa, el beneficiario de las prestaciones indicadas en el apartado a) las percibiera de forma indebida, vendrá obligado a la devolución de lo percibido desde el primer mes en que debiera de haber dejado de hacerlo...

Respecto de las ayudas contempladas en el apartado b), la Empresa podrá solicitar en cualquier momento justificación de que el importe que se percibe se dedica, efectivamente, a afrontar el mayor gasto que, debido a la situación contemplada, puede generar...

En el caso de observarse anomalías similares a las referidas en concordancia con el apdo. a), se actuará de forma idéntica las cantidades indicadas, y por los mismos conceptos serán:

ART. 45c - AYUDA ESCOLAR

Para el año 1984 se mantiene el fondo de 1.450.000,- (un millón cuatrocientas cincuenta mil) pesetas en concepto de ayuda escolar.

A esta ayuda podrán optar los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

- tener hijos en edades comprendidas entre los dos y dieciséis años, ambos inclusive, y en situación escolar.
- tener unos ingresos brutos en 1.983 de hasta 2.000.000,- (dos millones) de pesetas.

De las solicitudes recibidas se harán tres grupos:

a) Trabajadores con ingresos brutos en 1.983 de hasta 1.600.000,- (un millón seiscientos mil) pesetas...

b) trabajadores con ingresos brutos durante 1.983 comprendidos entre 1.600.000,- (un millón seiscientos mil) pesetas y 1.800.000,- (un millón ochocientos mil) pesetas...

c) trabajadores con ingresos comprendidos entre 1.800.000,- (un millón ochocientos mil) pesetas y 2.000.000,- (dos millones) pesetas...

El importe de las ayudas vendrá determinado por el resultado de dividir el importe del fondo entre las ayudas solicitadas con arreglo a las condiciones descritas...

El reparto de las mismas se efectuará por la Empresa conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores.

Se pacta expresamente que el percibo de las ayudas referidas durante un año no otorgan derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

ART. 46c - AYUDA DE TRANSPORTE

El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 40,- (sesenta) pesetas brutas por día trabajado en concepto de ayuda-plus de transporte.

A partir de 1º de Enero de 1.985 la cantidad referida pasará a ser de 65,- (sesenta y cinco) pesetas brutas.

ART. 47a - DIETAS

Las cantidades y condiciones por las que se perciben cantidades en concepto de dietas de viaje, tanto en territorio nacional como extranjero serán las acordadas durante las negociaciones del presente Convenio.

Su desarrollo se llevará a cabo por medio de actualización de la Norma de Empresa, hasta ahora en vigor, y la fecha de efectos de las nuevas cantidades será la del quince de abril del presente año.

ART. 48a - COCHES DE EMPRESA

Uso particular

Se requerirá por la normativa existente, tanto en lo referente a la carga de autorización como a su utilización, sin mediar autorización expresa, para recorridos de hasta 1.000 (mil) kms.

Coche base
A los solos efectos de financiación, se determina como coche base al modelo Renault 4 GTL...

ART. 49a - PRECIO KILOMETRO

La Empresa procederá a aplicar la revisión automática del precio kilómetro en el momento en que los parámetros que comprende su base actual sufran un incremento igual o superior a una peseta.

CAPITULO SEPTIMO
SEGURIDAD E HIGIENE

ART. 50a - Comité de Seguridad e Higiene

Con anterioridad al 30 de Junio próximo se procederá a la actualización de la composición de dicho Comité, que tendrá las funciones y competencias reconocidas en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el trabajo...

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera - Queda sin efecto a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, el Reglamento de Régimen Interno aprobado en fecha 2 de noviembre de 1.977.

Segunda - Como derecho supletorio de las normas y pautas contenidas en este Convenio, ambas partes contemplarán únicamente las normas contenidas en disposiciones de rango legal.

No obstante ello, durante la vigencia del Convenio presente ambas partes, de forma unilateral, estudiarán la posibilidad de poder adherirse en el futuro a algún Convenio de ámbito superior.

Tercera - Si durante el Año 1.984, en virtud de cualquier razón técnica, organizativa o de cualquier otra índole la Empresa hubiera de reducir sustancialmente la plantilla total de la misma o de alguno de sus centros de trabajo, se notificará previamente al Comité de Empresa para su informe y elevación de propuestas en la forma de llevarlo a cabo.

ANEXO 1a

TABLA DE SALARIOS AÑO 1.984

Table with columns: Grupo, E.cotiz., s.convenio, s.c.anual, antigüedad, s.anual. Rows include Grupo I (Licenciado, Supervisor, Perito, etc.), Grupo II (Jefe Ventas, Jefe Marketing, etc.), Grupo III (Jefe Sección, Jefe Grupo, etc.), Grupo IV (Jefe Almacén, Responsable Almacén, etc.), and Grupo V (Cobrador, Conserje, etc.).