«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso interpuesto por la Procuradora señora Palombi, en nombre y representación de doña María Purificación del Pozo Escudero, contra las resoluciones a que estas actuaciones se contraen y sin hacer especial pronunciamiento sobre costas.»

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

15104 *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 Angel Nihi Valenzuela.*

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 28 de noviembre de 1983, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.201, promovido por Angel Nihi Valenzuela, sobre sanción de 100.100 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Estimamos el recurso número 43.201 interpuesto contra resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 17 de febrero de 1982, debiendo anular como anulamos el mencionado acuerdo por su disconformidad a derecho; sin mención sobre costas.»

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

15105 *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 «Industrias Bures, 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 12 de noviembre de 1983 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.340, promovido por «Industrias Bures, S. A.», sobre sanción de multa, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Estimamos el recurso número 43.340 interpuesto contra resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 30 de diciembre de 1981 y 21 de abril de 1982, debiendo anular como anulamos los mencionados acuerdos por no ser conformes a derecho, dejando sin efecto la sanción impuesta, sin mención sobre costas.»

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

15106 *RESOLUCION de 16 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero (Leasing).*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero (Leasing), suscrito por la Asociación Nacional de Entidades de Financiación (ASNEF) y por las centrales sindicales Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras (FEBA-CC. OO.) y Federación Estatal de Banca, Bolsa, Crédito y Ahorro de Unión General de Trabajadores (FEBBCA-UGT) y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 8 de mayo de 1984, y no apreciándose en el mismo infracción alguna de normas de derecho necesario,

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 16 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA ENTIDADES DE FINANCIACION Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO (LEASING)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES. EXTENSION

Artículo 1º.- Ambito funcional, personal y territorial.-

1. El presente Convenio afectará a todas la Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (leasing) que se rigen ambas por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2. Igualmente afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas Empresas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2º número 1, a) del Estatuto de los Trabajadores y a quienes puedan serlo de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2º.- Ambito Temporal.-

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, extendiéndose desde el 1 de Enero de 1984 al 31 de Diciembre de 1984, y será de aplicación al personal que tenga vinculación laboral efectiva con las empresas al día 1 de Enero de 1984 o ingrese con posterioridad.

Artículo 3º.- Sustitución y remisión.-

1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

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

Artículo 4º.- Condiciones más beneficiosas y absorción.-

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las Empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas, quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente Convenio.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el artículo 10º del presente Convenio, que podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y, por las que con carácter voluntario vengan abonando las Empresas a la entrada en vigor de este Convenio. Igualmente se exceptúa el plus de transporte previsto en el presente Convenio.

Artículo 5º.- Denuncia.-

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de Septiembre de 1984, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncie por su continuación o rescisión.

CAPITULO II

DEL PERSONAL

Artículo 6º.- Clasificación del personal.-

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se clasificará de la forma establecida en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos en sus artículos 8º y 11º, a excepción de las categorías de Aspirante en el grupo 2º Administrativos, y la de Botones, en el grupo 5º Subalternos, que fueron específicamente suprimidas en el Convenio Colectivo de 1979.

Artículo 7º.- Ascensos automáticos.-

1. Los Auxiliares Administrativos con cinco años de antigüedad en la Empresa ascenderán a la categoría de Oficiales de segunda. Los Oficiales de segunda con siete años en la categoría o doce de antigüedad pasarán a la de Oficiales de primera.

2. Los Oficiales de primera con ocho años en la categoría o vente en la Empresa ascenderán a la categoría de Jefe de segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer mando, y siempre y cuando dichos trabajadores hayan ingresado en las Empresas antes del 30 de noviembre de 1970.

Artículo 8º.- Preferencia al personal subalterno.-

Se concede preferencia al personal subalterno para que pueda ocupar plaza de la categoría administrativa, siempre que obtengan la misma puntuación que la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a dicho fin.

Artículo 9º.- Equiparación salarial por antigüedad de ordenanzas, vigilantes y conserjes.-

El personal incluído en el nivel 12 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos (Ordenanzas y Vigilantes), a los cinco años de servicios en la categoría será equiparado exclusivamente a efectos salariales, al nivel 10 de la tabla salarial correspondiente.

Los Conserjes, con siete años de servicio en tal categoría, serán equiparados exclusivamente a efectos salariales al nivel 8 de las tablas salariales de este Convenio.

CAPITULO III

SUELDOS

Artículo 10º.- Tablas salariales.-

Los sueldos a percibir con carácter anual, es decir, en las dieciseis pagas y media que se establecen en el presente Convenio Colectivo, son los siguientes:

1. Provincias en las que exista una localidad con más de 400.000 habitantes de derecho.

NIVELES	PESETAS
Nivel 1 y 2	1.519.327
Nivel 3	1.361.219
Nivel 4	1.196.352
Nivel 5	1.010.268
Nivel 6, 7 y 8	889.890
Nivel 10	793.896
Nivel 11 y 12	750.223
Nivel 13	713.871

2. Resto de Provincias:

NIVELES	PESETAS
Nivel 1 y 2	1.439.687
Nivel 3	1.290.143
Nivel 4	1.134.636
Nivel 5	959.959
Nivel 6, 7 y 8	847.541
Nivel 10	760.193
Nivel 11 y 12	718.842
Nivel 13	686.430

Artículo 11º.- Antigüedad.-

El complemento de antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo consistirá en trienios.

Cada uno de los trienios a percibir con carácter anual, es decir, en las dieciseis pagas y media que se establecen en el presente Convenio Colectivo, se abonarán según las siguientes tablas:

1. Provincias en las que existe una localidad con más de 400.000 habitantes de derecho.

NIVELES	PESETAS
Nivel 1 y 2	71.207
Nivel 3	63.797
Nivel 4	56.070
Nivel 5	47.348
Nivel 6, 7 y 8	41.706
Nivel 10	37.207
Nivel 11 y 12	35.161
Nivel 13	33.455

2. Resto de Provincias:

NIVELES	PESETAS
Nivel 1 y 2	67.475
Nivel 3	60.465
Nivel 4	53.177
Nivel 5	44.990
Nivel 6, 7 y 8	39.722
Nivel 10	35.627
Nivel 11 y 12	33.691
Nivel 13	32.169

Artículo 12º.- Pagas extraordinarias.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo abonarán a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

a) Extraordinaria del primer semestre: Se abonará en la segunda quincena del mes de Julio y se fijará su importe en una mensualidad completa más la antigüedad y todas las percepciones salariales que puedan corresponder a los trabajadores mensualmente, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes al mes de Julio.

b) Extraordinaria del segundo semestre: Se aplicarán los mismos criterios que en la anterior y se hará efectiva en la segunda quincena del mes de Diciembre, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes a dicho mes.

c) Extraordinaria de vacaciones: Se establece media paga extraordinaria a abonar por las Empresas al empleado en el momento en que éste tome las vacaciones anuales correspondientes, según los criterios anteriores. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 13º.- Participación en beneficios.-

En concepto de participación en beneficios las Empresas abonarán a los trabajadores dos pagas, aplicando los mismos conceptos retributivos que para las pagas extraordinarias, que se harán efectivas en los meses de Marzo y Septiembre, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes a estos meses.

CAPITULO IV

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES Y LICENCIAS.

Artículo 14º.- Jornada Laboral.-

1. Para cualquier trabajador afectado por el presente Convenio con independencia de su categoría profesional, el total máximo de horas ordinarias efectivas de trabajo para 1984 será de 1.826 horas con 27 minutos, como cómputo anual de jornada.

2. La jornada laboral de invierno, comprendida entre el día 1 de Enero y el 14 de Junio y entre el 1 de Octubre y el 31 de Diciembre de cada año, será, con carácter general, de 42 horas y media semanales de lunes a viernes.

3. Durante los períodos definidos en el apartado anterior, la jornada no podrá iniciarse antes de las ocho horas ni concluirse después de las dieciocho horas.

4. Quedan excluídas de los límites fijados en el apartado anterior las empresas cuya actividad preponderante sea la financiación de bienes fungibles no identificables y electrodomésticos.

5. La jornada laboral de verano, comprendida entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre, será de treinta y cinco horas semanales, comenzando ésta a las ocho horas y terminando a las quince horas de lunes a viernes con carácter general.

6. Quedan excluídas de lo dispuesto en el apartado anterior las Empresas cuya actividad preponderante sea la financiación de bienes fungibles no identificables y electrodomésticos que, en todo caso, respetarán el cómputo máximo global de treinta y cinco horas semanales y la jornada continuada.

7. Se respetarán aquellas jornadas y horarios establecidos en las empresas que, computándose anualmente impliquen condiciones más beneficiosas.

8. Para el supuesto de que la distribución de jornada antes prevista implicara la realización de más de 1.826 horas con 27 minutos de jornada efectiva laboral anual, la empresa, de común acuerdo con sus trabajadores o los representantes legales de éstos, optará entre la reducción proporcional correspondiente de la jornada laboral de invierno o la compensación del exceso de jornada por tiempo libre.

Artículo 15º.- Horas extraordinarias.-

1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.

c) Horas extraordinarias estructurales, es decir, las necesarias por períodos puntas de producción no previsibles, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter análogo derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

2. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior, en cada caso, a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La prestación en horas extraordinarias será voluntaria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional por el personal que lo solicite.

4. La Dirección de la Empresa informará por escrito y mensualmente, al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, y en su caso, la distribución por departamentos.

5. Las horas extraordinarias se cotizarán atendiendo a su motivación y distinguiéndose las habituales de aquellas otras derivadas de fuerza mayor y las estructurales.

6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35º del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57º del Estatuto de los Trabajadores.

7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividendo el equivalente a 16,5 pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por las tablas salariales más el complemento de antigüedad, artículos 10 y 11 del presente Convenio).
El divisor será la cifra de 1.826,45.

Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento que, en ningún caso, será inferior al 75%.

8. Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador la realización por parte de éste de las horas extraordinarias estructurales podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso correspondiente al 175% de las realizadas, en lugar de su retribución económica.

En tal caso, deberá existir acuerdo entre las partes sobre las horas extraordinarias estructurales que habrán de ser compensadas por tiempo de descanso, así como las horas o fechas en que será aplicado éste, con la única limitación de que su acumulación sólo podrá ser realizada mensualmente.

Artículo 16º.- Vacaciones.-

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

2. Las vacaciones habrán de disfrutarse en el período comprendido entre el 1 de Mayo y el 30 de Septiembre de cada año, salvo la opción en contra del interesado contemplado en el apartado 4 de este artículo.

3. El personal podrá partir las vacaciones en dos períodos siempre y cuando el menor de ellos sea de siete días como mínimo.

4. El personal que opte por disfrutar sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo, tendrá derecho a optar entre seis días naturales más de vacaciones o media paga extraordinaria más. La comunicación de la opción elegida deberá realizarse al hacer la correspondiente solicitud.

En caso de que el personal disfrutara parte de sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo tendrá derecho, en la parte proporcional correspondiente, a los beneficios que se señalan en el párrafo anterior.

5. No podrán disfrutar de las vacaciones en el período que se señala en el apartado anterior, más de un 30 por 100 de la plantilla, ni hacerlo simultáneamente más de un 5 por 100 de la misma.

6. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de las vacaciones de los trabajadores deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de Abril de cada año.

Artículo 17º.- Permisos sin sueldos.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de 15 días máximo al año y habrá de otorgárselos la empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

Artículo 18º.- Fiestas locales.-

Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el Centro de Trabajo, la jornada será reducida, adelantándose la salida del final de la jornada en tres horas laborales de trabajo efectivo. Esta reducción de jornada tan sólo podrá producirse una semana al año.

Como excepción a lo anterior, en aquellas plazas en las que la semana de celebración de las fiestas locales coincida con la jornada laboral de verano descrita en el párrafo 5 del artículo 14º del presente Convenio, los Centros de Trabajo ubicados en ellas podrán sustituir la forma de reducción de jornada citada en el párrafo anterior por la consistente en retrasar la entrada del comienzo de la jornada en hora y media y adelantar la salida del final de la jornada en otra hora y media.

Artículo 19º.- Excedencias.-

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Asímismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPITULO V

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 20º.- Traslados.-

En el caso de que se produzcan vacantes en las sucursales de las Empresa afectadas por el presente Convenio Colectivo, tendrá preferencia para el traslado el más antiguo en la solicitud. Se exceptúan las categorías de Jefatura.

Artículo 21º.- Seguridad Social.-

En caso de enfermedad o accidente de trabajo ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la siguiente cuantía:

a) En bajas por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, de hasta veinte días de duración, consistirá en el 30 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

b) En bajas por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, de más de veinte días de duración, se completará hasta el 100 por 100 de la base del cálculo de la prestación económica durante toda la duración de la incapacidad laboral transitoria.

c) En bajas por incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, enfermedad profesional u hospitalización, igualmente se completará hasta el 100 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

Tales porcentajes se han fijado teniendo en cuenta que, en este momento, las prestaciones por incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común o accidente no laboral, hasta el vigésimo día son el 60 por 100 de la base de cotización en la Seguridad Social en lugar el 75 por 100 como venía siendo.

Artículo 22º.- Jubilación.-

Los trabajadores, al cumplir 64 años de edad, podrán jubilarse con el 100 por 100 de los derechos pasivos, quedando las Empresas obligadas a la contratación simultánea de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones que se produzcan y con contratos de la misma naturaleza que los extinguidos.

Estas jubilaciones se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real-Decreto-Ley 14/1981, de 20 de Agosto.

Artículo 23º.- Seguro de Vida.-

Las empresas se comprometen a suscribir un Seguro de Vida a favor de cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales asegurados:

a) 1.000.000.- de pesetas para caso de fallecimiento.

b) 1.000.000.- de pesetas para caso de incapacidad profesional total y permanente.

c) 1.000.000.- de pesetas en caso de invalidez absoluta y permanente.

Las garantías de incapacidad profesional total y permanente y la invalidez absoluta y permanente, cesarán al finalizar la anualidad del seguro dentro de la cual el asegurado cumpla la edad de sesenta y cinco años.

Artículo 24º.- Reconocimiento Médico anual.-

Las Empresas dispondrán las medidas oportunas para que, con cargo a las mismas, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual consistente en las siguientes pruebas:

1. Estudio clínico general.
2. Radioscopias de tórax.
3. Análisis de orina.
4. Análisis de sangre.
5. Vista y oído.
6. Examen psicotécnico.
7. Radiografías de columna para quien lo solicite.

Asímismo, dicho reconocimiento incluirá, para el personal femenino que así lo solicite, una revisión ginecológica.

Artículo 25º.- Servicio Militar o Civil sustitutorio.-

A partir de la vigencia de este Convenio Colectivo todos los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar con carácter obligatorio o al Servicio Civil que lo sustituya, percibirán el 75 por 100 de su sueldo, incluídas las pagas extraordinarias, siempre que tengan familiares a sus expensas, y el 50 por 100 para todos aquellos que no tengan familiares a su cargo, o sea, en general.

Artículo 26º.- Anticipos al personal.-

1. El personal tendrá derecho, para necesidades propias justificadas que no habrán de ser perentorias, a un anticipo consistente en seis mensualidades del sueldo señalado para su categoría profesional en las tablas del presente Convenio Colectivo.

2. Dicho anticipo será reintegrado a la Empresa en la cuantía máxima del 10 por ciento de cada paga.

Artículo 27º.- Ayuda para estudios.-

1. Las Empresas, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonarán, para cursar estudios en Centros oficialmente reconocidos, el 80 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de los Centros de enseñanza, así como del importe de los libros correspondientes además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio.

2. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso sucesivo, si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

Artículo 28º.- Plus de Transporte.-

1. A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 91 pesetas por día de trabajo. Dicho plus se dejará de percibir por el trabajador los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier otro motivo justificado o injustificado.

2. Las cantidades a percibir por este concepto no serán absorbidas ni compensadas por ninguna otra mejora actual o futura que pueda establecerse, salvo cuando en el ambito de una Empresa o mediante contrato individual estuviera establecida con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 29º.- Gratificación por mando.-

El Jefe de segunda (el que designe la Empresa, el más idóneo o por concurso) con mando percibirá un 5 por 100 más de su sueldo como gratificación por mando.

Artículo 30º.- Quebranto de moneda.-

Los Cajeros, con o sin firma, responsables de la Caja de la Empresa o Centro de Trabajo, y los cobradores, percibirán por este concepto la cantidad de 1.951 pesetas mensuales.

Artículo 31º.- Gastos de locomoción.-

1. Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la Empresa los trabajadores utilizasen su automóvil particular, se les abonará a razón de 16,- pesetas por kilómetro.

2. La parte de esta cantidad correspondiente a carburante (que se entenderá en el 40 por 100), será revisada automáticamente con cada subida del carburante y en la misma proporción.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 32º.-

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 33º.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.-

En el caso de los miembros de los Comités de Empresa o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular en uno o varios de los mismos la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un sólo Delegado de Personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de 45 horas.

Artículo 34º.- De los Sindicatos.-

1º.- Las Empresas deberán respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrán las empresas despedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengan reconocidas.

2º.- Los miembros de las Comisiones Negociadoras de los sucesivos Convenios designados por los Sindicatos que integren las citadas Comisiones y que sean trabajadores en activo de empresas afectadas por los Convenios, dispondrán, con independencia del crédito de horas sindicales que pudiera corresponderles como representantes legales del personal, de licencias retribuidas por el tiempo que empleen en las reuniones de la Comisión Negociadora.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- CLAUSULA DE REVISION.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase al 31 de Diciembre de 1984 una variación acumulada respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al 8%, se efectuará una revisión sobre los conceptos de Tablas Salariales, Tablas de Antigüedad, Plus de Transporte y Quebranto de Moneda -tan pronto se constate esta circunstancia y en función del índice provisional que publique el INE- del 87'5% del exceso sobre el mencionado 8%.

El incremento que, de cumplirse los supuestos anteriores, deba efectuarse tendrá efectos económicos desde el día 1 de Enero de 1984 y se aplicará sobre los conceptos anteriormente citados vigentes al 31 de Diciembre de 1983.

SEGUNDA.- COMISION DE ESTUDIO.

- Ambas partes acuerdan establecer una comisión de estudio que, en el transcurso del año 1984, examine todos los aspectos incluidos en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y en el presente Convenio Colectivo al objeto de proceder, en su caso, a la actualización de tales aspectos en la prespectiva de su inclusión en el convenio colectivo para 1985 y con el criterio de unificar en un solo texto aquellas normas que en la actualidad determinan las relaciones laborales específicas del sector.

- La mencionada comisión de estudio, estará formada por tres miembros de ASNEF, dos de CC.OO. y uno de U.G.T. pudiendo contar cada parte con la colaboración de sus respectivos asesores.

- Las normas de funcionamiento y el calendario de trabajo de la citada comisión quedarán establecidos en el acta de su primera reunión que, en cualquier caso, habrá de celebrarse antes del día 30 de mayo de 1984.

TERCERA.- COMISION PARITARIA.

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

TITULARES

A S N E F

Vallinvest, S.A.
Financiaciones Industriales Incredit, S.A.
Sociedad de Ventas a Crédito, S.A. (SOFIVAC)

CC.OO.

D. Antonio Pérez Sánchez
D. Cándido Millón Villanueva

U.G.T.

D. Eloy Fernández García

SUPLENTES

A S N E F

Española de Financiaciones Generales, S.A. (ESFINGE)
Central de Leasing, S.A. (LICO)
Fomento de Crédito y Comercio, S.A. (FOCRECOM)

CC.OO.

D. Rafael García Coco

D. Luis Gómez Martínez

U.G.T.

D. José Antonio Bernabeu Sánchez

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de la Asociación de Empresarios o de los Sindicatos firmantes.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar a la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

CUARTA.— CONDICIONES DE EXCLUSION.

Las tablas salariales que se fijan en los artículos 10º y 13º del presente Convenio Colectivo no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1982 y 1983. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1984.

Las Empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria, quien resolverá a la vista de la información facilitada.

En estos casos se trasladará a la Comisión Paritaria la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de los auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

15107 *RESOLUCION de 27 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.502 la llave boca fija, número 12, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave boca fija, número 12, marca «Isofor», referencia 872, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave boca fija número 12, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N. II, kilómetro 759,2 zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave boca fija de dichas marca, referencia y número llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.502-27-2-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones en baja tensión, aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

15108 *RESOLUCION de 27 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.505 la llave boca fija, número 15, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave boca fija, número 15, marca «Iso-«Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave boca fija número 15, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N. II, kilómetro 759,2 Zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave boca fija de dichas marca, referencia y número llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.505 -27-2-84-1.000 V».