

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

16732 *ORDEN de 3 de abril de 1984 por la que se considera cesado el Centro de Formación Profesional de Llanes (Asturias), dependiente del Ministerio de Agricultura y Pesca.*

Ilmo. Sr.: El Centro de Formación Profesional de Llanes (Asturias), dependiente del Ministerio de Agricultura y Pesca, ha dejado de impartir en los últimos cursos, por falta de alumnos, las Enseñanzas de Formación Profesional y, con el fin de establecer convenientemente los Centros que efectivamente impartan este nivel de enseñanza en el Principado de Asturias, teniendo en cuenta el informe emitido por la Consejería de Agricultura y Pesca del citado Principado,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que el Centro de Formación Profesional de Llanes, dependiente del Ministerio de Agricultura y Pesca, cese con efectos del próximo curso académico 1984/1985 en sus actividades docentes en la Formación Profesional de primer grado, rama «Agraria», profesión «Explotaciones Agropecuarias».

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

Madrid, 3 de abril de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

16733 *RESOLUCION de 2 de abril de 1984, del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción de Estudiante, por la que se instruye expediente de revocación de Ayuda al Estudio de doña María del Carmen García Redondo.*

Ilmo. Sr.: Visto el expediente instruido por la Sección de Verificación y Control de este Instituto a doña María del Carmen García Redondo, estudiante de 2.º de BUP, en el Colegio «Sagrado Corazón de Jesús», de Miajadas, durante el curso académico 1982-83, y con domicilio familiar en la calle General Franco, 108, de Miajadas (Cáceres);

Resultando que doña María del Carmen García Redondo obtuvo Ayuda al Estudio para cursar 2.º de BUP, en el Colegio «Sagrado Corazón de Jesús», durante el curso académico 1982-83, en concepto de enseñanza dotada con 85.000 pesetas;

Resultando que fue detectada por la Dirección Provincial de Cáceres la existencia de dos asignaturas suspensas en el curso 1981-82, que aparecían como aprobadas en la solicitud de Ayuda al Estudio, contraviniendo la Orden ministerial de 20 de octubre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de octubre), por la que se regulan las ayudas al estudio para el curso 1982-83 en los que no universitarios;

Resultando que doña María del Carmen García Redondo percibió el importe de la ayuda que en principio le había sido concedida;

Resultando que la Dirección Provincial de Educación y Ciencia de Cáceres requirió el importe cobrado indebidamente a la mencionada estudiante, en 18 de abril de 1982, petición que fue reiterada en 19 de mayo de 1983, a las que no respondió la alumna;

Resultando que, con fecha 31 de octubre de 1983, fue enviado por la Dirección Provincial de Educación y Ciencia de Cáceres el expediente de la alumna a la Sección de Verificación y Control de este Instituto;

Resultando que realizadas las investigaciones oportunas se descubrió que don Rufino García Saucedo, padre de la solicitante, poseía un negocio de bar-restaurant, denominado «La Parrilla», en la mencionada localidad de Miajadas, que no hizo constar en la solicitud de Ayuda al Estudio, donde aparece como «camarero por cuenta propia», sin mencionar la propiedad del citado negocio;

Resultando que notificado el pliego de cargos en 16 de enero de 1984, no contestó al mismo dentro del plazo reglamentario, no haciendo uso del procedimiento legal que para su defensa dispone el artículo 91 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, y, por lo tanto, asumiendo los cargos que se le imputaban en el citado pliego;

Resultando que, en 27 de febrero de 1984 se le envió la propuesta de resolución, imputándole no solo la existencia de dos asignaturas pendientes, sino también la existencia de una ocultación de ingresos, a la que contesta en 14 de marzo de 1984, enviando resguardos de la devolución, en dos plazos, del importe de la ayuda indebidamente percibida;

Vistos la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958 («Boletín Oficial del Estado» del 18); Real Decreto 2298/1983, de 28 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 27 de agosto), por el que se regula el sistema de becas y otras ayudas al estudio de carácter personalizado; Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 2 de enero de 1984), por la que se regulan los requisitos económicos a cumplir para la obtención de ayudas al estudio, así como los medios y causas para su revocación; Orden ministerial de 20 de

octubre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» del 29), por la que se regula el Régimen General de Ayudas al Estudio en niveles no universitarios para el curso académico 1982-83;

Considerando que, en la solicitud de Ayuda al Estudio para el curso 1982-83, presentada por doña María del Carmen García Redondo, concurre, no sólo una ocultación de bienes e ingresos, sino también la existencia de dos asignaturas suspensas, Lengua Española y Matemáticas, lo que vulnera el artículo 10.1 de la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983, antes citada, el cual dispone: «Las adjudicaciones de becas y ayudas, se haya o no abonado su importe, podrán ser revocadas en caso de probarse que en su concesión concurrió ocultación o falseamiento de datos o que existe incompatibilidad con otros beneficios de esta clase procedentes de otras personas físicas o jurídicas, también podrán ser revocadas en caso de probarse que su importe no fue destinado a la realización efectiva de los estudios para los que fueron concedidas»;

Considerando que, después de serle exigida, en reiteradas ocasiones, la devolución de la ayuda indebidamente cobrada, se recibieron, en 14 de febrero de 1984, resguardos de la Caja de Ahorros de Plasencia y del Banco de Extremadura, justificativos del reintegro de la misma;

Considerando que dicha devolución no desvirtúa los hechos probados de la existencia de una ocultación de bienes e ingresos y del indebido percibo del importe de la ayuda al estudio por tener dos asignaturas pendientes y ocultando la existencia de las mismas en el impreso de solicitud de Ayuda al Estudio;

Considerando que la ayuda al estudio, en principio concedida, y percibida indebidamente por doña María del Carmen García Redondo, fue anulada por la Dirección Provincial de Educación y Ciencia de Cáceres, en 18 de abril de 1982,

Esta Presidencia, en uso de las atribuciones que tiene conferidas, ha resuelto:

Primero.—Ratificar las actuaciones practicadas por la Dirección Provincial de Educación y Ciencia de Cáceres.

Segundo.—Publicar en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia» la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el título VIII párrafo 3.º, de la Orden ministerial de 16 de julio de 1984.

Tercero.—Poner la presente Resolución en conocimiento de las demás autoridades que pudieran resultar competentes para exigir cualesquiera otras responsabilidades en las que hubiera podido incurrir.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, podrá la interesada interponer el correspondiente recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Educación y Ciencia (Servicio de Recursos, calle Argumosa, 47, Madrid), en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al del recibo de la comunicación de la presente Resolución.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos oportunos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 2 de abril de 1984.—El Presidente, José María Bas Adán.

Ilmo. Sr. Secretario general del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16734 *RESOLUCION de 5 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Europcar IB, S. A.», para 1984.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Europcar IB, S. A.», recibido en esta Dirección General con documentación complementaria entre los días 30 de marzo y 22 de mayo de 1984, suscrito por la representación patronal y social de la misma el día 28 de marzo último pasado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Mesa negociadora.

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».

Madrid, 5 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de la Patronal y de la parte Social en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Europcar IB, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO EUROPCAR IB, S.A.AÑO 1.984.-CAPITULO IArtículo 1º.- Ambito Territorial

El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo actuales o futuros, que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales, cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar a que se extienda la actividad de la Empresa.

Artículo 2º.- Ambito Personal

Afecta el presente Convenio a los trabajadores fijos en plantilla cuyas categorías se relacionan en el artículo nº 27. Así mismo, el personal eventual, se recogerá con todos los derechos y deberes que conlleve a partir del año del contrato.

Artículo 3º.- Ambito Temporal

La duración del presente Convenio será de un año, comenzando su vigencia el 1 de Marzo de 1.984 y finalizando el 28 de Febrero de 1.985, prorrogándose tácitamente por periodos anuales si no existiese denuncia previa al mismo por alguna de las partes, cuya denuncia de existir, habrá de realizarse por escrito, con anterioridad al 31 de Diciembre de 1.984 o con antelación mínima de dos meses a la terminación de la prórroga anual que en su caso se hubiere producido.

CAPITULO IIArtículo 4º.- Contratación y Finiquitos

El Comité de Empresa conocerá los diversos modelos de Contratos de Trabajo que se utilicen en la Empresa para la contratación de los empleados.

Para poder revisar suficientemente su contenido, los trabajadores podrán solicitar a la Empresa, la entrega del documento de finiquito que eventualmente vayan a firmar, con una antelación mínima de cinco días naturales respecto a la fecha de percepción.

Artículo 5º.- Vacantes

En el caso de producirse una vacante, la Dirección de Personal comunicará a los trabajadores a través del Tablón de Anuncios, las condiciones exigidas para su cobertura, notificándose así mismo al Comité de Empresa.

Los trabajadores de la Empresa que reúnan las condiciones exigidas por la misma, mediante las pruebas que ésta determine, tendrán preferencia de primer grado para ocupar las vacantes que en categorías similares o superiores se hayan producido. Tendrán preferencia de segundo grado el personal en situación de excedencia y de tercer grado el personal eventual.

Artículo 6º.- Promoción de Trabajadores

La Dirección de Personal, colaborará con el Comité Intercentros, en las gestiones pertinentes ante los centros académicos correspondientes, a fin de facilitar el acceso a estudios tanto de idiomas como de otras materias del personal afectado por este Convenio, al objeto de que el mismo se pueda beneficiar de las bonificaciones a que hubiere lugar.

Artículo 7º.- Excedencias

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

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de

situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a un año y medio y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercer este derecho.

Así mismo 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.

CAPITULO IIIArtículo 8º.- Jornada Laboral

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Cualquier modificación sustancial de la jornada de trabajo u horario, con respecto a los actualmente establecidos será propuesta por la Empresa a los Representantes Legales de los Trabajadores como requisito previo al trámite de aprobación de tal modificación por la Autoridad Laboral.

Artículo 9º.- Turnos

En atención a la naturaleza de la actividad de la Empresa, se estima necesario la existencia de turnos de trabajo y en algunos casos, que se mantengan las operaciones durante los

siete días de la semana. Cuando la Empresa se vea obligada a reajustar los turnos a sus necesidades, los realizará con arreglo a las siguientes normas:

- Calendario de turnos a negociar en cada Centro de Trabajo y supervisado por el Comité de Empresa o Representante Sindical de cada Centro de Trabajo.
- El cambio de turnos se preavisará a los interesados con dos semanas de antelación, teniendo en cuenta las excepciones derivadas de fuerza mayor, vacaciones, enfermedades, etc.
- En ningún caso podrán existir turnos con una duración inferior a cinco horas ni superior a nueve horas, salvo en los casos en que ambas partes estén de acuerdo.
- Una vez firmes los turnos de trabajo, se considerarán como extraordinarias las horas de trabajo que excedan del horario fijado en los mismos, no siendo compensable con la concesión de descanso durante cualquier otro día. El máximo de horas extraordinarias será de 10 (diez) al mes para todo el personal afectado por este Convenio.
- En caso de desacuerdo, sometimiento de ambas partes a la Autoridad Laboral, que resolverá, después de tener conocimiento del escrito de proposición y oposición de ambas partes.

Artículo 10º.- Horarios

El horario de los aeropuertos será de 7,00 a 24,00 horas, no obstante la Empresa se reserva el derecho de establecer turnos nocturnos mediante la contratación de personal para cubrir el mismo o negociación con el personal de la plantilla.

Artículo 11º.- Vacaciones

El total de los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de treinta días. Los trabajadores podrán convenir con la Empresa la división en dos del periodo total, fijándose los turnos de vacaciones de forma rotativa.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como mínimo uno de estos periodos de quince días entre el 1º de Junio y el

30 de Septiembre. No obstante la Empresa se reserva la concesión de dicho periodo vacacional cuando concurren causas de fuerza mayor, tales como enfermedad, accidentes, ceses y faltas de personal, decisión que será de obligado cumplimiento por el trabajador afectado y cuyo plazo de notificación será de diez días.

La preferencia de elección de turno para el primer año de Convenio será por orden de antigüedad.

Con independencia del número de días de vacaciones anteriormente señalados, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un día más de vacaciones al cumplir cinco años de antigüedad y un día más al cumplir diez años de antigüedad, con el tope máximo de dos, que no serán acumulables a los que pudieran establecerse por disposición de carácter general, si por esta se modificase el periodo de vacaciones en tal cuantía que supusiese el alcanzar o superar lo correspondiente en función de los años de antigüedad, aplicándose en consecuencia la disposición general en cuestión sin incremento alguno por años de antigüedad.

Artículo 12º.- Licencias

1.- Con derecho a retribución:

El trabajador podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Por el tiempo de 15 días naturales en el caso de matrimonio.
- Durante 3 días naturales en el caso de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos y 2 días más, en el caso de que fuera necesario realizar un desplazamiento.
- Durante 2 días naturales en el caso de cambio de domicilio.
- El tiempo indispensable, previa comunicación y posterior justificación de visita médica a la Seguridad Social.
- Quince minutos de descanso con carácter de trabajo efectivo para tiempo de bocadillo en jornada continuada, cubriendo las ausencias del puesto de trabajo.
- Por cumplimiento de un deber público y personal inexcusable, el tiempo indispensable.

2.- Sin derecho a retribución:

El trabajador podrá solicitar a la Empresa, por asuntos propios, una sola vez al año y por un plazo máximo de un mes.

Artículo 13º.- Seguridad e Higiene en el Trabajo

En los centros de trabajo existirá un delegado de seguridad e higiene, que será elegido entre los delegados de personal. Cuando el trabajo que realice la mujer encinta pueda poner en peligro su embarazo según prescripción del médico, ésta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado trabajo, de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, procurando la Empresa facilitárselos y quedándosele garantizada la vuelta al trabajo habitual una vez que se produzca el alumbramiento. También se tomará este tipo de medidas con los trabajadores que utilicen pantallas de ordenadores y que se vean afectados por las mismas.

Artículo 14º.- Enfermedad y Accidentes de Trabajo

En caso de accidente o enfermedad, el trabajador continuará percibiendo el 100% del salario indicado en la Tabla Salarial (Salario Base + Plus Convenio + Antigüedad).

Artículo 15º.- Seguro de Vida y Accidentes

La Empresa formalizará para los trabajadores fijos un seguro colectivo de Vida y Accidente en las siguientes condiciones:

- Capital asegurado en caso de muerte: 1.500.000 pesetas.
- Capital asegurado en caso de invalidez permanente absoluta: 2.000.000 pesetas.

Este beneficio es independiente de las prestaciones que con el mismo motivo concede la Seguridad Social.

Artículo 16º.- Retirada del Carnet de Conducir

La retirada del carnet de conducir al trabajador hasta un año, por sentencia firme con motivo de accidente de tráfico, no impedirá, entre tanto, siga percibiendo el salario que tuviera

asignado a su categoría en la fecha del accidente, y que la Empresa pueda acoplarlo a otro puesto de trabajo, según las necesidades del servicio, todo ello siempre que la suspensión del carnet de conducir no se deba a imprudencia temeraria, ingesta de alcohol o drogas, a no ser que estas sean ingeridas por prescripción facultativa, utilización indebida o no autorizada del vehículo o fuera de horas de trabajo.

Artículo 17º.- Premio a la Jubilación

Todos los trabajadores que habiendo cubierto 15 años de servicio en la Empresa, al cumplir la edad reglamentaria de jubilación, percibirán una gratificación extraordinaria y única, equivalente a cinco mensualidades. (Salario Base + Plus Convenio + Antigüedad).

Artículo 18º.- Enfermedades y Defunciones

En caso de que un trabajador enferme o fallezca de muerte natural o por accidente fuera de su residencia habitual, como consecuencia de un desplazamiento autorizado u ordenado por la Empresa, ésta se compromete a sufragar los gastos de traslado que no fueran satisfechos por la Seguridad Social, a la localidad de residencia y desde el punto donde se encuentre, tanto si es territorio nacional o extranjero. Para ello el trabajador deberá proveerse de la correspondiente Tarjeta de Asistencia a Desplazados.

Artículo 19º.- Fondo Social

Se crea un fondo social de 300.000 ptas, que se destinarán a actividades culturales, deportivas y de recreo, para todos los trabajadores de la Empresa.

El mismo sufragará también los gastos del Comité de Empresa. Para tal efecto se creará un Comité de Actividades Culturales que será el encargado de la realización de las mismas y cuyas normas de actuación serán de conocimiento general a través de un reglamento.

Si el fondo social no ha sido agotado al finalizar el año, la cantidad restante pasará a engrosar el fondo social del siguiente año.

Artículo 20º.- Servicio Militar

Las mejoras derivadas del presente Convenio, habidas durante el periodo de prestación del Servicio Militar obligatorio afectarán al trabajador desde la fecha de su reincorporación al trabajo, una vez finalizado el Servicio Militar. Durante el periodo de prestación del Servicio Militar obligatorio, la Empresa abonará íntegramente a sus trabajadores la llamada gratificación extraordinaria de beneficios y el setenta y cinco por ciento (75%) de las de Julio y Navidad.

Artículo 21º.- Domiciliación Nómina

Siempre que sea solicitado por los trabajadores, la Empresa domiciliará el cobro de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros indicado por las personas afectadas.

Artículo 22º.- Compra y Alquiler de Vehículos

- Los empleados de la Empresa podrán acceder a la compra de coches usados de la misma, con un máximo de un vehículo por año, cuando la Empresa decida la venta de los mismos, al precio de venta al mayorista y entregando el coche en el mismo estado que a un mayorista, dando prioridad al trabajador para conocer el historial del coche. El sistema de pago será al contado o mediante los sistemas de financiación vigentes. Dicho vehículo será transferido inmediatamente a nombre del trabajador adquirente o de su cónyuge.
- Así mismo, los afectados por el presente Convenio tendrán derecho, de acuerdo con las disponibilidades y con las normas internacionales de la Empresa, a alquilar vehículos de la misma, dentro del territorio nacional, con un descuento de las tarifas vigentes al realizarse el alquiler del 30% en tarifas regulares, el 25% en kilometraje ilimitado y el 15% en Tarifa Superdrive.

CAPITULO IVArtículo 23.- Sanciones y Descidos

Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al Comité de Empresa.

Artículo 24.- Resolución de Conflictos

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se someten expresamente al procedimiento establecido para la resolución de conflictos de trabajo, para la solución de cualquier discrepancia que pudiera surgir.

Artículo 25.- Clasificación del Personal según su función

Ambas partes negociadoras de este Convenio, se comprometen a que en un plazo máximo de dos meses se firme un acuerdo que será anexo al presente Convenio, en el que se especificarán, clarificarán y reglamentarán todas y cada una de las competencias, atribuciones y obligaciones de cada categoría, amparadas por este Convenio.

CAPITULO VArtículo 26.- Sistema retributivo

La retribución estará compuesta por los siguientes conceptos:

A) - I Salario Base: El Salario Base estará compuesto por las cantidades señaladas en el artículo 27

II Complementos:

a) Personales:

1º.- Antigüedad: La antigüedad se abonará sobre las cantidades pactadas para cada categoría en el Art. 27 como salario base y en la cantidad que marca la Ordenanza de Transporte por Carretera, es decir, doscientos de 5% cada uno y cinco quinientos del 10% cada uno.

2º.- Idiomas:

Se pagarán 2.000 pesetas en concepto de idioma más con independencia del número de lenguas que se hablen. Solo será necesario el idioma inglés para el pago de este plus.

3º.- Plus Convenio:

El Plus Convenio estará compuesto por las cantidades señaladas en el Art. 27

b) Cantidad de Trabajo:1º.- Horas extraordinarias:

Se informará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal sobre todas las horas realizadas así como su carácter y naturaleza. Estos Comités deberán colaborar con la Dirección de la Empresa para tratar de reducir al máximo posible el número de dichas horas, procurando siempre la total eliminación de las consideradas como habituales que no tengan por tanto el carácter de inexcusable cumplimiento.

En conformidad con lo determinado por el R.D. 1.858/1.981 y dadas las especiales características de la actividad de esta Empresa, se pacta en este Convenio que tendrán carácter de horas estructurales, las que se realicen por periodo punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo o mantenimiento, por ejemplo, por reservas, retrasos de vuelo, auxilio en carreteras, recuperación de vehículos, etc. La valoración de la hora extraordinaria, será el resultado de incrementar la hora ordinaria en un 75% en los días laborables y en un 140% para las realizadas en domingos, festivos y nocturnas. Para la determinación del salario/hora se utilizará la siguiente fórmula:

Salario bruto mensual (S.Base+Art.+P.Conv) x Horas
Número de horas anualmente trabajadas: 1.825

c) De vencimiento periódico superior al mes:

Tres pagas extraordinarias en los meses de Marzo, Julio y Diciembre, equivalente a 30 días de salario cada una, según Tabla Salarial.

3) - Percepciones No Salariales:1º.- Plus de Transporte:

A los trabajadores que desempeñen su trabajo en los Aeropuertos de las diferentes ciudades españolas y únicamente los días trabajados en los mismos, se les abonará un plus de transporte suficiente para cubrir en cada caso los gastos de desplazamiento en medios de transporte colectivo. Este plus, será sustitutivo del que vinieren percibiendo en la actualidad los trabajadores, cuando se respetara el importe percibido a la firma del presente Convenio, si fuese superior. Aquellos trabajadores que al finalizar su jornada de trabajo, no dispusieran de un medio de transporte colectivo para desplazarse desde el aeropuerto hasta el punto más próximo en que exista aquel servicio, serán reembolsados previa justificación del gasto que tal desplazamiento le ocasiona.

2º.- Lavado de Coches:

Se pagarán 10 (diez) pesetas por coche lavado, a cualquier trabajador del personal de talleres que realice el trabajo, con independencia de su categoría.

3º.- Ayuda de Comida:

La Empresa abonará en concepto de ayuda de comida la cantidad de 3.000 pts. mensuales a los trabajadores de las oficinas centrales de Madrid, excepto el mes de vacaciones.

4º.- Plus Dominical o Festivo:

Los empleados que trabajen en domingo o festivo y tengan a cambio descanso en día laborable como compensación, serán retribuidos además respecto a ese día, con un 40% del salario diario. El personal que trabaje en domingo o festivo y excepcionalmente no pueda disfrutar del descanso compensatorio, recibirá además del salario correspondiente al séptimo día, un plus especial de acuerdo con la siguiente relación:

a) Rental, Mecánicos 2ª y Lavacoches: 6.400 Ptas
b) Supervisores y Mecánicos 1ª: 6.900 Ptas

Artículo 27.- Tabla Salarial

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Jefe Negociado	50.000	32.000	82.000
Of 1ª Admto	50.000	24.000	74.000
Of 2ª Admto	40.000	17.000	57.000
Aux. Admto	36.000	16.000	52.000
Aux. Almacén	36.000	14.500	50.500
Telefonista	36.000	12.700	48.700
Secretaria	50.000	24.500	74.500
Station Manager	60.000	26.600	86.600
Supervisor	50.000	31.000	81.000
Recepcionista	46.800	23.200	70.000
Prom. Ventas	50.000	28.000	78.000
Supv. Mantenimiento	47.000	23.000	70.000
Mecánico 1ª	50.000	28.000	78.000
Mecánico 2ª	45.000	22.000	67.000
Lavacoches	40.000	23.000	63.000

Los salarios relacionados en la tabla anterior tienen carácter de mínimo a percibir en las diferentes categorías. A los trabajadores cuyo salario sea superior a esta tabla mínima, se les garantiza un incremento que no será superior al 10,04% ni inferior al 7,67%.

Artículo 28º.- Compensación y Absorción

Los beneficios concedidos en el presente Convenio y las mejores condiciones económicas que disfrutaban los trabajadores de IBERMATICA S.A., consideradas globalmente y en cómputo anual, compensarán y absorberán, cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Artículo 29º.- Derechos Sindicales

La Empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros compuesto por los actuales Delegados de Personal, más los que en lo sucesivo puedan ser elegidos en los distintos centros de trabajo, hasta un máximo de doce componentes, como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores. Las competencias de dicho Comité serán las siguientes: Denunciar, iniciar, negociar, concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la Compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Recibir información que los será facilitada trimestralmente ni menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre los programas de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

Emittir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se dan a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Cualquier otra competencia y deber establecida en la Ley.

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo será de veinte (20) horas mensuales.

No serán computables las horas originadas como consecuencia de actos judiciales a los que deba asistir cualquier delegado de personal.

Derecho de utilización de espacios reservados en el Tablón de Anuncios para informar y comentar a sus compañeros sobre asuntos relacionados con la actividad laboral y sindical.

CAPITULO VI

Artículo 30º.- Comisión Mixta de Vigilancia, Interpretación y Aplicación

Se constituirá una Comisión de Vigilancia y Control del Convenio Colectivo, compuesta por dos representantes de los trabajadores elegidos entre los miembros del Comité de Empresa y otros dos representantes de la Empresa, al objeto de velar por el exacto cumplimiento de lo pactado, así como la interpretación del mismo, sometiéndose ambas partes en caso de discrepancia a la Autoridad Laboral.

16735

RESOLUCION de 11 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Ibermática, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para «Ibermática, S. A.», suscrito por la representación de la Dirección y el Comité Intercentros el día 29 de marzo de 1984 y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1049/1981, de 22 de mayo, con fecha 1 de junio de 1984.

Esta Dirección General, de conformidad con lo establecido en el artículo 80, 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.—Remittir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 11 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE IBERMATICA, S.A. AÑO 1.984

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1 - OBJETO

EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO TIENE POR OBJETO REGULAR LAS RELACIONES LABORALES Y SOCIALES ENTRE LA EMPRESA IBERMATICA, S.A. Y SUS EMPLEADOS.

ART. 2 - FIRMANTE

- 1.- LA EMPRESA IBERMATICA, S.A. POR MEDIO DE SU GERENTE O REPRESENTANTES.
- 2.- LOS EMPLEADOS DE LA CITADA EMPRESA A TRAVES DE SUS REPRESENTANTES EN EL COMITE INTERCENTROS.
- 3.- LA VALIDEZ DE LOS ACUERDOS, REFERENTES AL PRESENTE CONVENIO, DEBERA ESTAR FIRMADA POR LA PARTE EMPRESARIAL Y POR UN MINIMO DE LA MITAD MAS UNO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS.

ART. 3 - AMBITO

1.- TERRITORIAL

EL PRESENTE CONVENIO SERA DE APLICACION A TODOS LOS CENTROS QUE LA EMPRESA TIENE EN LA ACTUALIDAD, O PUEDA TENER EN EL FUTURO, DENTRO DEL TERRITORIO NACIONAL.

LOS PRECEPTOS APLICABLES SOLO A UN CENTRO DE TRABAJO, PODRAN INCORPORARSE COMO ANEXOS AL CONVENIO.

2.- PERSONAL

LOS ARTICULOS DEL PRESENTE CONVENIO, AFECTAN AL PERSONAL QUE PRESTE SUS SERVICIOS EN IBERMATICA, S.A. MEDIANTE CONTRATO DE TRABAJO UNA VEZ SUPERADO EL PERIODO DE UN AÑO O CON UN CONTRATO SUPERIOR A UN AÑO, CON LA SOLA EXCLUSION DEL PERSONAL QUE DESEMPEÑA FUNCIONES DE DIRECCION.

3.- VIGENCIA

EL PRESENTE CONVENIO ENTRARA EL VIGOR EL PRIMERO DE ENERO DE 1984, SU DURACION SERA DE UN AÑO, PUDIENDOSE PRORROGAR TACITAMENTE, A PARTIR DE LA CITADA FECHA, POR PERIODOS ANUALES, A MENOS QUE SE DEMANDE POR ESCRITO, POR UNA DE LAS PARTES CON UN MINIMO DE UN MES DE ANTELACION.

UNA VEZ REALIZADA LA DENUNCIA, DEBERA FORMALIZARSE LA MESA NEGOCIADORA EN EL PLAZO MAS BREVE POSIBLE, A PARTIR DE LA FECHA DE ENTREGA DE LA PLATAFORMA O PLATAFORMAS POR CUALQUIERA DE LAS PARTES.

SI DENUNCIADO EL CONVENIO, LAS NEGOCIACIONES SE PRORROGASEN POR UN PERIODO QUE EXCEDIESE LA VIGENCIA DEL MISMO, SE ENTENDERA PRORROGADO ESTE, HASTA LA FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DEL NUEVO CONVENIO, SIN PERJUICIO DE QUE LAS PARTES PUEDAN PACTAR LAS FORMULAS QUE ESTIMEN OPORTUNAS PARA EL PERIODO QUE MEDIA, ENTRE LA FECHA DE TERMINACION DEL CONVENIO ANTERIOR Y LA ENTRADA EN VIGOR DEL NUEVO.