Resultando que, detectadas estas anomalías por la Dirección Provincial de Educación y Ciencia de Zaragoza, dieron traslado del expediente de esta alumna en 24 de enero de 1984, a la Sección de Verificación y Control;

Resultando que, doña Yolanda Isla Aznar, había cobrado ya las 28.000 pesetas que se le habían concedido en concepto de ayuda de desplazamiento y libros y, habiendo verificado la alteración de la credencial de becario y la certificación académica, la Sección de Verificación y Control, procedió a la apertura de expediente de revocación de ayuda en 22 de febrero de 1984;

Resultando que, con fecha 2 de marzo de 1984, le fue notificado el pliego de cargos, donde se le imputaba la alteración de la certificación académica personal, así como la de la credencial de becario, no contestó al mismo, absteniéndose de hacer uso de los derechos que le confiere la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1957, en su artículo 91.

Vistos la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de julio); Real Decreto 2298/1983, de 28 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 27 de agosto) por el que se regula el sistema de ayudas al estudio de carácter personalizado; Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1984) por la que se regulan los requisitos económicos a cumplir para la obtención de ayudas al estudio, así como las causas y medios para su revocación, y la Orden ministerial de 11 de noviembre de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de noviembre) por la que se regula el régimen general de ayudas al estudio, en los niveles no universitarios, para el curso académico 1983/84;

Considerando que han sido probados y admitidos para la solicitante los cargos expuestos, al no contestar al pliego de cargos;

Considerando que, dicha falsificación vulnera lo establecido en la Orden ministerial de 11 de noviembre de 1982, mencionada anteriormente, que en su artículo 33.1 dice: «Los alumnos becarios perderán en cualquier momento, los beneficios concedidos, previa la apertura del oportuno expediente, en los siguientes supuestos:

1.° Haber falseado las declaraciones formuladas en la solicitud de ayuda o consignado datos que induzcan a error a las Comisiones Provinciales de Promoción Estudiantil y Organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas, o no cumplimenten los requisitos del artículo 30 al hacer efectiva la credencial recibida,

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

Primero.—Revocar la ayuda al estudio concedida a doña Yolanda Isla Aznar para el curso 1983/84 y, en consecuencia, imponer a la interesada y subsidiariamente al cabeza de la unidad familiar a la que pertenece, la obligación de devolver la cantidad percibida (28.000 pesetas), para el curso 1983/84, que deberá ser ingresada en la cuenta corriente número 428, abierta en el Banco de España, en Madrid, a nombre del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante (INAPE), justificando dicho ingreso con la oportuna documentación, que deberá ser remitida a la Sección de Verificación y Control, en los Servicios Centrales del Instituto (calle Torrelaguna, 58, Madrid-27).

Segundo.—El ingreso de las 28.000 pesetas, a que se refiere el punto anterior y de conformidad con lo dispuesto en el punto 11 de la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983, deberá ser efectuado en el plazo de los tres meses siguientes a la fecha de la recepción de la notificación de la presente resolución. No obstante, los interesados podrán solicitar del INAPE que dicho ingreso se fracciones en tres plazos de 10.000, 9.000 y 9.000 pesetas, respectivamente, a ingresar en la expresada cuenta en los plazos de tres, ocho y doce meses, contados desde la fecha expresada. De no solicitar expresamente el fraccionamiento, ni efectuar el ingreso de la totalidad en el plazo de tres meses señalados, le será exigida la devolución de las pesetas 28.000 por la vía de apremio.

Tercero.—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 la Orden ministerial de 16 de julio de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de noviembre) en el título VIII párrafo tercero.

Cuarto.—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, 43, Madrid), en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al del recibo de la presente resolución.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 17 de mayo de 1984.—El Presidente, José María Bas Adam.

Sr. Secretario general del INAPE.

20446 *RESOLUCION de 7 de junio de 1984, de la Dirección Provincial de Zamora, por la que se modifican Centros Públicos de Educación General Básica y Preescolar en esta provincia.*

Vistos los expedientes y las correspondientes propuestas de la Inspección de Educación Básica del Estado y de la Escuela Universitaria del Profesorado de EGB, debidamente informadas por la Unidad Técnica y División de Planificación;

Teniendo en cuenta que en todos los documentos se justifica la necesidad de las variaciones en la composición actual de los Centros públicos de Educación General Básica y Preescolar.

Esta Dirección Provincial ha dispuesto modificar los siguientes Centros:

Provincia de Zamora

Municipio: Zamora. Localidad: Zamora. Código del Centro: 49005416. Denominación del Centro: Colegio Público de Prácticas «Nuestra Señora de la Concha». Domicilio: Fray Toribio de Motolinia, 1. Régimen de provisión: Especial. Transformaciones: Ocho unidades de niñas de EGB de régimen especial en ocho unidades mixtas de EGB de régimen especial. Composición resultante: Ocho unidades mixtas de EGB, una unidad de Párvulos, una Dirección sin curso y una Profesora diplomada en Educación Física de régimen especial.

Municipio: Zamora. Localidad: Zamora. Código del Centro: 49005404. Denominación del Centro: Colegio Público de Prácticas «San Fernando». Domicilio: Ronda de San Torcuato, 4. Régimen de provisión: Especial. Transformaciones: Ocho unidades de niños de EGB de régimen especial en ocho unidades mixtas de EGB de régimen especial. Composición resultante: Ocho unidades mixtas de EGB, dos unidades de párvulos, una Dirección sin curso, un Profesor diplomado en Educación Física de régimen especial.

Municipio: Zamora. Localidad: Zamora. Código del Centro: 49006585. Denominación del Centro: Colegio Público «José Galera Moreno». Domicilio: Calle Arapiles, sin número. Régimen de provisión: Ordinario. Creaciones: Una unidad mixta de Educación Especial. Composición resultante: Ocho unidades mixtas de EGB una unidad mixta de Educación Especial y una Dirección con curso.

Municipio: Burganes de Valverde. Localidad: Burganes de Valverde. Código del Centro: 49006226. Denominación del Centro: «Colegio Público Comarcal». Domicilio: Burganes de Valverde. Régimen de provisión: Ordinario. Creaciones: Una unidad mixta de Educación Especial. Composición resultante: Ocho unidades mixtas de EGB, una de párvulos, una unidad mixta de Educación Especial y una Dirección con curso.

Zamora, 7 de junio de 1984.—El Director provincial, Gerardo Sancho Pascual.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20447 *RESOLUCION de 8 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional de Artesanía, S .A.», y su personal.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional de Artesanía, Sociedad Anónima», suscrito el día 27 de abril de 1984 por la Comisión negociadora del mismo, con entrada en este Centro directivo el día 11 de mayo último y completada su documentación en esta fecha, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión negociadora y con la advertencia a la misma de que la «Empresa Nacional de Artesanía, S. A.», se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo segundo de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, advertencia esta de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

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

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

Madrid, 8 de agosto de 1984.—El Director general, P. D. (Orden de 20 de abril de 1983, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE 1984 PARA LA «EMPRESA NACIONAL DE ARTESANIA»

CAPITULO I - NORMAS GENERALES

Artículo 1º.- Ambito personal y funcional.-

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de la Empresa Nacional de Artesanía, S.A. (ARTESPAÑA) y sus trabajadores, ya sean fijos de plantilla o con contratos de duración determinada, y cualquiera que sea su categoría laboral y cometido.

En cualquier caso quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio, las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos a que se refieren los artículos 1º número 3 y 2º del Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1.980.

Asímismo no serán aplicables a los trabajadores con contrato de duración determinada los siguientes artículos del Convenio: 13, 18, 26, 27, 28 y 30.

Dicho personal contratado por duración determinada se regirá, en todo caso, además de por las normas contenidas en el Convenio Colectivo, con las exclusiones reseñadas en el párrafo anterior, por sus condiciones particulares establecidas en su contrato individual de trabajo.

Artículo 2º.- Ambito territorial.-

Las normas de éste Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad o pueda establecer en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3º.- Ambito temporal.-

Con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y siempre que no se especifique otra cosa en alguno de los artículos que más adelante se redactan, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1.984 finalizando el 31 de diciembre de 1.984 y prorrogándose tácitamente por períodos anuales caso de no ser denunciado por cualquiera de las partes en la forma y plazo establecido en el artículo siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece expresamente que los efectos retroactivos sólo serán de aplicación al personal que al día de la fecha de la publicación del Convenio en el B.O.E. mantenga relación laboral con la Empresa.

Artículo 4º.- Denuncia.-

La parte que desee denunciar la terminación del Convenio o en su caso de la prórroga en curso, deberá comunicarlo por escrito a la otra parte con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su terminación, haciendo constar en dicho escrito los artículos y materias que se pretenden revisar.

De dicho escrito se remitirá copia a la Dirección General de Trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

En la primera semana del mes de enero deberá quedar constituida la Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo, fijándose en la misma reunión el Calendario de negociación.

Artículo 5º.- Garantía "AD PERSONAM".-

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose a título individual aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6º.- Absorción y compensación.-

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribución que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones globalmente y en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán compensadas y absorbidas por éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad.-

Ambas representaciones convienen que siendo lo pactado un todo orgánico de carácter indivisible, se considerará al Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto de que la autoridad laboral competente, en uso de sus facultades reglamentarias no aprobase la totalidad de su contenido, comprometiéndose en este caso ambas partes a reconsiderar la renegociación del Convenio Colectivo.

Por todo lo anterior las mejoras del presente Convenio deberán considerarse en su conjunto y en cómputo anual, sin que, en ningún caso, pueda intentarse que se hagan valer de forma individual o aislada.

Artículo 8º.- Comisión Paritaria.-

Se constituye una Comisión Paritaria de Convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha Comisión se reunirá una vez cada tres meses salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave que afecte a los intereses generales en el ámbito del Convenio.

La reunión, que será convocada por escrito al menos con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán Vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres de la Empresa, designados respectivamente por las partes firmantes de entre los que forman parte de la Comisión Deliberadora del Convenio como titulares o suplentes.

Será Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la Empresa.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro Vocales como mínimo.

Artículo 9º.- Funciones de la Comisión Paritaria.-

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

d) Emitir informe respecto de aquel personal que por su bajo rendimiento o actitud en el trabajo perjudique, en opinión del Jefe del Departamento o centro, la buena marcha o funcionamiento de los mismos.

e) Conocer a petición del interesado de aquellos casos en que el no disfrute de las vacaciones programadas por necesidades del servicio suponga un perjuicio económico para el mismo.

f) Controlar la pureza de los procedimientos de selección del personal a que se refiere el artículo 12º del presente Convenio.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

CAPITULO II - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 10º.-

La organización del trabajo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, es facultad exclusiva y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de esta facultad los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuestas y emisión de informes en lo relacionado con la organización, racionalización y mecanización del trabajo, de conformidad con las competencias que la legislación vigente les reconoce.

Artículo 11º.-

La Empresa se compromete a realizar durante la vigencia del presente Convenio, un estudio de valoración de un número mayoritario y representativo de los puestos de trabajo existentes en la misma.

La participación del Comité de Empresa en dicha valoración se realizará conforme al proyecto presentado por los Consultores encargados de la misma.

CAPITULO III - INGRESOS, ASCENSOS Y FORMACION

Artículo 12º.- Ingresos y ascensos.-

Como principio general toda plaza vacante que no se amortice o aquella que sea de nueva creación, excepto las de los Directores y aquel personal nombrado por el I.N.I. o cuyas condiciones económicas sean fijadas por él, se tratará de cubrirla en primer término, con personal de la propia Empresa que reuna las debidas condiciones de idoneidad, y en su defecto con aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la Empresa funciones de duración determinada a satisfacción de aquella.

A tal fin la Empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa la suficiente información sobre las vacantes existentes, el perfil completo del puesto a cubrir y el procedimiento de contratación a seguir en cada caso, que puede ser bien mediante concurso-oposición restringido entre los mismos o bien mediante concurrencia libre a través de anuncio en los medios de comunicación. En todo caso, el Comité de Empresa podrá vigilar el cumplimiento de las normas establecidas en cada proceso de selección.

Si la ocupación de las plazas vacantes recae en algún trabajador fijo de plantilla y supone un cambio de residencia del mismo, se entenderá que el interesado a todos los efectos solicitó el traslado a petición propia al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 13º.- Permutas.-

Los trabajadores que ostenten la misma categoría profesional y tengan destino en distintos centros de trabajo de la misma o diferentes localidades, podrán concertar por sí mismos la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, si bien será la Empresa quien en último término la autorice teniendo en cuenta entre otros factores las necesidades del servicio y la aptitud de ambos trabajadores.

Artículo 14º.- Personal con capacidad disminuida.-

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud. Caso de llevarse a cabo el acoplamiento se les respetará el salario que tuviesen antes de pasar a dicha situación.

Artículo 15º.- Formación del personal.-

1.- La empresa se preocupará de la formación y reciclaje de los trabajadores, organizando cursos, conferencias, etc. dentro de la Empresa que abarquen los diferentes niveles y categorías y enviando a su personal a cursos organizados por otras Entidades.

2.- La Dirección de la Empresa elaborará un Plan anual de Formación de Personal, cuyo objetivo básico será el perfeccionamiento del empleado en su puesto de trabajo. En este plan anual se dará cuenta de los cursos a realizar, número de empleados, presupuesto económico, etc. siendo, a lo largo del año, adaptado a las necesidades que pudieran surgir.

3.- Una vez elaborado este plan de Formación se dará traslado al Comité de Empresa para que éste formule los comentarios que estime convenientes. Posteriormente el Plan será aprobado por el Comité de Dirección.

4.- Con independencia de los planes de Formación que la Empresa establezca, todo trabajador podrá solicitar ayudas económicas con objeto de asistir a cursos de Formación relacionados con su trabajo. Dichas ayudas irán contra un Fondo de Formación que se crea al efecto, siendo la cantidad destinada al mismo para el año 1.984 de 1.800.000 Pts.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del presente Convenio, deberá ser redactado el Reglamento de funcionamiento de dicho Fondo por una comisión compuesta por 2 miembros del Comité y 2 representantes de la Empresa.

CAPITULO IV - JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 16º.- Jornada de Trabajo y Horario.-

1.- En las Oficinas Centrales y el Almacén Central la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media prestadas de lunes a viernes a razón de 7,5 horas diarias. Dentro de la jornada se destinaran 15 minutos diarios al consumo del bocadillo.

El horario de trabajo será el siguiente:

a) Oficina Central: Entrada: De 7,45 a 8,00 horas
Salida: De 15,15 a 15,30 horas

b) Almacén Central: Entrada: 7,45 horas
Salida: 15,15 horas

No obstante lo dispuesto anteriormente, los responsables de cada Departamento, y con el fin de poder cubrir las necesidades peculiares de los mismos, podrán pactar con el personal a su cargo la realización de horarios de trabajo distintos al señalado, manteniéndose, salvo acuerdo individual en contra, los horarios especiales ya establecidos.

2.- En las Tiendas la jornada será de treinta y ocho horas y media de trabajo efectivo semanal, prestadas de lunes a sábado y en jornada partida. A los efectos del descanso semanal obligatorio, queda al criterio del Jefe de tienda establecer, según las necesidades del servicio, los turnos y días de libranza, garantizándose que cada trabajador tenga libre, una vez al mes, la tarde del sábado o la mañana del lunes, siendo dicho disfrute rotatorio y aplicable a todo el personal del centro.

El horario de apertura y cierre de cada tienda se acomodará en todo caso a la normativa vigente en cada localidad.

3.- En las Oficinas Centrales no se trabajará los día 30 de Abril, 14 de Mayo, 22 de Junio, 2 de Noviembre. 24 de Diciembre y 31 de Diciembre, los cuales se consideran como puentes recuperables. A tal efecto, la recuperación se hará durante las tardes y por horas completas realizadas en la semana anterior y/o posterior de los siguientes días: 30 Abril, 14 Mayo, 22 Junio y 24 de Diciembre, o bien por compensación de horas extraordinarias realizadas en esos meses.

En el Almacén Central regirá todo lo dispuesto en el párrafo anterior salvo lo referente al 14 de Mayo que será día laborable y por tanto no se recuperará.

4.- En las tiendas no se cerrara en ningun día de los considerados como puentes en el punto anterior, salvo Sábado Santo. El personal disfrutará a lo largo del año de cuatro días distribuidos de acuerdo con las necesidades de cada tienda y que en ningún caso podrán ser acumulados a las vacaciones reglamentarias.

Asímismo, en las tiendas, no se trabajarán las tardes de los días 24 y 31 de Diciembre. El día 5 de Enero se realizará el horario habitual.

Artículo 17º.- Vacaciones.-

1.- Todo el personal de la Empresa tiene derecho a una vacación anual retribuida de 30 días naturales, que a efectos de su disfrute se contabilizaran por días laborables, de tal forma que se disfrutarán de 22 ó 26 días laborables según que la jornada de trabajo se preste de lunes a viernes o de lunes a sábado, respectivamente.

2.- Tales números de días laborables se devengaran en función del tiempo que se vaya a trabajar entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año, considerandose la fracción de día de vacación total como día completo. Si el trabajador causara baja antes del día 31 de Diciembre y ya hubiera disfrutado las vacaciones se le descontará de su liquidación el importe de los días disfrutados de más.

3.- Se disfrutarán, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, en cualquier época del año, preferentemente entre los meses de Junio a Octubre, ambos inclusive, fijando la fecha de su disfrute de mútuo acuerdo cada empleado con el Jefe de su Departamento habida cuenta de las necesidades del servicio.

Caso de que dos o más trabajadores pretendan disfrutarlas en la misma fecha y ello no sea posible por razones de servicio, tendrá prioridad el de mayor antigüedad en la Empresa.

4.- Como criterio general las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente, aunque siempre que lo autorice el Jefe del Departamento correspondiente podrán partirse en dos o más períodos.

5.- Por cada Departamento se confeccionará antes del 30 de Abril el plan de vacaciones de acuerdo con las peticiones del personal. Todos los cambios posteriores deberán tener la aprobación de los superiores.

Si una vez programadas y autorizadas las vacaciones, algún empleado no pudiera disfrutarlas porque la Empresa por necesidades del servicio se lo impidera, se le compensará previa negociación, de los perjuicios económicos que se le hayan podido ocasionar.

6.- Las vacaciones anuales deberán ser disfrutadas antes del 31 de Diciembre del año correspondiente, no pudiendose acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente.

Artículo 18º.- Permisos.-

1.- Los empleados que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un plazo que no exceda de siete días naturales al año.

La petición de licencia deberá presentarse con diez días de anticipación al comienzo de la fecha en que se desee disfrutar y deberá concederse si las necesidades del servicio lo permiten.

2.- Asimismo, dichos empleados podrán solicitar un permiso especial no retribuido por un período de uno a tres meses, por razones de ampliación de estudios o exigencias familiares de carácter ineludible.

Estos permisos deberán solicitarse al menos con un mes de antelación y previa justificación del motivo.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional debiendo solicitarlo a su superior jerárquico con una antelación mínima de diez días y posteriormente justificar de forma fehaciente su asistencia al mismo.

4.- Los permisos regulados en los apartados 1 y 2 se solicitarán del Departamento de Personal, si bien la petición se cursará a través del Jefe directo para que éste, debidamente informado, la haga seguir al Departamento citado.

CAPITULO V - CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 19º.- Estructura Salarial.-

El salario de cada trabajador se estructura en base a los siguientes componentes:

A.- Sueldo convenido. Se compone de los siguientes conceptos:

A.1 Salario base. Es el salario mínimo anual que para cada categoría se establece en la tabla salarial que se adjunta como Anexo nº 1.

A.2 Complemento personal voluntario. Es la diferencia entre el sueldo convenido anual bruto de cada trabajador y el salario base anual que le corresponda según su categoría.

B.- Complementos. Se establecen los siguientes:

B.1 Antigüedad. Se percibirá por este concepto la cantidad que para cada categoría se establece en el Anexo nº 1.

Dicha cantidad se abonará por cada trienio y en cada una de las catorce pagas establecidas, comenzándose a devengar el importe de cada trienio el día 1 del mes en que se cumpla.

B.2 Prolongación de jornada. Percibirá este plus el personal que en la actualidad lo perciba como consecuencia del alargamiento de jornada pactado en su momento con la Empresa. La cuantía de dicho plus es la misma que en la actualidad tienen reconocidas los interesados.

B.3 Plus de limpieza. Lo percibirá el personal que en la actualidad lo recibe por realizar labores de limpieza que en su día fueron pactadas con la Empresa, siendo los importes los que a nivel individual percibe en la actualidad cada interesado

B.4 Plus de suplencia. Lo percibirá aquella persona que haga las funciones del Jefe de tienda cuando éste se encuentre ausente por vacaciones reglamentarias. El importe a percibir será la diferencia existente, si la hay, entre el salario base mensual asignado al Jefe de tienda y el sueldo convenido mensual del sustituto.

B.5 Incentivos. Dentro de la política comercial de la Empresa se establecerá para 1.984 un sistema de incentivos que tenga en cuenta las peculiaridades de cada canal, todo ello en orden a evitar discriminaciones y al mismo tiempo conseguir que afecte al mayor número de personas que presten sus servicios en la Empresa.

B.6 Quebranto de moneda. El plus de quebranto de moneda para el personal de Caja que lo recibe actualmente será de 2.800 M./mensuales. El sustituto oficial del Cajero o segundo Cajero percibirá por éste concepto 1.000 M/mensuales. El cajero de la Oficina Central percibirá como quebranto de moneda la cantidad de 3.300 M/mensuales.

B.7 Plus de locomoción. La Empresa mediante éste plus variable según cada caso compensará los gastos extraordinarios de locomoción que tenga que realizar el trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo en cincunstancias excepcionales.

B.8 Los efectos económicos de los complementos de antigüedad, prolongación de jornada, plus de limpieza y plus de suplencia se iniciarán el 1 de Abril.

Todos los complementos reseñados en el apartado B, excepcto la antigüedad sólo se percibirán en las pagas ordinarias, y siendo complementos bien de puesto de trabajo, bien de calidad o cantidad de trabajo o bien suplidos o indemnizaciones, dejarán de percibirse en el momento en que deje de existir la causa que los motivó, por lo que en ningún caso tienen la naturaleza de consolidables.

Artículo 20º.- Pago de salarios y anticipos.-

El pago de los sueldos de los empleados se efectuará obligatoriamente mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que cada trabajador indique.

Hasta el día 15 de cada mes se podrán solicitar anticipos sobre el sueldo convenido mensual por un importe máximo del 60% del mismo. A partir de ese día los anticipos serán a cuenta de la remuneración del mes siguiente, y en ambos casos será precisa la autorización del Departamento de Personal. Asimismo, será precisa dicha autorización en los anticipos a cuenta de las Pagas Extras de Verano y Navidad, las cuales sólo se podrán solicitar dentro del mes anterior al de su pago, siendo su cuantía máxima del 80% del importe bruto que se vaya a percibir.

Artículo 21º.- Número de pagas.-

El sueldo convenido anual bruto de cada trabajador será distribuido en catorce pagas (12 mensualidades y 2 extraordinarias).

Las pagas extraordinarias se percibirán entre los días 10 y 20 de los meses de Julio y Diciembre.

Expresamente se hace constar que la Paga de Beneficios regulada por el artículo 44 de la Ordenanza Laboral de Comercio queda integrada en el sueldo convenido a que se refiere el artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 22º.- Incremento salarial.-

Ambas partes especifican que para 1.984 el incremento salarial es del 6,5 sobre el total de las retribuciones brutas al 31 de Diciembre de 1.983, cuyo importe global anual de Empresa se distribuirá entre las diversas categorías laborales conforme a lo acordado por ambas partes.

Artículo 23º.- Proporcionalidad.-

Todas las condiciones económicas fijadas en el presente convenio se entienden como devengos brutos y referidos a jornada completa. Quienes ello de

cir que si cualquier trabajador no rpestara sus servicios durante la jornada completa de trabajo, percibirá el salario proporcional al tiempo o jornada realmente trabajada.

Artículo 24º.- No discriminación en la remuneración.-

Se garantiza el percibo del mismo salario por la prestación de un trabajo igual, sin discriminación alguna por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, así como por razón de lengua.

Artículo 25º.- Horas extraordinarias.-

1.- Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada semanal pactada para cada centro de trabajo en el artículo 16 del presente Convenio.

2.- Las partes firmantes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

a.- Horas extraordinarias habituales: supresión.

b.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

c.- Horas extraordinarias estructurales: realización, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la normativa vigente en la materia. Se consideran horas estructurales:

- Las necesarias por contratos o pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las producidas por incidencias en los turnos.
- Las derivadas de otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento.

3.- Las horas realizadas se podrán compensar con su equivalente en tiempo de descanso dentro de la jornada laboral de conformidad con lo dispuesto en el comunicado interior de la Dirección de Planificación y Control de 2-2-84 (PyC-6), el cual servirá de referencia a todos los efectos.

4.- En el caso de que se pactara su retribución monetaria el importe de las horas normales será de 750 Pts. cada una y 1.500 Pts. cada festiva o nocturna.

A estos efectos sólo se considerarán como horas extraordinarias festivas las realizadas en domingo o fiestas nacionales o locales, y como nocturnas las realizadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

5.- También podrá pactarse fuera de jornada de trabajo la realización de trabajos concretos, siendo su retribución una cantidad a tanto alzado sustitutiva de lo pudiera corresponder por horas extraordinarias.

CAPITULO VI - BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 26º.- Servicio Militar.-

1.- Todo trabajador que se incorpore al Servicio Militar o Servicio Civil sustitutivo, en su caso, tendrá reservado su puesto de trabajo hasta dos meses después de que se produzca el licenciamiento, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad como realmente trabajado.

2.- Durante el cumplimiento de dicho Servicio el trabajador tendrá derecho al cobro de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

3.- Siempre que el Servicio Militar o Servicio Civil sustitutivo lo permita y las necesidades de la Empresa lo requieran, se facilitará trabajo a los empleados que se encuentren en tal situación, pactando en su momento las condiciones económicas y jornada.

Artículo 27º.- Seguro de Accidentes.-

La Empresa garantiza a través de la Póliza nº 310.661 contratada con la Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria el percibo como mínimo de 1.000.000 y 1.500.000 de Pts. en caso de muerte o invalidez permanente, respectivamente, derivada de accidente, de acuerdo con las estipulaciones contenidas en dicha Póliza de 22-4-81 y suplementos sucesivos.

Artículo 28º.- Economato.-

Los trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Madrid son beneficiarios del Economato Laboral Colectivo del INI, siendo a cargo de la Empresa el coste de éste beneficio social.

Artículo 29º.- Subvenciones por compras.-

1.- Los trabajadores que realicen compras en las tiendas de la Empresa tendrán un descuento del 25% sobre el precio de venta al público, pudiendo además aplazar el pago sin ningún recargo hasta 3 meses cuando se trate de cantidades inferiores a 100.000 Pts. y a 6 las superiores a dicha cantidad.

Asimismo, se podrán realizar aplazamientos hasta un máximo de 24 meses incluidos los plazos mencionados anteriormente, que devengarán un recargo del 1% mensual a partir de los mismos.

2.- Para ello bastará acreditar su pertenencia a la Empresa mediante la nómina del mes anterior al que se efectúa la compra, previa identificación y comprobación con el Documento Nacional de Identidad.

3.- No procederá lo dispuesto en el punto 1º en las Ventas Especiales que organice la Empresa.

4.- Caso de que algún productor cause baja en la Empresa se le descontarán automáticamente de su liquidación los débitos pendientes de pago derivados de la utilización de lo dispuesto en este artículo.

Artículo 30º.- Anticipos de pago diferido.-

1.- La Empresa mantiene un Fondo para préstamos de tres millones de pesetas pudiendo solicitar el personal, con cargo al mismo, préstamos sin interés por un importe máximo de 180.000 Pts. y el plazo de amortización máximo en 18 pagas consecutivas incluidas las extraordinarias.

2.- Se concederán por una Comisión formada por dos representantes de los trabajadores y dos de la Empresa, debiendo tramitarse las solicitudes a través del Departamento de Personal.

3.- A la solicitud, deberá adjuntarse justificación suficiente de su necesidad, y posteriormente, de la afectación del préstamos al destino para el que fué solicitado.

4.- No podrá concederse un nuevo préstamo hasta que no hayan transcurrido 6 meses como mínimo desde la cancelación del préstamo anterior, salvo que el importe total de los cancelados con anterioridad no hubiesen llegado al máximo previsto, en cuyo caso podrá concederse el nuevo por la diferencia existente entre el máximo y el total concedido y siempre que hubiera fondo disponible.

Artículo 31º.- Mejora prestaciones I.L.T.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria legalmente acreditada, la Empresa incrementará las prestaciones que por éste concepto perciba el trabajador, en la cantidad necesaria para garantizarle el salario convenido más antigüedad que tenga establecido durante todo el tiempo que permanezca en situación de I.L.T.

Artículo 32º.- Jubilaciones voluntarias anticipadas.-

Los trabajadores que hayan cumplido sesenta años y no tengan sesenta y cinco a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio y soliciten la jubilación, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas establecidas en el baremo anexo nº 2 del presente Convenio en función de la edad del trabajador y de los años de antigüedad en la Empresa.

CAPITULO VII - FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Artículo 33º.- Puntualidad y Asistencia.-

1.- Se entiende por puntualidad la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada en su centro de trabajo, así como el no abandonar el trabajo antes de las horas de terminación.

2.- Todos los trabajadores en los centros en los que exista reloj de control tienen el deber de fichar en el mismo a la llegada y salida del trabajo, así como cada vez que por cualquier otro motivo se vean obligados a dejar el centro y volver a él. Todas las veces que el personal abandone el centro de trabajo se solicitará el permiso del Jefe del Departamento.

En los centros de trabajo en los que no exista reloj para fichar será el Jefe del mismo el encargado de llevar el control correspondiente.

3.- En el supuesto de que algún trabajador asistiera durante la jornada laboral a la consulta de cualquier facultativo, deberá aportar justificante de haber estado en la misma. Igualmente deberá aportar justificante del facultativo de la Seguridad Social en aquellos casos en que la enfermedad sea igual o inferior a tres días.

4.- Los partes de enfermedad y accidente, ya sean de baja, alta o confirmación en su caso, deberán presentarse en el centro de trabajo dentro del plazo máximo de tres días respecto de la fecha de expedición. En cualquier caso, los trabajadores que vayan a faltar al trabajo por razones de enfermedad o accidente deberán comunicarlo en el mismo día y a ser posible a primera hora de la mañana, salvo causa de fuerza mayor, y con independencia de que posteriormente y dentro del plazo marcado se justifique la situación alegada.

Artículo 34º.- Sanciones.-

1.- Las faltas de puntualidad superiores a diez minutos diarios serán sancionadas con amonestación verbal la primera vez; amonestación por escrito la segunda y suspensión de empleo y sueldo durante uno o tres días la tercera o cuarta vez, respectivamente. Todo ello en el período de dos meses.

Las faltas de puntualidad superiores a 25 minutos diarios serán consideradas como dos faltas de más de diez minutos.

Cada acumulación de 15 minutos motivada por faltas de puntualidad inferiores a los diez minutos diarios equivaldrán a los efectos del párrafo primero, a una falta de puntualidad superior a los diez minutos. Todo ello en el período de dos meses.

2.- La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día será sancionada con un día de suspensión de empleo y sueldo, y con tres días si la falta es de dos días en el período de tres meses

3.- La sanción con tres días de suspensión de empleo y sueldo dos o más veces en el período de seis meses será motivo de despido disciplinario

CAPITULO VIII - ACCIONES REPRESENTATIVA Y SINDICAL

Artículo 35º.- Cargos de representación del personal.-

1.- Los trabajadores de la Empresa que ostenten la condición legal de representantes del personal tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les conceda la legislación vigente.

2.- El Comité es el órgano representativo de los trabajadores teniendo las competencias que le asigna el Estatuto de los Trabajadores, Título II, artículos 63 al 68 inclusives.

3.- No se computarán con cargo al crédito de horas sindicales, las horas dedicadas a las sesiones oficiales relativas a la negociación del Convenio Colectivo, así como las empleadas en reuniones con los representantes de la Empresa bien a través de la Comisión Paritaria u otras Comisiones establecidas o bien a través de cualquier otra reunión que se mantenga con los mismos.

4.- El crédito de horas mensuales podrá destinarse a la asistencia de los representantes a cursos de formación sindical.

Artículo 36º.- Derechos Sindicales.-

1.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá condicionar el empleo de un trabajador a que éste no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

2.- Cualquier Sindicato podrá insertar comunicaciones en el tablón de anuncios del centro de trabajo a cuyo efecto previamente dirigirá copias de las mismas a la Dirección del Centro a través de la persona que designe al efecto.

3.- Los Sindicatos que a nivel de la Empresa posean una afiliación superior al 10% de la plantilla podrán estar representados por un Delegado.

El Sindicato o Central que alegue poseer dicho derecho deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la Dirección de la Empresa, reconociéndo ésta, acto seguido, al citado Delegado la condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador de la Empresa en activo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Artículo 37º.- Funciones de los Delegados Sindicales.-

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz y sin voto, y siempre que tal órgano admita previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

6.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección del centro.

8.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su grupo profesional si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

9.- El Delegado Sindical a los efectos de horas sindicales será considerado como miembro del Comité.

10.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

CAPITULO IX - DISPOSICIONES FINALES

Artículo 38º.-

Hasta tanto no se pacte por ambas partes por Convenio Colectivo la regulación de la totalidad de las materias laborales que deben regir las relaciones de trabajo en la Empresa, se declara aplicable la actual Ordenanza Laboral de Comercio en lo relativo a todas aquellas materias que no se regulen en el presente Convenio.

Artículo 39º.-

Las diferencias económicas derivadas de la aplicación del presente Convenio Colectivo serán satisfechas por la Empresa a sus empleados dentro de los dos meses siguientes al de la publicación del mismo en el Boletín Oficil del Estado.

Artículo 40º.-

Para el conocimiento de todo el personal afectado por el presente Convenio, ambas partes acuerdan darle la mayor difusión en todos los Centros de Trabajo.

EMPRESA NACIONAL DE ARTESANIA

CONVENIO COLECTIVO 1.984 ANEXO Nº 1

TABLA DE RETRIBUCIONES MINIMAS POR CATEGORIAS

CATEGORIAS	SALARIO BASE ANUAL	ANTIGUEDAD MENSUAL
PERSONAL CON RESPONSABILIDAD DE MANDO:		
Subdirector	2.500.008,-	3.600,-
Jefe de División A	2.400.006,-	3.500,-
Jefe de División B	2.300.004,-	3.500,-
Jefe de División C	2.200.002,-	3.500,-
Jefe de División D	2.100.000,-	3.500,-
Jefe de Departamento A	2.000.012,-	3.400,-
Jefe de Departamento B	1.900.010,-	3.400,-
Jefe de Departamento C	1.800.008,-	3.400,-
Jefe de Departamento D	1.700.006,-	3.400,-
Jefe de Tienda 1ª-A	1.850.002,-	3.350,-
Jefe de Tienda 1ª-B	1.675.002,-	3.350,-
Jefe de Tienda 1ª-C	1.500.002,-	3.350,-
Jefe de Tienda 1ª-D	1.325.002,-	3.350,-
Jefe de Tienda 1ª-E	1.150.002,-	3.350,-
Jefe de Tienda 2ª-A	1.500.002,-	3.350,-
Jefe de Tienda 2ª-B	1.375.010,-	3.350,-
Jefe de Tienda 2ª-C	1.250.004,-	3.350,-
Jefe de Tienda 2ª-D	1.125.012,-	3.350,-
Jefe de Tienda 2ª-E	1.000.006,-	3.350,-
Jefe de Tienda 3ª-A	1.200.010,-	3.350,-
Jefe de Tienda 3ª-B	1.125.012,-	3.350,-
Jefe de Tienda 3ª-C	1.050.000,-	3.350,-
Jefe de Tienda 3ª-D	975.002,-	3.350,-
Jefe de Tienda 3ª-E	900.004,-	3.350,-
Jefe de Almacén 1ª-A	1.850.002,-	3.350,-
Jefe de Almacén 2ª-B	1.675.002,-	3.350,-
Jefe de Almacén 1ª-C	1.500.002,-	3.350,-
Jefe de Almacén 1ª-D	1.325.002,-	3.350,-
Jefe de Almacén 1ª-E	1.150.002,-	3.350,-
Jefe de Servicio A	1.600.004,-	3.350,-
Jefe de Servicio B	1.500.002,-	3.350,-
Jefe de Servicio C	1.400.000,-	3.350,-
Jefe de Servicio D (sin mando)	1.250.004,-	3.350,-
PERSONAL COMERCIAL:		
Promotores	1.100.008,-	2.475,-
Relaciones Públicas	900.004,-	1.950,-
PERSONAL TIENDAS:		
Personal Mercantil:		
Jefe Grupo	1.000.020,-	2.475,-
Jefe Sección	850.010,-	2.270,-
Dependiente	700.000,-	1.950,-
Ayudante Dependiente	672.000,-	1.665,-
Personal Auxiliar:		
Auxiliar Caja (vendedor)	700.000,-	1.800,-
Auxiliar Caja-Aux. Administ.(No vendedor)	750.008,-	1.800,-
Portero	672.000,-	1.725,-
Jefe Recibo	900.004,-	2.100,-
Mozo Almacén	672.000,-	1.665,-
Limpiadoras	672.000,-	1.725,-
PERSONAL ADMINISTRATIVO OFICINAS CENTRALES:		
Jefe Administrativo	1.100.008,-	3.120,-
Oficial 1ª	1.000.020,-	2.270,-
Oficial 2ª	900.004,-	2.100,-
Auxiliar Administrativo	750.008,-	1.800,-
Secretaria	900.004,-	2.270,-
PERSONAL TECNICO:		
Decorador 1ª	1.900.010,-	2.700,-
Decorador 2ª	1.500.002,-	2.700,-
Decorador 3ª	1.150.002,-	2.700,-
Decorador 4ª (tiendas)	800.030,-	1.950,-
Delineante	925.400,-	1.950,-
Escaparatista	925.400,-	1.950,-
Montador	1.000.020,-	1.800,-
PERSONAL DE ALMACEN:		
Capataz	1.000.020,-	1.950,-
Mozo	672.000,-	1.665,-
Empaquetador	672.000,-	1.665,-
Conductor	1.100.008,-	1.950,-
Jefe Administrativo	1.000.020,-	3.120,-
PERSONAL SERVICIOS COMUNES Y OTROS:		
Telefonista	850.010,-	1.800,-
Ordenanza 1ª	800.030,-	1.725,-
Ordenanza 2ª	672.000,-	1.725,-
Limpiadoras (O. Centrales)	672.000,-	1.725,-
Conductor	1.100.008,-	1.950,-

EMPRESA NACIONAL DE ARTESANIA

CONVENIO COLECTIVO 1.984 ANEXO Nº 2

TABLA DE INDEMNIZACIONES POR JUBILACION ANTICIPADA

AÑOS ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA	JUBILACION ANTICIPADA A LOS AÑOS 60	61	62	63	64
0 - 3	8	7	6	5	4
3 - 6	9	8	7	6	5
6 - 9	10	9	8	7	6
9 - 12	11	10	9	8	7
Más de 12	12	11	10	9	8

- Las cifras del recuadro indican el número de meses cuyque se concretaría la indemnización.

- El salario mensual regulador de la indemnización se obtiene dividiendo por 12 el salario bruto convenido anual más la antiguedad.

20448 *RESOLUCION de 8 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito empresarial, para el «Banco Exterior de España» y su personal.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa para el «Banco Exterior de España, S. A.», suscrito el 31 de julio de 1984 por la Comisión negociadora del mismo, con entrada en este Centro directivo el día 2 ed agosto del año en curso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión negociadora y con la advertencia a la misma de que la Empresa «Banco Exterior de España, S. A.», se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo segundo de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, advertencia esta de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

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

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

Madrid, 8 de agosto de 1984.—El Director general, P. D. (Orden de 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.