

afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4. La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Art. 54. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas del Convenio Colectivo, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empresa, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Art. 55. Cualquier trabajador o Sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de Sindicatos dominados o contratados por el empleador o en sostener económicamente o en otra forma sindicados con el mismo propósito de control.

Art. 56. El Sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier Sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

Art. 57. Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

Art. 58. El Comité de Empresa, como órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses, tendrá, además de las competencias que puedan establecerse por disposiciones de rango superior a este Convenio, las siguientes:

1. Recibir información trimestral sobre la marcha general, presupuesto de la programación de la producción.

2. Emitir informes previos sobre:

a) Organización del trabajo.

b) Reestructuración del trabajo.

c) Jornadas y horarios.

d) Revisión y actuaciones salariales planteadas con carácter general.

e) Planes de formación profesional.

f) Implantación o revisión de sistemas de control.

g) Estudios sobre tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3. Designar sus representantes en las comisiones calificadoras previstas para los concursos de ascensos, ingresos y traslados.

4. Recibir información previa de las sanciones a trabajadores de la Empresa y sobre índices de abstencionismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

5. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

6. Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familias.

7. Vigilar el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad Social y de empleo, formulando, en su caso, las acciones legales procedentes.

8. Colaborar con la Empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad dentro de las condiciones adecuadas.

9. Formular cuantas peticiones o sugerencias considere de interés general, trasladándolas al órgano que corresponda.

10. Informar a sus representados en cuanto directa o indirectamente afecte a las relaciones laborales.

Art. 59. 1. La elección de sus miembros, duración de su mandato, garantías para el ejercicio del cargo y régimen general de reuniones y de actuación se determinarán conforme a lo dispuesto en las normas legales al respecto.

2. El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros a un Presidente y un Secretario.

3. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de las horas mensuales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para atender sus funciones representativas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.

Art. 60. Los trabajadores de la Empresa podrán reunirse en asamblea, de acuerdo con las normas siguientes:

1. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 30 por 100 de la plantilla.

2. Las asambleas que se celebren en los locales de la Empresa, en domingo o festivo, requerirán la comunicación escrita previa al Departamento de Personal, con cuarenta y ocho horas de antelación, con expresión del orden del día previsto, de la que se acusará recibo.

3. Las asambleas a celebrar en los locales de la Entidad en días laborables por razones de urgencia, requerirán, en todo caso, la previa autorización de dicho departamento, que deberá solicitarse con la máxima antelación posible, con expresión del motivo de la reunión y contenido de la misma.

4. En lo no especificado en los números anteriores se estará a lo previsto en cada momento por la legislación vigente.

Art. 61. *Normas supletorias.*—Cuando por razones tecnológicas, económicas u organizativas desaparezca un puesto de trabajo, el trabajador afectado que viniere desempeñándolo podrá libremente optar por la rescisión contractual, con derecho a la indemnización establecida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, o bien pasar a ocupar otro puesto de trabajo, de inferior o superior categoría, que la Empresa le asigne, siempre que ello fuere posible. Si se acordara el cambio de puesto de trabajo, la nómina del trabajador se adaptará íntegramente a los conceptos salariales del nuevo puesto, garantizándosele, en todo caso, igual nivel retributivo. A tal fin, si el nuevo puesto tiene asignado inferior salario, se trasladará la diferencia existente con la retribución que venía percibiendo en el puesto de procedencia al concepto complemento personal. De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del Convenio, este concepto será absorbible por las causas y supuesto regulados en el mismo.

Art. 62. *Cláusula adicional primera.*—Las partes firmantes reconocen la mejora económica y social que el presente Convenio establece para el colectivo de «Canpre, Sociedad Anónima», con respecto a los años 1992, 1993 y 1994.

Art. 63. *Cláusula adicional segunda.*—El seguimiento y aplicación del presente Convenio serán llevados a cabo por la Comisión Paritaria, que estará formada por el Comité de Empresa y los representantes que la Empresa designe en su representación.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

11705 RESOLUCION de 30 de marzo de 1993, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 516/1984, promovido por «System-Technik, Sociedad Anónima».

En el recurso contencioso-administrativo número 516/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «System-Technik, Sociedad Anónima», contra Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 1 de marzo de 1983, se ha dictado, con fecha 23 de noviembre de 1990, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto, debemos declarar y declaramos ser ajustada a derecho la Resolución del Registro de la Propiedad Industrial recurrida; sin hacer pronunciamiento de las costas procesales.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de marzo de 1993.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.