Esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 8 de noviembre de 1991.–El Secretario general técnico, José Luis Pérez Iriarte.

29511 *RESOLUCION de 8 de noviembre de 1991, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace pública la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España, contra la desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de reposición formulado contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia, de 19 de enero de 1988, por la que se acordó la convalidación del título de Arquitecto, obtenido en Colombia por don Fernando Oliveros Martínez.*

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España, contra la desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de reposición formulado contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia, de 19 de enero de 1988, por la que se acordó la convalidación del título de Arquitecto de don Fernando Oliveros Martínez, obtenido en Colombia, por el español de Arquitecto; la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Quinta de la Audiencia Nacional, con fecha 10 de diciembre de 1990, ha dictado la sentencia cuyo fallo es el siguiente:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia, desestimatoria presunta por silencio administrativo del recurso de reposición formulado contra la de 19 de enero de 1988 que concedió la convalidación del título de Arquitecto colombiano a don Fernando Oliveros Martínez, debemos declarar y declaramos que tales resoluciones administrativas no son conformes a Derecho y por ello las anulamos sin hacer pronunciamiento sobre costas.»

Dispuesto por Orden de 5 de agosto de 1991 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 8 de noviembre de 1991.–El Secretario general técnico, José Luis Pérez Iriarte.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29512 *ORDEN de 12 de noviembre de 1991 por la que se autoriza la absorción por «Copa», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 260, de «Río Magro», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 233.*

Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «Copa», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 260, con domicilio social en Valencia, plaza Pintor Segrelles, número 1, absorba a «Río Magro», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 233, con domicilio social en Carlet (Valencia), calle Mayor, número 60; todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre Colaboración en la Gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio), y

Teniendo en cuenta que por cada una de las Entidades solicitantes se ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización y la certificación de los acuerdos adoptados al efecto;

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación,

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.–Autorizar, con efectos de 1 de diciembre de 1991, la absorción por «Copa», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 260, de «Río Magro», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 233, conservando la primera su propia denominación y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto de la misma, proceso liquidatorio.

Segundo.–La Mutua absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la absorbida.

Tercero.–Autorizar el cambio de titularidad, a favor de la Entidad absorbente, de los depósitos constituidos en concepto de fianza reglamentaria por la Mutua absorbida, debiendo continuar dichos depósitos, hasta tanto no se solicite su regularización, a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Madrid, 12 de noviembre de 1991.–El Ministro.–P. D. (Orden de 27 de diciembre de 1990 «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario general para la Seguridad Social, Adolfo Jiménez Fernández.

Sr. Director general de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social.

29513 *RESOLUCION de 22 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hispamer, Servicios de Intermediación Financiera, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hispamer, Servicios de Intermediación Financiera, Sociedad Anónima» que fue suscrito, con fecha 9 de julio de 1991, de una parte por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de noviembre de 1991.–La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «HISPAMER S.I.F.»

Año 1991

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales. Extensión

Artículo 1.º *Ámbito funcional, personal y territorial.*–1. El presente Convenio afecta a todos los Centros de trabajo de «Hispamer, Servicios de Intermediación Financiera, Sociedad Anónima», excepto al personal que procedente de «unileasing» se integró o se integre en la Sociedad, y le sea de aplicación, a la firma del presente Convenio, el de Banca.

2. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2, número 1.a) del Estatuto de los Trabajadores y a quienes puedan serlo de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

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

Art. 2.º *Ámbito temporal.*–El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, extendiéndose desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1991, y será de aplicación al personal que tenga vinculación laboral efectiva con la Empresa a la firma del mismo.

Art. 3.º *Sustitución y remisión.*–1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que queda totalmente absorbida y sustituida, en virtud de lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 4.º *Condiciones más beneficiosas y absorción.*–Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto,

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

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

Art. 5.° *Denuncia.*-El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de noviembre de 1991, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

CAPITULO II

Del personal

Art. 6.° *Clasificación del personal.*-El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se clasificará con arreglo a las siguientes categorías:

Jefe Superior.-Director de Sucursal.

Titulado.-Asesores jurídicos.

Jefe primera.-Interventores, responsables de la administración de Centros de trabajo, que por su volumen tengan seis o más personas a su cargo, y responsables de oficina, considerándose como tales a aquellos empleados que están al frente de un Centro de trabajo que no ha realizado ningún ejercicio completo y cuyo número de empleados no exceda de 4.

Jefe segunda.-Jefes de Impagados, Jefes de cartera regional, responsables administrativos de los que dependan al menos cuatro personas y que se hagan su propia contabilidad. Se exceptúan los responsables de impagados que ingresen a partir del 1 de enero de 1985, que lo harán con la categoría de auxiliares.

Oficial primera.-Responsables de la contabilidad del Centro de trabajo, encargados de preparar el comité de operaciones, Secretarías de dirección, comerciales y los Oficiales de segunda que hubieran ingresado en la Empresa antes del 1 de enero de 1980.

Oficial segunda.-Cajeros, Recepcionistas de operaciones, Mecanógrafas, auxiliares de contabilidad, Telefonistas, encargadas de centralita y los empleados cuya principal actividad sea introducir datos por pantalla.

Auxiliares.-Empleados que realizan los trabajos elementales de administración y, en general, los trabajos puramente mecánicos.

Ordenanza.

Art. 7.° *Ingresos y período de prueba.*-La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

a) Personal titulado: Seis meses.
b) Personal administrativo y técnico: Tres meses.
c) Personal subalterno: Quince días.

Durante este período, tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

Es potestativo de la Empresa renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala, en su caso.

Art. 8.° *Provisión de vacantes.*-En lo relativo a esta materia se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. Personal administrativo.-Los Jefes superiores, titulados, Jefes de primera, Jefes de segunda, así como los que deban ejercer funciones comerciales, serán de libre designación de la Empresa.

Para la provisión de vacantes en las categorías de Oficiales de primera y Oficiales de segunda, que se produzcan como consecuencia de ascensos y plazas de nueva creación, la Empresa convocará un concurso-oposición, al que podrán acceder todos los empleados de las categorías inferiores.

Se constituirá a tal fin una comisión paritaria Empresa-representantes legales de los trabajadores, que tendrá las facultades de admitir solicitudes, elaborar el contenido de las pruebas, vigilar su desarrollo y evaluar las mismas.

Concluidas las pruebas determinarán los aprobados y la categoría que ostentarán con efectos desde que se produjo la vacante.

Como especial consideración a la antigüedad, ésta se valorará, al menos, en una quinta parte de la valoración total de la prueba. En el supuesto de que no aprobara ningún candidato a algunas de las plazas convocadas, la Empresa cubrirá dichas plazas a su conveniencia.

Art. 9.° *Ascensos.*-1. Los Auxiliares administrativos, con cinco años de antigüedad en la Empresa, ascenderán a la categoría de Oficiales de segunda. Los Oficiales de segunda, con siete años en la categoría, pasarán a la de Oficiales de primera.

2. Los Oficiales de primera, con ocho años en la categoría o diez en la Empresa al 31 de diciembre de 1991, ascenderán a la categoría de Jefe de segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer mando, y siempre y cuando dichos trabajadores hayan ingresado en la Empresa antes del 1 de enero de 1982.

3. Cuando no existiera vacante, el trabajador ascendido vendrá obligado a seguir desempeñado sus funciones habituales, sin que pueda por tanto reclamar por realizar trabajo de categoría inferior.

4. Lo previsto en los puntos 1 y 2 de este artículo no afectará a aquellos trabajadores que hubieran ingresado en la Empresa, con posterioridad al 31 de diciembre de 1990.

CAPITULO III

Política salarial

Art. 10. *Tablas salariales.*-Los sueldos a percibir con carácter anual, es decir, en las catorce pagas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, son los siguientes:

Niveles	Pesetas
Jefe superior y licenciados	2.469.972
Jefe primera	2.212.952
Jefe segunda	1.944.908
Oficial primera	1.703.520
Oficial segunda	1.500.548
Auxiliar y Ordenanza	1.265.026

Dichos importes resultan de aplicar un incremento porcentual del 7 por 100 a las tablas salariales en vigor en el año 1990.

Con efecto de 1 de septiembre de 1991 estos sueldos, para todos los niveles, se incrementarán en 50.000 pesetas en cómputo anual.

Con efecto a 31 de diciembre de 1991 volverán a ser incrementadas en otras 50.000 pesetas, asimismo en cómputo anual.

Art. 11. *Antigüedad.*-El complemento de antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo consistirá en trienios.

Cada uno de los trienios a percibir, con carácter anual, consistirá en el 4,63 por 100 del salario marcado para su categoría, al 31 de diciembre de 1991.

Art. 12. *Pagas extraordinarias.*-La Empresa afectada por el presente Convenio Colectivo abonará a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

a) Extraordinaria del primer semestre: Se abonará conjuntamente con la nómina del mes de junio y se fijará su importe en una mensualidad completa más la antigüedad y todas las percepciones salariales que puedan corresponder a los trabajadores mensualmente. Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio.

b) Extraordinaria del segundo semestre: Se aplicarán los mismos criterios que en la anterior y se hará efectiva conjuntamente con la nómina del mes de noviembre. Su devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre.

CAPITULO IV

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 13. *Jornada laboral.*-1. Para cualquier trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, con independencia de su categoría profesional, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para 1991 será de mil setecientas cincuenta horas, como cómputo anual de jornada.

2. La jornada laboral de invierno, comprendida entre el día 1 de enero y el 14 de junio y entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de cada año, será, con carácter general, de cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

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

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

5. Se establece un sistema de puentes que disfrutarán alternativamente el 50 por 100 de la plantilla.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*–1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

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

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

2. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

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

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

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

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

7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividendo el equivalente a catorce pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por las tablas salariales más el complemento de antigüedad, artículos 10 y 11 del presente Convenio Colectivo). El divisor será la cifra de 1.750.

Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento que, en ningún caso, será inferior al 75 por 100.

8. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador la realización por parte de éste de las horas extraordinarias estructurales podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso correspondiente al 175 por 100 de las realizadas, en lugar de su retribución económica.

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

Art. 15. *Vacaciones.*–1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

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

3. El personal podrá partir las vacaciones hasta un máximo de tres períodos.

4. El personal que opte por disfrutar sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo tendrá derecho a optar entre seis días naturales más de vacaciones o media paga extraordinaria más (entendiéndose esto como la vigésima cuarta parte del sueldo anual para su categoría).

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

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro. De igual manera se procederá en el tercero con relación al segundo.

En caso de fraccionamiento de las vacaciones sólo un período podrá ser inferior a siete días.

La comunicación de la opción elegida deberá realizarse al hacer la correspondiente solicitud.

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

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

Art. 16. *Permisos sin sueldo y licencias.*–Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la Empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldos hasta un total de quince días máximo al año y habrá de otorgárselos la Empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

Art. 17. *Fiestas locales.*–Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el Centro de trabajo, la jornada será reducida, adelantándose la salida del final de la jornada en tres horas laborables de trabajo efectivo. Esta reducción de jornada tan sólo podrá producirse una semana al año.

Como excepción a lo anterior, en aquellas plazas en las que la semana de celebración de las fiestas locales coincida con la jornada laboral de verano descrita en el párrafo 4 del artículo 13 del presente Convenio, los Centros de trabajo ubicados en ellas podrán sustituir la forma de reducción de jornada citada en el párrafo anterior, por la consistente en retrasar la entrada del comienzo de la jornada en hora y media y adelantar la salida del final de la jornada en otra hora y media.

Art. 18. *Excedencias.*–1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Asimismo podrán obtener su paso a la situación de excedencia forzosa en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

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

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

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

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 19. *Traslados.*–En el caso de que se produzcan vacantes y de acuerdo con el artículo 8.°, en las sucursales de la Empresa, tendrá preferencia para el traslado el más antiguo en la solicitud. Se exceptúan las categorías de Jefatura.

En otros supuestos de traslado se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Permutas. Los trabajadores de una misma Empresa podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo a reserva de lo que la Empresa libremente decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Art. 20. *Seguridad Social.*–En caso de enfermedad o accidente de trabajo ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo en la siguiente cuantía:

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

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

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

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

Art. 21. *Seguro de vida.*–La Empresa se compromete a suscribir un seguro de vida a favor de cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales:

a) En caso de fallecimiento cualquiera que sea la edad del asegurado: 2.500.000 pesetas.
b) En caso de fallecimiento en accidente producido antes de los sesenta y un años de edad: 5.000.000 de pesetas.
c) Por fallecimiento en accidente de circulación antes de los sesenta y cinco años: 7.500.000 pesetas.
d) Por invalidez total permanente y absoluta antes de los sesenta y cinco años: 2.500.000 pesetas.
e) Por incapacidad profesional total y permanente antes de los sesenta y cinco años: 2.500.000 pesetas.
f) En caso de orfandad o viudedad: 500.000 pesetas.
g) En caso de fallecimiento, sea cual sea la causa y la edad, por gastos de primeros auxilios: 150.000 pesetas.

Por otra parte se abonará al cónyuge del trabajador fallecido la cantidad de 8.800 pesetas mensuales por cada hijo menor de dieciocho años en concepto de ayuda familiar.
Esta ayuda será controlada en todo momento por la Empresa que podrá retirar la misma o aplicarla, como tenga por conveniente, en los supuestos siguientes:

a) Que el cónyuge perceptor contraiga nuevo matrimonio.
b) Que no preste, a juicio de la Empresa, la debida atención a sus hijos.

La presente ayuda familiar será objeto de revisión anual.
Art. 22. *Reconocimiento médico anual.*-La Empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual consistente en las pruebas necesarias para determinar la aptitud del empleado para desarrollar su trabajo y prever posibles patologías:

1. Estudio clínico general.
2. Análisis de orina.
3. Análisis de sangre.
4. Vista y oído.

Art. 23. *Servicio militar o civil sustitutorio.*-A partir de la vigencia de este Convenio Colectivo todos los trabajadores que se incorporen al servicio militar con carácter obligatorio o al servicio civil que lo sustituya, percibirán el 60 por 100 de su sueldo, incluidas las pagas extraordinarias.
Art. 24. *Anticipos al personal.*-1. El personal por necesidades propias y justificadas tendrá derecho a un anticipo consistente en media anualidad del sueldo y del complemento de antigüedad señaladas para su categoría profesional en las tablas recogidas en los artículos 10 y 11 del presente Convenio.
2. Dicho anticipo será reintegrado a la Empresa mediante amortizaciones mensuales de igual importe en un plazo máximo de cuarenta y ocho mensualidades.
3. Para tener derecho a este anticipo el trabajador deberá tener una antigüedad en la Empresa de un año como mínimo.

Art. 25. *Ayuda para estudios.*-1. 'La Empresa en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les concederá para cursar estudios de materias directamente relacionadas con el sector en Centros que expidan títulos oficiales.

a) El 100 por 100 de los gastos de matrícula y honorarios de los Centros de enseñanza.

En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en Centros públicos y privados, las anteriormente citadas obligaciones de la Empresa no se extenderán más allá de las que sean propias del Centro público correspondiente.
2. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso sucesivo si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.
3. Se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención de un título.
Art. 26. *Plus de transporte.*-A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 187 pesetas por día de trabajo. Dicho plus se dejará de percibir por el trabajador los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier otro motivo justificado o injustificado.
Art. 27. *Quebranto de moneda.*-Los cajeros, con o sin firma, responsables de la caja de la Empresa o Centro de trabajo, y los cobradores percibirán por este concepto la cantidad de 3.600 pesetas mensuales.
Art. 28. *Gastos de locomoción.*-1. Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la Empresa los trabajadores utilizasen su automóvil particular se les abonará a razón de 21 pesetas por kilómetro.
2. La parte de esta cantidad correspondiente a carburante (que se entenderá en el 40 por 100), será revisada automáticamente con cada subida del carburante y en la misma proporción.
Art. 29. *Becas o ayudas.*-1. Los empleados con hijos en edad escolar (a partir de los cuatro años), hasta el COU, incluidas Enseñanzas Medias, recibirán una subvención de 17.000 pesetas anuales por hijo para ayuda de libros y matrícula. Estas cantidades se cobrarán al final de agosto de cada año.
2. Los empleados que tengan algún hijo disminuido física o psíquicamente percibirán una ayuda económica del 100 por 100 del coste de la educación.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 30. *Derechos sindicales.*-En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.
Art. 31. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*-En el caso de los miembros de los Comités de Empresa o cuando sean varios los Delegados de Personal en el Centro de trabajo, se podrá acumular en uno o varios de los mismos la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.
Cuando en el Centro de trabajo existiera un solo Delegado de Personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de cuarenta y cinco horas.
Art. 32. *De los Sindicatos.*-1. La Empresa deberá respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.
Consecuentemente, tampoco podrá la Empresa despedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengan reconocidas.
2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo vinculación como trabajador en activo de la Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.
Art. 33. *Comisión paritaria.*-1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión paritaria compuesta por dos miembros designados por la Empresa y otros dos miembros elegidos entre los representantes de los trabajadores.
2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.
3. Serán funciones de esta Comisión paritaria:

a) Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.
b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión paritaria los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.
5. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales de cada parte.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

29514 *RESOLUCION de 31 de julio de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.055/1985, promovido por «Wasabrod Aktiebolag», contra acuerdos del Registro de 20 de febrero de 1984 y 20 de noviembre de 1985.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.055/1985, interpuesto ante Audiencia Territorial de Madrid por «Wasabrod Aktiebolag», contra resoluciones de este Registro de 20 de febrero de 1984 y 20 de noviembre de 1985, se ha dictado, con fecha 11 de febrero de 1989, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por "Wasabrod Aktiebolag" contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de noviembre de 1985, confirmatoria en reposición de la de 20 de febrero de 1984, que dispuso la inscripción