

Artículo	Apartado	Punto o párrafo	Donde dice	Debe decir
24	b	4.º	quinquenio que le hubiera podido	quinquenio que les hubiera podido
24	b	4.º	trienio hasta alcanzar el valor	trienio hasta alcanzar el valor
27		4.º	convenido reguladas a continuación	convenido regulada a continuación
27		5.º	artículo no experimenta variación	artículo no experimentan variación
28		3.º	por imperativos del servicio,	por imperativo del servicio,
44		1.º	siguiente le será abonada durante	siguiente, le serán abonadas durante
44		2.º	artículo no experimenta variación	artículo no experimentan variación
49		1.º	a través del fondo de auxiliares extraordinarios, grupos de Empresa	a través del fondo de Auxilios Extraordinarios, Grupo de Empresa,
49			las cuales serán administrados por	las cuales serán administradas por
49		1.º	Las Comisiones de Barcelona y Sevilla	La Comisión de Barcelona y Sevilla.
49		3.º	cantidad que corresponda al período	cantidad que corresponda al período
61		3.º	Se revisará la tabla asalarial	Se revisará la tabla salarial
64		3.º	Se establece la indemnización por los posibles perjuicios que pudieran causarse por una eventual retirada del carné de conducir vehículos de la Empresa o de su propiedad durante la jornada laboral.	Se establece la indemnización por los posibles perjuicios que pudieran causarse por una eventual retirada del carné de conducir cuando como consecuencia directa del desarrollo del trabajo habitual un empleado venga obligado por su función a conducir vehículos de la Empresa o de su propiedad, durante la jornada laboral.
Anexo VI	1	1.º	durante el período comprendido entre las veintidós y las seis se abonarán con los valores pactados,	durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, se abonarán con los valores pactados,

Mº DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

8813

RESOLUCION de 25 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las Sociedades Cooperativas de Crédito y el personal a su servicio.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, recibido en esta Dirección General el pasado día 9 de marzo actual, y completada la documentación hoy, día 25, suscrito por las representaciones de la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito y de la Federación Independiente de Trabajadores del Crédito, con manifestación escrita de la Entidad empresarial que «la voluntad negociadora de esta Unión ha sido la de establecer un Convenio Colectivo para todas las Cooperativas de Crédito y para sus trabajadores, sin que quede excluido ninguno de éstos por razón de su no pertenencia al Sindicato firmante o por alguna otra razón de afiliación sindical».

Por tanto, 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,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 25 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

TEXTO DEL VI CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CREDITO

Artículo 1. *Ambito*.—El presente Convenio de ámbito nacional es de aplicación a las Cooperativas de Crédito y a los trabajadores de las mismas representados por la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito y la Federación Independiente de Trabajadores del Crédito.

Art. 2. *Vigencia*.—El Convenio entrará en vigor, a efectos económicos, el 1 de enero de 1981. Las demás condiciones entrarán en vigor y se aplicarán a partir de la fecha de la firma del mismo.

Art. 3. *Duración*.—La duración será de un año, es decir, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1981, prorrogándose su vigencia de año en año si no media denuncia expresa de cualquiera de las partes, la cual, caso de producirse, se hará con tres meses de antelación a la fecha prevista para finalizar su duración.

Art. 4. *Compensación y absorción*.

1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Laudos, bien por decisión unilateral de las Empresas, según cómputo anual, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo del artículo 7.

2. Quedarán asimismo absorbidos por este Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerados en cómputo anual.

Art. 5. *Revisión*.—En el supuesto de que el índice general de precios al consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística al 30 de junio de 1981 supere el 7 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice antes citado. Esta revisión se aplicará con efectos al 1 de enero de 1981 y afectará a los conceptos retributivos siguientes: Salario base, complemento de antigüedad, trienios de jofatura, plus de calidad de trabajo y gratificación Conserjes, correspondientes al Convenio anterior.

Art. 6. *Retribución básica*.—El salario base regulado por la Ordenanza Laboral en su artículo 39 y reflejado en la tabla salarial anexa al V Convenio Colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de marzo de 1980) queda establecido en la cuantía reflejada en la tabla anexa al presente Convenio.

Los sueldos contenidos en la citada tabla salarial son anuales y se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

Art. 7. *Aumentos por antigüedad*.—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio Colectivo percibirán un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados en la misma Entidad. El citado complemento comenzará a devengarse a partir del día 1 de enero del año en que se cumpla.

La cuantía de los aumentos por antigüedad previstos en el artículo 40.1 de la Ordenanza Laboral serán los siguientes:

- Personal de limpieza 8,10 pesetas a la hora por cada trienio.
- Personal titulado, con jornada incompleta, 10.325 pesetas anuales por cada trienio.
- El resto del personal, incluidos Botones, 20.667 pesetas anuales por cada trienio.

Art. 8. *Trienios de jofatura*.—Los trienios de jofatura previstos en el artículo 41.1 de la Ordenanza Laboral quedan fijados para el año 1981 en las siguientes cuantías:

- Jefes de primera, 23.620 pesetas.
- Jefes de segunda, 17.982 pesetas.
- Jefes de tercera, 15.536 pesetas.
- Jefes de cuarta y quinta, 8.610 pesetas.
- Jefes de sexta, 6.719 pesetas.

El citado complemento comenzará a devengarse a partir del día 1 de enero del año en que se cumpla.

Art. 9. *Bolsa de vacaciones*.—El importe de la bolsa de vacaciones para el año 1981 será el correspondiente a cada uno de los períodos de disfrute fijados en el artículo 10 del V Convenio Colectivo, incrementado en un 14,75 por 100.

Art. 10. *Quebranto de moneda.*—Las cantidades previstas en el artículo 50, apartado a), de la Ordenanza Laboral quedan establecidas para el año 1981 en las cuantías de 19.998 y 16.229 pesetas anuales, respectivamente.

Art. 11. *Plus de máquinas.*—Se establecen dos pluses diferenciales: Uno para máquinas convencionales, regulado en el artículo 47.1 de la Ordenanza Laboral, cuyo importe se fija en 1.918 pesetas mensuales; otro para máquinas vinculadas a proceso de datos, mediante entrada o tratamiento de la información, cuando soporten o procesen a través de cinta, banda magnética, diskets o teleproceso, etc., de 4.624 pesetas mensuales. Uno y otro pluses son incompatibles.

El segundo de estos pluses sustituye y deja sin efecto al denominado «plus especial» regulado en el artículo 38 del IV Convenio Colectivo.

Los trabajadores al frente de máquinas de posición tendrán derecho a la percepción del plus único de 4.624 pesetas mensuales siempre que la actividad de digitación tenga carácter de dedicación principal.

Art. 12. *Premio a la dedicación.*—Se establece un premio para todo el personal que se jubile con una antigüedad igual o superior a los veinte años, consistente en tres mensualidades del total de las percepciones ordinarias que integren la nómina en el mes en que se produzca el hecho. A estos efectos se entiende por antigüedad la reconocida por la Empresa.

Art. 13. *Participación en los excedentes netos de la Empresa.*—Se modifica el artículo 43 de la Ordenanza Laboral en el sentido de que por el concepto de participación en los excedentes netos de la Empresa el personal percibirá anualmente un complemento en cuantía de dos mensualidades, que se abonarán dentro del mismo ejercicio económico, una de ellas en el mes de abril y otra en el mes de septiembre.

Superando la asignación a reservas obligatorias el 0,30 por 100 de la cifra de recursos ajenos consolidados en cada Entidad, se abonará media mensualidad en el mes siguiente a la aprobación de los resultados administrativos; esta participación se considerará devengada al 31 de diciembre de cada ejercicio.

Se entiende como mensualidad el sueldo más los aumentos por antigüedad y complemento por calidad de trabajo, y las cifras de recursos ajenos se entenderán consolidadas en la cuantía del pasivo medio del año anterior.

El personal que ingrese o cese en el curso del ejercicio percibirá la parte proporcional que corresponda de los mínimos establecidos.

El complemento aquí establecido será compensado hasta donde alcance con lo dispuesto en el Reglamento de Cooperación, aprobado por Real Decreto número 2710/1978, en cumplimiento de lo contenido en el artículo 48.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1974.

Art. 14. *Plus de calidad de trabajo.*—El plus de calidad de trabajo que perciba cada trabajador, regulado en el artículo 46.1 de la Ordenanza Laboral, será incrementado en un 14,75 por 100.

Art. 15. *Gratificación de Conserjes.*—Para el año 1981 queda establecida en la cuantía de 20.662 pesetas anuales, en plazas de cien mil o más habitantes, y en las restantes plazas 14.768 pesetas.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Para determinar el importe de la hora extraordinaria se computarán como dividiendo el importe de 16,5 pagas y como divisor el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este Convenio.

El límite de horas extraordinarias a realizar por el trabajador y el porcentaje de incremento sobre las ordinarias será el que señale la legalidad en cada momento.

Art. 17. *Salidas y dietas.*—Se sustituye el sistema de dietas por el de gastos a justificar.

Art. 18. *Asignación por kilómetro.*—Cuando las comisiones de servicios se realicen con vehículo propio se percibirá la cantidad de 13,50 pesetas por kilómetro recorrido.

Art. 19. *Vacaciones.*—Para el año 1981 cada Entidad establecerá el cuadro de vacaciones según sus necesidades, y para cada una de sus dependencias, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Todo el personal, sin distinción de categoría, disfrutará treinta días naturales de vacaciones, que podrán fraccionarse en periodos no inferiores a diez días a petición del trabajador, que deberá solicitarlo al confectionarse el cuadro antes citado.

Se adoptará un sistema rotativo, debiendo quedar cada departamento con el personal necesario para estar debidamente atendido.

El periodo en que podrán disfrutarse las vacaciones será el comprendido entre el 1 de marzo al 30 de noviembre, ambos inclusive, quedando a salvo la posibilidad de que el personal pueda solicitar sus vacaciones durante el resto del año, a excepción del periodo comprendido entre el 15 de diciembre y 15 de enero, ambos inclusive, que será inhábil.

Art. 20. *Permisos y excedencias.*—El contenido de los apartados c), e) y h) del artículo 27 de la Ordenanza Laboral queda como sigue:

c) Por nacimiento de hijos, tres días.

e) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, cuatro días. Si ocurre fuera de plaza, seis días.

h) Por mudanza, tres días.

Excedencias:

1. Se modifica el artículo 29 de la Ordenanza Laboral en lo relativo a; Para la concesión de excedencia voluntaria la antigüedad necesaria será de dos años.

2. Para los trabajadores con dos años de antigüedad en la Empresa y por una sola vez existirá el derecho a una excedencia no retribuida, con una duración máxima de tres meses, con reingreso automático, siempre que este permiso no vaya a ser utilizado para prestar servicios en Empresas del ámbito de este Convenio o de Banca, Crédito, Cajas de Ahorro, Entidades financieras u otras similares.

3. Los trabajadores con antigüedad en la Empresa superior a cinco años tendrán derecho a una excedencia por una sola vez, de características idénticas a la regulada en el párrafo anterior, por un periodo de hasta seis meses.

Las excedencias reguladas en los números 2 y 3 de este artículo tienen el carácter de incompatibles, de manera que disfrutada una, no podrá solicitarse la otra.

Art. 21. *Personal femenino.*—El número 3 del artículo 31 de la Ordenanza Laboral queda modificado en el sentido de que el personal femenino, aun después de haber rebasado los cinco años de excedencia, tendrá derecho a reingresar en el momento en que se constituya en cabeza de familia o en el supuesto de incapacidad total del marido, si bien limitando el reingreso a un plazo máximo de diez años desde la iniciación de la excedencia y que no se haya superado la edad de cuarenta y cinco años.

Art. 22. *Horario de los sábados.*—El horario de los sábados será de las ocho a las catorce horas.

Cada trabajador descansará un sábado al mes, siendo ese descanso recuperable en productividad.

En las oficinas que empleen a una sola persona se sustituye este descanso por reducción de la jornada del sábado en hora y media, sin perjuicio de la recuperación prevista en el párrafo anterior.

Las Empresas, en función de sus peculiares características, podrán sustituir el descanso del sábado por el lunes.

Art. 23. *Anticipos.*—El porcentaje a que se refiere el artículo 34 de la Ordenanza Laboral será del 100 por 100 de la mensualidad en curso.

Art. 24. *Préstamos.*—Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho, con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedades graves del cónyuge, hijos y demás familiares, siempre que conviviesen habitualmente con el trabajador y a sus expensas), a la concesión de anticipos sin interés de hasta nueve mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina del mes en que se promueva la solicitud.

Las solicitudes de anticipos se resolverán en el plazo de quince días, contados a partir de la presentación de la petición, ante el órgano rector de la Cooperativa y siempre que éste celebre reunión en el citado plazo.

Su amortización se efectuará destinando a tal fin el 15 por 100 de todas las pagas que corresponda percibir al trabajador durante el año.

Durante el tiempo que dure la amortización no podrá concederse otro préstamo de estas características.

En todas las peticiones será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 25. *Préstamos vivienda.*—El trabajador podrá solicitar préstamos para adquisición de su primera vivienda hasta un máximo de 1.500.000 pesetas.

La amortización de estos préstamos se efectuará en diez años y su importe devengará el siguiente interés:

- Hasta 500.000 pesetas el interés será del 7 por 100 anual.
- Lo que exceda de 500.000 pesetas el interés será del 9 por 100 anual.

Las garantías a exigir para la concesión de estos préstamos serán a juicio de la Empresa e igual para todos los trabajadores, en relación a préstamos de cuantía y condiciones equiparables.

La cuantía máxima a destinar por cada Entidad para cubrir la totalidad de los préstamos concedidos por este concepto vendrá limitada al 0,50 por 100 del pasivo medio de la Entidad en el ejercicio anterior más el saldo medio de las cuentas de pasivo de los empleados durante el mismo ejercicio.

El Comité de Empresa o representantes de los trabajadores con la representación empresarial marcarán los criterios de prioridad para la concesión de estos préstamos.

Si se produjesen excedentes, una vez atendidas las peticiones para adquisición de primera vivienda, podrán solicitar préstamos aquellos empleados a los que les resten por pagar cantidades de primera vivienda ya adquirida, sin que en ningún caso pueda rebasar el tipo máximo establecido para este tipo de préstamo.

Art. 26. *Incapacidad laboral transitoria.*—La incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, de duración inferior a cinco días, dará derecho al trabajador a percibir el 85 por 100 del salario real, siempre que justifique ante la Empresa tal situación por documento de baja médica oficial o justificante de haber asistido a consulta médica. Cuando no puedan ser aportados tales documentos, la Empresa podrá deducir la totalidad de su retribución, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que hubiere lugar. A partir del quinto día de incapacidad debidamente justificada el trabajador perci-

birá el 100 por 100 de su salario real durante un período de dieciocho meses.

No obstante, en los casos de hospitalización o cuando la situación de baja laboral dure doce o más días se reintegrará al trabajador la cantidad deducida, de conformidad con el párrafo anterior.

El importe de las cantidades deducidas por esta circunstancia tendrá el destino que acuerden conjuntamente la Empresa y el Comité, y será en todo caso aplicado para fines asistenciales de los trabajadores.

Art. 27. Viudedad y orfandad.

a) Viudedad:

Se establece una pensión complementaria a favor de las viudas de los empleados fallecidos en activo o en situación de jubilados.

La cuantía de dicha pensión es complementaria de la que le corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades el 50 por 100 de la base reguladora que se determina en el párrafo siguiente.

La base reguladora en cómputo anual, para la determinación de la pensión de viudedad, estará constituida por la remuneración ordinaria que le correspondiese percibir al trabajador durante el mes en que se produzca el hecho causante, multiplicando por 14 y dividiendo por 12 y aplicando en doce pagas.

En el supuesto de que el fallecido se encontrase en situación de jubilado, la base mensual sería la equivalente a la que le correspondería percibir en el caso de hallarse en activo.

Para ser considerada beneficiaria de esta pensión será preciso que la viuda reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social. Se extinguirá automáticamente esta pensión complementaria de viudedad cuando dejara de percibirse y se extinguiese la pensión que reglamentariamente le correspondería percibir de la Seguridad Social.

b) Orfandad:

Se establece una pensión complementaria de orfandad a favor de los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias.

La pensión de orfandad así establecida se limitará a completar la que corresponda por igual concepto de la Seguridad Social hasta alcanzar, por cada uno de los hijos con derecho a la misma, el 20 ó el 30 por 100 (este último porcentaje cuando se trata de orfandad total) sobre la misma base reguladora fijada para la pensión de viudedad.

Cuando el huérfano sea calificado como subnormal, conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación con independencia de la edad.

En todos los demás casos se extinguirá automáticamente esta pensión complementaria cuando se extinga la de orfandad que reglamentariamente le corresponda de la Seguridad Social.

c) La acumulación de las pensiones de viudedad y orfandad que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social más los complementos previstos en el presente artículo no podrán superar en ningún caso el 100 por 100 de la base reguladora establecida.

d) En los supuestos de Entidades que tengan cubiertas las prestaciones consignadas en este artículo por cualquier sistema de aseguramiento establecido o concertado por las mismas, o de cualquier otra forma, en todo caso, a su cargo, sólo habrán de complementar las diferencias entre las percepciones aseguradas y las cantidades procedentes según lo establecido anteriormente.

Art. 28. *Cobradores y Ordenanzas.*—Se faculta a las Empresas, una vez oído el Comité de las mismas, para que en aquellos casos en que el traslado de fondos suponga una peligrosidad manifiesta en algunas localidades autorice a los Subalternos a que no utilicen el uniforme para estos menesteres.

Art. 29. *Plantillas.*—Se sustituye el segundo párrafo del artículo 19 de la Ordenanza Laboral con el siguiente:

«La proporción normal entre el conjunto de las diferentes categorías será la que se establece a continuación:

- Jefes: 10 por 100 mínimo.
- Oficiales primera: 10 por 100 mínimo.
- Oficiales segunda: 10 por 100 mínimo.
- Subalternos y Oficiales varios: 35 por 100 máximo.»

Art. 30. *Rotación de departamentos.*—El trabajador tiene derecho al cambio una vez cumplidos tres años en un mismo puesto de trabajo, previa comunicación a la Empresa con seis meses de antelación.

Art. 31. *Exámenes.*—Para todos los exámenes, tanto de ingreso como de promoción dentro de las Entidades, se constituirá un Tribunal paritario compuesto por, al menos, dos representantes del Comité de Empresa o en quien el mismo delegue, siempre que tenga una categoría superior a la plaza que se convoca, y dos representantes de la Empresa a designar por la misma.

Los exámenes versarán el 50 por 100 sobre temas generales y el 50 por 100 de temas prácticos de la Empresa.

Los aspirantes habrán de obtener un mínimo del 50 por 100 de las puntuaciones, siendo inexcusable que en cada

una de las disciplinas que la integran logren por lo menos el 50 por 100 de la puntuación máxima señalada a cada una.

Art. 32. *Modificación en extras de julio y Navidad.*—Modificación del artículo 42 de la Ordenanza Laboral, que quedará como sigue:

«En concepto de complemento periódico de vencimiento superior al mes el personal percibirá una gratificación extraordinaria equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por sueldo, antigüedad y pluses por calidad de trabajo el día inmediato anterior al 18 de julio y otro en la misma cuantía el día 22 de diciembre o el inmediato anterior si éste no fuera laborable.»

Art. 33. *Antigüedad en categorías especiales.*—Se establece una compensación por aquellos puestos de trabajo que no tienen posibilidad de ascenso dentro de su escala, tales como Ayudantes de Caja, Conserje, Vigilante, Cobradores y Telefonistas.

Dicha compensación será igual a la que está establecida para los Ordenanzas de segunda y primera en sueldo base y comenzará a percibirse el 1 de enero del año en que se cumplan seis de antigüedad dentro de la categoría.

Art. 34. *Trabajos de superior categoría.*—Con independencia de cuanto dispone el artículo 36 de la Ordenanza Laboral y a partir del 1 de enero de 1978 el personal subalterno que realice funciones de superior categoría tendrá derecho a un examen de capacitación al cumplir los seis meses continuos o doce de forma discontinua para ocupar la plaza del trabajo que realiza. Y, en todo caso, a los tres años de realizar el mismo trabajo, ascenderlo automáticamente a la categoría que por el desarrollo del mismo le corresponde.

En los exámenes a que se hace mención en el párrafo anterior deberá obtener el interesado una puntuación mínima del 60 por 100 de todas las materias y el 50 por 100 de cada una de ellas.

Para aquellos que hayan ascendido sin haber aprobado el examen las Empresas se reservarán el derecho a mantenerlos en el mismo puesto de trabajo hasta tanto no hayan superado las pruebas de capacitación.

Art. 35. *Ayuda para estudios.*—Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

- Preescolar y EGB: 10.000 pesetas anuales por hijo.
- BUP, COU y Formación Profesional (1.º y 2.º grado): 15.000 pesetas anuales por hijo.
- Enseñanza universitaria: 20.000 pesetas anuales por hijo.
- Minusválidos, totalidad de gastos justificados, hasta 50.000 pesetas anuales por hijo.

En todo caso, deberá acreditarse la inscripción en los Preescolares y la matrícula en los cursos reglados.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.

Tendrán el mismo derecho a las percepciones de ayuda para estudios los hijos de jubilados huérfanos de trabajadores y de trabajadores en situación de incapacidad permanente absoluta.

Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes y siempre que estén encauzados a carrera de tipo Mercantil, Derecho, Económicas y Empresariales o especialidades del sector Agropecuario o Cooperativo, tendrán derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del importe de textos y matrícula, sin que puedan disfrutar dicha ayuda sobre asignaturas repetidas.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será el día 15 de octubre de cada año.

Art. 36. *Personal eventual.*—La contratación del personal eventual se acomodará, en todo caso, a la normativa vigente con carácter general.

Art. 37. *Delegados.*—Para este personal se establecen las siguientes categorías:

Con un solo empleado, Auxiliar Administrativo, consolidado setenta millones de pesetas de pasivo en tres años, paso automático a Oficial de segunda.

Con dos/tres empleados habrá un Oficial de segunda.

Con cuatro/cinco empleados habrá un Oficial de primera.

A partir de seis empleados, un Jefe.

Cuando se está desempeñando una misión de servicio por parte de la Entidad los Delegados o Jefes de departamento justificarán los gastos que originen.

Art. 38. *Programadores.*—Los trabajadores que durante seis meses vengán desempeñando de forma exclusiva y continuada trabajos de programación, acreditando suficientemente su calidad de programadores, pasarán a ostentar como mínimo la categoría profesional de oficial primera.

Art. 39. *Suplencia por vacaciones.*—Durante el período vacacional los trabajadores podrán ser desplazados a oficinas o centros de trabajo distintos del de su destino, dentro del límite de la provincia con carácter temporal y mientras otro empleado se halle disfrutando las vacaciones anuales, siempre que ello venga determinado por razones técnicas, organizativas o productivas, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados del Personal.

En ningún caso el período de suplencia será superior a treinta días naturales durante el año, y cuando sea fraccionado los períodos mínimos serán de diez días naturales.

Durante este período se satisfarán al trabajador las cantidades que le correspondan en concepto de dietas, gastos y kilometraje, incluidos los de visita de fin de semana a su familia. La mujer casada tendrá la facultad de acceder o no a estas suplencias.

Art. 40. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos, las Empresas deducirán de las correspondientes retribuciones salariales las cuotas sindicales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación.

Para que se interrumpa la detención del trabajador deberá solicitar de la Empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que debe quedar sin efecto la orden anterior.

Art. 41. Cuantas cuestiones no hayan sido modificadas por el presente Convenio, continuarán vigentes y se estará a lo que dispone la actual Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito de 10 de febrero de 1975 y modificaciones reglamentarias posteriores.

Disposición adicional

La Comisión Paritaria elaborará un texto articulado, en el que refunda lo contenido en la Ordenanza Laboral, el Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio, en el término de la vigencia del mismo.

En la primera reunión de la Comisión se estudiará el programa de actuación y el calendario correspondiente.

ANEXO I

Tabla salarial para el año 1981

Categoría	Pesetas
Jefe de primera A	1.292.600
Jefe de primera B	905.000
Jefe de primera C	774.700
Jefe de segunda A	1.119.600
Jefe de segunda B	807.900
Jefe de segunda C	736.200
Jefe de tercera A	949.100
Jefe de tercera B	773.800
Jefe de tercera C	728.200
Jefe de cuarta A	785.300
Jefe de cuarta B	725.700
Jefe de cuarta C	700.200
Jefe de quinta A	731.700
Jefe de quinta B	674.200
Jefe de quinta C	638.300
Jefe de sexta A	718.500
Jefe de sexta B	664.200
Oficial de primera	607.700
Oficial de segunda	543.400
Auxiliar	490.100
Ayudante de Caja	543.400
Conserje	553.000
Vigilante	477.500
Cobrador	489.900
Ordenanza de primera	474.700
Ordenanza de segunda	466.800
Botones hasta 18 años	204.700
Botones de 16 a 20 años	332.100
Titulado Superior jornada completa	1.119.600
Titulado Superior jornada incompleta	785.300
Titulado Medio jornada completa	785.300
Titulado Medio jornada incompleta	718.500
Oficios varios	
Oficiales y Conductores	539.300
Ayudantes	508.400
Peones	454.100
Telefonista	490.100
Operarios limpieza (hora)	125

ANEXO II

Categoría	Salario base mensual	Retribución anual 1.775 horas	Importe hora efectiva
Jefe de primera A	107.717	1.777.331	1.001,31
Jefe de primera B	75 417	1.244.381	701,05
Jefe de primera C	64 558	1.065.207	600,11
Jefe de segunda A	93.300	1.539.450	867,29
Jefe de segunda B	67.325	1.110.863	625,83
Jefe de segunda C	61.350	1.012.275	570,29

Categoría	Salario base mensual	Retribución anual 1.775 horas	Importe hora efectiva
Jefe de tercera A	79.092	1.305.018	735,22
Jefe de tercera B	64 483	1.063.970	599,41
Jefe de tercera C	60.517	998.531	562,55
Jefe de cuarta A	65.442	1.079.793	608,33
Jefe de cuarta B	60.475	997.838	562,16
Jefe de cuarta C	58.350	962.775	542,40
Jefe de quinta A	60.975	1.006.088	566,81
Jefe de quinta B	56.183	927.020	522,26
Jefe de quinta C	53.192	877.668	494,46
Jefe de sexta A	59.875	987.938	556,58
Jefe de sexta B	55.350	913.275	514,52
Oficial de primera	50.642	835.593	470,75
Oficial de segunda	45.283	747.170	420,94
Auxiliar	40.842	673.893	379,65
Ayudante de Caja	45 283	747.170	420,94
Conserje	46.093	780.370	428,37
Vigilante	39.792	658.568	369,89
Cobrador	40 825	673.813	379,50
Ordenanza de primera	39.558	652.707	367,72
Ordenanza de segunda	38.883	641.570	361,44
Botones hasta 18 años	17.058	281.457	158,56
Botones de más de 18 años	27.675	456.638	257,26
Titulado Superior J. C.	93.300	1.539.450	867,29
Titulado Superior J. I.	65.442	1.079.793	608,33
Titulado Medio J. C.	65.442	1.079.793	608,33
Titulado Medio J. I.	59.875	987.938	556,58
Oficios varios			
Oficial y Conductor	44.942	741.543	417,77
Ayudantes	42.367	699.055	393,83
Peones	37.842	624.393	351,77
Telefonista	40.842	673.893	379,65

8814

RESOLUCION de 28 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General, y suscrito por las representaciones de las Empresas y de los trabajadores, el día 10 de marzo de 1981, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 28 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albarcedo.

Sres. Presidente y Representantes de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Unión Cristalera, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «UNION CRISTALERA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «Unión Cristalera, S. A.», y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en «Unión Cristalera, S. A.».

Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal que, en el organigrama de la Empresa, figure dentro del «área directiva», salvo que expresamente solicite su inclusión en Convenio.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento del personal excluido de Convenio.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que en la actualidad tiene «Unión Cristalera, S. A.», y en aquellos que puedan crearse.