

ser comunicaciones con sus afiliados a través de los respectivos tablones de anuncios. Asimismo podrán efectuar el cobro de las cuotas de los afiliados a las respectivas Centrales Sindicales dentro del centro de trabajo y sin entorpecer la marcha de las actividades. Igualmente se podrá efectuar el descuento en nómina de las referidas cuotas sindicales a aquellos agentes que lo soliciten por escrito.

En cuanto concierne a los restantes derechos sindicales a ejercer dentro de la Empresa, se estará a lo que al respecto establece el Estatuto de los Trabajadores, así como a cuanta normativa de derecho necesario sea de aplicación.

Podrán acumularse en uno o varios de los miembros del Comité y, en su caso, los Delegados de Personal, las horas o parte de las mismas que la ley les concede para ejercer su representación, bien en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

#### ARTICULO 454.- CONSTITUCION Y COMPETENCIAS DEL COMITE INTERCENTROS.-

Se constituye un Comité Intercentros, con un máximo de doce miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro, con la misma proporcionalidad y por estos mismos, que tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para el Comité de Empresa, así como el resto de competencias que el propio Estatuto otorga a los representantes de los trabajadores, y además: aquellas que contempla el Reglamento de Procedimiento del Comité Intercentros de Renfe en Explotaciones Forestales.

Con independencia de las facultades establecidas en el párrafo anterior, dos de los miembros del Comité Intercentros estarán presentes en las reuniones del Comité de Dirección de Explotaciones Forestales, cuando este Organismo haya de deliberar sobre cuestiones relativas a concesión de créditos a medio y largo plazo y al otorgamiento de becas.

Asimismo el Comité Intercentros participará en el pase del personal incluido en Convenio al sujeto a la Norma Reguladora que regula la situación del personal excluido de aquel.

Por su parte los Comités de Centro participarán con la Jefatura del respectivo Centro de Trabajo en las decisiones que se refieran a los siguientes asuntos:

- Horario de los respectivos Centros de Trabajo.
- Cambios de Centros de Trabajo dentro de la misma residencia.
- Modificación del sistema de primas e incentivos.

Se constituye una Comisión de Trabajo paritaria con la Empresa, cuyo número no excederá de cuatro miembros por cada parte, para determinar, antes del 1º de Julio de 1.981, las bases que han de regular los ascensos y los nuevos ingresos de personal.

El Comité Intercentros se reunirá en Madrid cada dos meses, fijándose de común acuerdo con la Dirección de Explotaciones Forestales las fechas de las reuniones ordinarias.

Este Comité celebrará reunión extraordinaria siempre que sea solicitado por un tercio de sus miembros o del 33 por ciento del personal representado.

Tanto a los titulares como a los suplentes elegidos de entre los distintos Comités o Delegados de Centros de Trabajo, para ser miembros de este Comité Intercentros, se les proveerá de credencial a fin de que acrediten su condición de tales.

En ningún caso se descontarán las horas de viaje para acudir a las reuniones de este Comité Intercentros, ni las que duren las mismas. Asimismo les serán sufragados los gastos ocasionados.

Este Comité Intercentros dispondrá de local adecuado para sus reuniones que estará dotado de los recursos materiales necesarios para las gestiones administrativas.

Se constituye la representación unitaria del Personal Técnico Superior incluido y excluido en Convenio, que es una comisión cuyas partes son proporcionales en su representación y cuya misión única es la regulación y la negociación con la Empresa de los temas específicos del Personal Técnico Superior. Cada componente de dicha representación tiene en esta un peso equivalente al tanto por ciento que representa del colectivo del Personal Técnico Superior, convenientemente acreditada.

#### ARTICULO 462.- COMISION DE SEGUIMIENTO Y CONTROL.-

Se crea una Comisión Paritaria, para cuantas dudas suscite la interpretación de este Convenio, compuesta por cuatro miembros por cada parte, designados, respectivamente, por el Comité Intercentros y por la Dirección de Explotaciones Forestales.

#### ARTICULO 472.- POLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES.-

Se concertará a partir de 1º de Julio de 1.982, una Póliza de seguro de accidente a favor de todos y cada uno de los agentes de Explotaciones Forestales, con cobertura de los riesgos de muerte o invalidez absoluta y permanente en las cuantías siguientes:

- 1.000.000,- Ptas de indemnización por muerte a consecuencia de accidente laboral.
- 1.000.000,- Ptas de indemnización por invalidez absoluta y permanente a consecuencia de accidente laboral.

Estas indemnizaciones son independientes de las legalmente establecidas por la Seguridad Social.

#### DISPOSICION ADICIONAL

El personal de RENFE que en la fecha de promulgación de este Convenio preste su servicio en Explotaciones Forestales, no siéndole, sin embargo, aplicable el contenido del presente Convenio Colectivo por encontrarse sujeto al de la explotación ferroviaria, disfrutará mientras continúe en esta Dependencia, a título personal y a extinguir de aquellos beneficios o expectativas que le hubiera correspondido disfrutar o que de hecho venga ya disfrutando por haberle sido recogido bien en el Reglamento de Régimen Interior o bien por cualquier otro motivo.

#### DISPOSICION ANEXA AL ARTICULO 162.-

- 1º.- La Empresa reconoce a los trabajadores el derecho al descanso de media hora incluido en la jornada de trabajo.
- 2º.- Para los años 83 y 84, ambas partes acuerdan que ese tiempo sea trabajado por los productores.
- 3º.- En compensación a lo anterior la Empresa abonará la cantidad de 2.000,- Ptas por mes trabajado.
- 4º.- La cantidad acordada para 1.983, se verá afectada en años sucesivos del mismo incremento que se produzca en los salarios.
- 5º.- Para cada Centro de Trabajo la Empresa y la Representación de los Trabajadores, estudiarán la implantación de la jornada continuada, siempre que ello no vaya en contra de las necesidades del servicio y la seguridad en el trabajo.

13473

RESOLUCION de 12 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, recibido en esta Dirección General con fecha 7 de abril corriente, suscrito el día 23 de marzo anterior, de una parte por la representación empresarial, y de otra por las representaciones de FITC, CC.OO. y UGT por la de los trabajadores, 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, 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, 12 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## VIII CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CREDITO

### CAPITULO PRIMERO

#### ambito de aplicación

Artículo 1º.- Ambito territorial.- El presente Convenio es de aplicación a todo el territorio español.

Artículo 2º.- Ambito funcional.- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Sociedades Cooperativas de Crédito y el personal que en ellas preste sus servicios.

Artículo 3º.- Ambito temporal.- Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, y tendrá validez hasta el 31 de Diciembre de 1.983. No obstante, los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de Enero de 1.983.

Artículo 4º.- Prórrogas y denuncia.- Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación, al menos, de tres meses a la fecha de su expiración.

### CAPITULO SEGUNDO

#### Garantías

Artículo 5º.- 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.

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.

### CAPITULO TERCERO

Ingreso, clasificación profesional, ascensos y promociones económicas.

Artículo 6º.- 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 otro 50 por 100 de temas prácticos de la Empresa.

Los aspirantes habrán de obtener un mínimo del 60 por 100 del total 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.

Artículo 7º.- Plantillas.- Se sustituye el segundo párrafo del artículo 19 de la Ordenanza Laboral, por 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 Oficios Varios: 35 por 100 máximo

Artículo 8º.- Compensación económica para categorías especiales.- Se establece una compensación para aquellos puestos de trabajo que no tienen posibilidad de ascenso dentro de su escala, tales como Ayudantes de Caja, Conserjes, Vigilantes, 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.

Artículo 9º.- Programadores.- Los trabajadores que durante seis meses vengan 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.

Artículo 10º.- Delegados.- Para este personal se establecen las siguientes categorías:

- Con un solo empleado, Auxiliar Administrativo. Consolidados 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 esté desempeñando una misión de servicio por parte de la Entidad, los Delegados o Jefes de Departamento justificarán los gastos que originan.

### CAPITULO CUARTO

#### Organización del Trabajo

Artículo 11º.- Cobradores y Ordenanzas.- En aquellas localidades en las que el traslado de fondos implique un riesgo manifiesto, la Dirección de la Entidad, oído el Comité de Empresa, podrá autorizar al personal encargado de esas tareas a realizarlo sin ir uniformado.

### CAPITULO QUINTO

#### Novidad funcional y geográfica

Artículo 12º.- Rotación de departamentos.- El trabajador tiene derecho al cambio una vez cumplidos tres años en su mismo puesto de trabajo, previa comunicación a la empresa con seis meses de antelación.

Artículo 13º.- Trabajos de superior e inferior categoría.-

1.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2.- Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 14º.- 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 el 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 Delegado de 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.

### CAPITULO SEXTO

#### Jornada y horario

Artículo 15º.- Jornada.- Se cuantifica la jornada normal de trabajo en cómputo anual en 1.860 horas, en las que se consideran incluidas como realizadas las horas correspondientes a los períodos de descanso de conformidad con lo establecido en el artículo siguiente, recuperando la productividad en los términos previstos en el mismo. Se respetarán los derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas disfrutadas con anterioridad por los trabajadores en esta materia.

Artículo 16º.- 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.

Artículo 17º.- Horas extraordinarias.- Para determinar el valor de la hora extraordinaria se tomará como divisor la cuantía correspondiente a 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 localidad en cada momento.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor, así como las que sean necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o circunstancias análogas, tendrán el carácter de horas extraordinarias estructurales a los efectos de lo prevenido en el Real Decreto 92/1.983, de 19 de Enero, y en la Orden de 1 de Marzo de 1.983.

## CAPITULO SEPTIMO

## Permisos y Vacaciones

Artículo 18º.- Permisos.- El personal al servicio de las empresas afectadas por este Convenio, tendrá derecho a permisos con sueldo en los casos siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio.
- b) El día que se celebre la ceremonia en los casos de matrimonio de descendientes o colaterales hasta el tercer grado.
- c) Tres días por nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- d) Media jornada, correspondiente al día en que se celebre la ceremonia, por bautismo o primera comunión de descendientes.
- e) Tres a cinco días en los casos de enfermedad grave de padre, cónyuge o hijos. En los casos de enfermedad grave de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. El plazo se ampliará a cuatro días si, con tal motivo, el trabajador tuviera que desplazarse a otra localidad.
- f) Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el fallecimiento fuera del cónyuge o hijos la licencia será de cuatro días, que se ampliará a seis días si el trabajador tuviera que desplazarse a otra localidad.
- g) Tres días por traslado del domicilio habitual, aún cuando sea dentro de la misma localidad.
- h) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el empleado obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
- i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que sea necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurren.

Nunca podrán descontarse estos permisos del período anual de vacaciones.

Artículo 19.- Vacaciones.- El personal, sin distinción de categorías profesionales, tendrá derecho a una vacación anual retribuida, de treinta días naturales, o a la parte proporcional en el caso de servicios inferiores al año. El disfrute podrá fraccionarse en períodos no inferiores a diez días a petición del trabajador, que deberá solicitarlo a la Dirección con anterioridad a la confección del cuadro de vacaciones.

El período de disfrute de 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 disfrutarlos en momentos distintos, a excepción del período comprendido entre el 15 de Diciembre y el 15 de Enero, ambas fechas inclusive, que por razones de la actividad productiva se declara inhábil.

Todos los empleados, respetando las preferencias recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, tienen igual derecho a la elección del momento de disfrute de las vacaciones. Por ello se implanta un sistema rotativo, que sin alterar el normal funcionamiento de cada departamento, posibilite el acceso de todos los empleados a las épocas del año que tradicionalmente tienen mayor demanda como período de vacaciones. Las discrepancias relativas a períodos de disfrute, serán resueltas conjuntamente por la Dirección y Comité de Empresa.

En cada Entidad la Dirección confeccionará el cuadro anual de vacaciones, según sus necesidades y para cada una de sus dependencias, que comunicará, con cinco días de antelación a su publicación, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, para que si lo estimasen conveniente formulen las observaciones oportunas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Entidad de modo que cada trabajador conozca las fechas que le corresponden, al menos, con dos meses de antelación.

## CAPITULO OCTAVO

## Retribuciones

Artículo 20.- Salario base.- El salario base regulado por la Ordenanza Laboral en su artículo 39, 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 dozeavas partes abonables por mensualidades vencidas.

Artículo 21º.- Complemento personal 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 efectivos en la misma Entidad. El citado complemento comenzará a devengarse a partir del día 1 de Enero del año en que se cumpla.

Las cuantías de los aumentos por antigüedad serán las siguientes:

- a) Personal de limpieza, 10,30 pesetas a la hora por cada trienio.
- b) Personal titulado con jornada incompleta, 13,108 pesetas anuales por cada trienio.
- c) El resto del personal, incluido botones, 26,236 pesetas anuales por cada trienio.

Artículo 22º.- Trienios de Jefatura.- Además de los trienios por antigüedad en la Empresa, los Jefes percibirán por cada tres años completos de servicios efectivos en una misma categoría de jefatura, complementos de la siguiente cuantía anual:

- Jefes de primera: 29.986 pesetas
- Jefes de segunda: 22.828 "
- Jefes de Tercera: 19.728 "
- Jefes de cuarta y quinta: 10.931 pesetas
- Jefes de sexta: 8.530 pesetas

Este complemento comenzará a devengarse a partir del día 1 de Enero del año en que se cumpla.

Artículo 23º.- Quebranto de moneda.- El personal que efectúe cobros y pagos, y soporte a su propio riesgo las diferencias económicas por errores en su valor, percibirá una compensación económica por importe de 24.806 pesetas anuales cuando los cobros y pagos se realicen en ventanilla y de 20.131 pesetas anuales cuando se realicen fuera de los locales de la Entidad.

Artículo 24º.- Plus de máquinas.- Se establecen dos pluses diferenciados: uno para máquinas convencionales regulado en el artículo 47.1 de la Ordenanza Laboral, cuyo importe se fija en 2.377 pesetas mensuales; otro para máquinas vinculadas a proceso de datos, mediante teclado de información de entrada, bien directamente o a través de un soporte físico, o para máquinas de posición, de 5.736 pesetas mensuales, siempre que tales actividades de digitación tengan carácter de dedicación principal. Uno y otro pluses son incompatibles.

El plus de estos pluses sustituye y deja sin efecto al de nominado "plus especial"; regulado en el artículo 38 del IV Convenio Colectivo.

Artículo 25º.- 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 12 por 100.

Artículo 26º.- Gratificación de Consorjes.- Los Consorjes tendrán derecho a la percepción de 26.231,.- pesetas anuales en localidades de más de mil o más habitantes y de 18.749 pesetas en el resto de las localidades.

Artículo 27º.- 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 integran la nómina en el mes en que se produzca el hecho. A estos efectos se antea por antigüedad la reconocida por la Empresa.

Artículo 28º.- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.- 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 plus de calidad de trabajo, el día laborable inmediato anterior al 18 de Julio, y otra de la misma cuantía el día 22 de Diciembre o el inmediato anterior, si éste no fuera laborable.

El personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios prestados, respectivamente, en el primero o segundo semestre natural. A estos efectos, la fracción de mes superior a quince días se computará como unidad completa.

Artículo 29.- 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 cursos 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 el Real Decreto 2710/1.978, en cumplimiento de lo contenido en el artículo 48.2 de la Ley de 19 de Diciembre de 1.974.

Artículo 30º.- Salidas y dietas.- Se sustituye el sistema de dietas por el de gastos a justificar.

Artículo 31º.- Asignación por kilómetro.- Cuando las comisiones de servicio se realicen con vehículo propio, se percibirá la cantidad de 18 pesetas por kilómetro recorrido.

Artículo 32º.- Anticipos.- El trabajador tiene derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta hasta el 100 por 100 de la retribución de la mensualidad en curso.

Artículo 33º.- Cláusula de revisión salarial.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registre el 30 de Septiembre de 1.982, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.982, superior al 9% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1.983).

En la aplicación concreta de la Cláusula de Revisión se tendrá en cuenta la Tabla siguiente:

% IPC al 30-9-83	% Revisión Precedente
9,25	0,332
9,50	0,665
9,75	0,999
10,00	1,332
10,25	1,665
10,50	1,999
10,75	2,332
11,00	2,665
12,00	3,998

CAPITULO NOVENO

Excedencias

Artículo 34º.- Excedencia voluntaria especial.- Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria, por una sola vez, con derecho a reintegro automático, siempre y cuando durante este periodo el trabajador no vaya a prestar sus servicios a Empresas del ámbito de este Convenio, de Banca, Crédito, Cajas de Ahorros, Entidades Financieras u otras análogas. Su duración máxima será la siguiente:

- a) De tres meses, para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de dos años.
- b) De seis meses, para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa superior a cinco años.

Ambos periodos tienen el carácter de incompatibles, de manera que disfrutado uno de ellos no podrá acogerse al otro.

Artículo 35º.- Excedencia por razones familiares.- La mujer trabajadora que al amparo del art. 31 de la Ordenanza Laboral hubiera solicitado una excedencia voluntaria, tendrá derecho a reintegrarse en el momento en que se constituya en cabeza de familia o en el supuesto de incapacidad total del marido, si bien limitándose 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.

Artículo 36º.- Excedencia sindical.- Los trabajadores de planta en activo, que ocupen cargo sindical directivo, de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (Arts. 46.4 y 48.3).

CAPITULO DECIMO

Prestaciones Sociales

Artículo 37º.- 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 conyuge, hijos y demás familiares, siempre que convivan habitualmente con el trabajador y a sus expensas), gastos causados por matrimonio o derivados de instalación por traslado que implique cambio de residencia), 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, 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 dura 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.

Artículo 38º.- Préstamos vivienda.- El trabajador con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar préstamos para adquisición de su primera vivienda hasta un máximo de Ptas. 2.000.000.-

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

- a) Hasta 500.000 pesetas el interés será del 7 por 100 anual
- b) Lo que exceda de 500.000 hasta 1.500.000, el interés será del 9 por 100 anual
- c) Lo que exceda de 1.500.000.- hasta 2.000.000.- de pesetas el interés será del 10 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 tope máximo establecido para este tipo de préstamos.

Artículo 39º.- Bolsa de vacaciones.- El importe de la Bolsa de Vacaciones correspondiente a cada uno de los tres periodos establecidos en el artículo 10 del V Convenio Colectivo, se incrementa en un 12 por 100 sobre las cuantías vigentes en 1.982.

Artículo 40º.- 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 barómetro siguiente:

- Prosecutar y E.G.U.: 12.404.- pesetas anuales por hijo.
- D.U.P., C.O.U. y Formación Profesional (1º y 2º grado): 18.605 pesetas anuales por hijo.
- Enseñanza universitaria: 24.808 pesetas anuales por hijo
- Minusválidos: Totalidad de gastos justificados hasta 62.020 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 encuadrados en carreras 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 los 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.

CAPITULO UNDECIMO

Seguridad Social complementaria

Artículo 41.- Incapacidad laboral transitoria.- La incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, de duración inferior a cuatro 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 e 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 cuarto día de incapacidad debidamente justificada, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real durante un periodo 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 tra-

bajador 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.

#### Artículo 42º.- 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 las que les 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 aplicado en 12 pagas.

En el supuesto de que el fallecido se encontrase en situación de jubilado, la base mensual sería la equivalente a la que le correspondiera 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 correspondía percibir de la Seguridad Social.

##### b) Orfandad.

Se establece una pensión complementaria de orfandad en 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 complementar 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 o 30 por 100 (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre la misma base reguladora fijada para la pensión de viudedad.

Cuando el huérfano sea calificado como minusválido físico o psíquico incapacitado para el trabajo, 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 corresponda por el Régimen General 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, solo habrán de complementar las diferencias entre las percepciones aseguradas y las cantidades procedentes según lo establecido anteriormente.

### CAPÍTULO DUODÉCIMO

#### Acción sindical

Artículo 43º.- Comités de Empresa.- Los Comités de Empresa son el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la Empresa.

Artículo 44º.- Medios.- La Dirección de cada Entidad, en la medida de sus posibilidades, facilitará al Comité de Empresa los medios necesarios para el funcionamiento local, material de oficina y tablón de anuncios.

#### Artículo 45º.- Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, a parte del interesado, el Comité de Empresa.

Poserán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar

el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Derecho, para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas de que termina la Ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

e) Cada miembro del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone a fin de asistir a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

Artículo 46º.- De los Sindicatos.- Se reconoce a las Organizaciones Sindicales representativas, sin demérito de las otras conferidas por la Ley y en el presente Convenio, a los Comités de Empresa, las competencias siguientes:

a) Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios, de carácter sindical en los tablones que a tal efecto colocará la Empresa para su utilización conjunta con el Comité de Empresa.

Los avisos que afecten a temas relacionados con la Empresa deberán ser puestos en conocimiento de la misma con una antelación de veinticuatro horas.

b) Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cotizaciones de sus afiliados, en los términos señalados en el artículo 47º.

Artículo 47º.- 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 cuota de abono donde debe ser transferida dicha recaudación.

Para que se interrumpa la deducción, el trabajador deberá solicitar de la Empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que deba quedar sin efecto la orden anterior.

Artículo 48º.- Reuniones Comités de Agrupación.- Las Cooperativas de Crédito deberán satisfacer los gastos de transporte correspondientes a la celebración de cuatro reuniones al año de los Comités de Agrupación, siempre que se acredite su efectiva celebración.

Artículo 49º.- Disposición general.- En relación a los derechos, competencias y garantías del Comité de Empresa, no recogidos expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO DECIMOTERCERO

#### Comisión Mixta de Vigilancia

Artículo 50.- Comisión Mixta de Vigilancia.- Dentro de los quince días siguientes al de su publicación en el B.O.E. se procederá a la creación de la Comisión Mixta de Vigilancia, que estará integrada por ocho miembros, cuatro de cada parte.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes dentro de una semana, contada a partir de la fecha de su solicitud, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Serán funciones de la Comisión las siguientes:

a) La interpretación del Convenio

b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.

c) La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Situaciones especiales.- El incremento salarial pactado en el presente Convenio no será necesaria u obligada aplicación para aquellas Cooperativas de Crédito que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit, o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.981, y 1.982, y a la vista de las previsiones para 1.983.

En estos casos, los Organos Rectores y los Comités de Empresa o Delegados de Personal fijarán el aumento de los salarios, teniendo en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción, así como los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, balances y cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las Empresas.

Los documentos contables o informes en los que se fundamenta la pretensión de la inaplicabilidad del aumento salarial pactado en el presente Convenio, deberán ser puestos a disposición de los representantes de los trabajadores, debiendo éstos guardar absoluta reserva sobre la información que reciban.

En el supuesto de que las Cooperativas de Crédito que se unen a la antedicha cláusula superasen su situación de déficit o pérdidas mantenidas u la que antes se ha hecho referencia vendrán obligadas a restablecer íntegramente las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Las Cooperativas de Crédito que pretendan acogerse a la presente cláusula, deberán notificar su decisión respectiva, con una antelación de al menos quince días, a las organizaciones sindicales firmantes, a través de la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito.

**Segunda.- Comisiones Mixtas**

1.- Las partes firmantes estiman que la solución que debe adoptarse en determinados casos requiere un examen detenido y en profundidad, que desborda el marco temporal del proceso de negociación del Convenio Colectivo. Es por ello por lo que se aprueba la formación de Comisiones Mixtas, integradas por un máximo de siete representantes por cada una de las partes que estudiarán y elaborarán las propuestas que acuerden en las siguientes materias:

- a) **Mutualidad de Previsión.**- Deberá realizarse un estudio de viabilidad de una Entidad mutual, complementaria del Régimen General de la Seguridad Social, que se iniciará, en su caso, con la gestión de las contingencias de vejez y orfandad, ampliando sucesivamente su ámbito de cobertura.
- b) **Formación profesional.**- Estudio de las peculiaridades de la formación profesional en el sector de las Cooperativas de Crédito, y propuesta de programas formativos y de reclutaje que faciliten la promoción profesional y la productividad.
- c) **Personal de Informática.**- El desarrollo de los procesos de tratamiento de la información mediante sistemas mecanizados para la obtención de datos, exigen la realización de los estudios conducentes a la reclasificación profesional del personal dedicado a dicha actividad.
- d) **Derechos sindicales.**- Profundizar en el alcance de la acción sindical en la empresa, y de manera más inmediata realizar un estudio sobre viabilidad de que en aquellas Entidades que su organización de personal se lo permita, pueda facilitarse la utilización solidaria por uno o varios miembros del Comité del crédito horario que la normativa vigente reconoce para el ejercicio de sus funciones de representación.

2.- Las Comisiones Mixtas, a salvo de circunstancias excepcionales que lo impidan, deberán finalizar su trabajo conjunto antes del 15 de Julio de 1983

3.- La Unión Nacional de Cooperativas de Crédito asumirá los gastos de desplazamiento y dietas motivadas por las reuniones de las Comisiones Mixtas, de cuatro de los miembros de la representación sindical, de acuerdo en su concreción, con los índices de representatividad.

**Tercera.-** Ambas partes acuerdan urgir a todas las Cooperativas de Crédito la necesidad de homogeneizar el horario de trabajo en el sector, de manera que la vigencia de la disposición transitoria IV de la Ordenanza Laboral no sobrepase el 31 de diciembre de 1984.

**Cuarta.-** 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 1979 y modificaciones reglamentarias posteriores.

**TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1983**

Jefe de 1ª A	1.644.621,-
Jefe de 1ª B	1.151.464,-
Jefe de 1ª C	985.678,-
Jefe de 2ª A	1.424.507,-
Jefe de 2ª B	1.027.920,-
Jefe de 2ª C	936.693,-
Jefe de 3ª A	1.207.574,-
Jefe de 3ª B	984.534,-
Jefe de 3ª C	923.970,-
Jefe de 4ª A	999.165,-
Jefe de 4ª B	923.334,-
Jefe de 4ª C	890.889,-
Jefe de 5ª A	930.968,-
Jefe de 5ª B	857.809,-
Jefe de 5ª C	812.132,-
Jefe de 6ª A	914.173,-
Jefe de 6ª B	845.085,-
Oficial 1ª	773.199,-
Oficial 2ª	691.387,-
Auxiliar	623.571,-
Ayudante de Caja	691.387,-
Conserje	703.602,-
Vigilante	607.541,-
Cobrador	623.317,-
Ordenanza de 1ª	603.978,-
Ordenanza de 2ª	593.672,-
Botones hasta 18 años	260.447,-
Botones de 18 a 20 años	422.542,-
Titulado Sup. jornada completa	1.424.507,-

Titulado Sup. jornada incompleta	999.165,-
Titulado Medio Jornada completa	999.165,-
Titulado Medio jornada incompleta	914.173,-
<b>OFICIOS VARIOS</b>	
Oficiales y Conductores	686.170,-
Ayudantes	646.855,-
Peones	577.768,-
Telefonista	623.571,-
Operarios limpieza (hora)	159,-

**DOCUMENTACION ESTADISTICA**

	Salario mensual	Retribución anual 1560 horas	Importe hora efectiva
Jefe de 1ª A	137.051	1.644.621	954
Jefe de 1ª B	95.955	1.151.464	619
Jefe de 1ª C	52.140	985.678	530
Jefe de 2ª A	115.709	1.424.507	766
Jefe de 2ª B	85.660	1.027.920	553
Jefe de 2ª C	75.057	936.693	504
Jefe de 3ª A	100.631	1.207.574	649
Jefe de 3ª B	52.043	984.534	529
Jefe de 3ª C	76.997	923.970	497
Jefe de 4ª A	53.263	999.165	537
Jefe de 4ª B	76.944	923.334	496
Jefe de 4ª C	74.240	890.889	479
Jefe de 5ª A	77.550	930.968	501
Jefe de 5ª B	71.454	857.809	461
Jefe de 5ª C	67.675	812.132	437
Jefe de 6ª A	76.151	914.173	491
Jefe de 6ª B	70.423	845.085	454
Oficial 1ª	64.432	773.199	416
Oficial 2ª	57.615	691.387	372
Auxiliar	51.964	623.571	335
Ayudante de Caja	57.615	691.387	372
Conserje	55.633	703.602	375
Vigilante	50.625	607.541	327
Cobrador	51.943	623.317	335
Ordenanza de 1ª	50.332	603.978	325
Ordenanza de 2ª	49.472	593.672	319
Botones hasta 18 años	21.704	260.447	140
Botones de 18 a 20 años	35.212	422.542	227
Titulado Sup. Jornada completa	115.709	1.424.507	766
Titulado Sup. Jornada incompleta	53.263	999.165	537
Titulado Medio jornada completa	53.263	999.165	537
Titulado Medio jornada incompleta	76.151	914.173	491

**OFICIOS VARIOS**

Oficiales y Conductores	57.150	686.170	369
Ayudantes	53.904	646.855	345
Peones	45.147	577.768	311
Telefonista	51.964	623.571	335
Operarios limpieza (hora)			159

**13474**

**RESOLUCION de 12 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del V Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Empresas de Contratas Ferroviarias.**

Visto el texto articulado del V Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Empresas de Contratas Ferroviarias, recibido en este Ministerio con fecha 29 de marzo de 1983, suscrito por la representación de las Empresas y por los representantes de los trabajadores de las mismas el día 28 de marzo de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.