	Importe día permiso
Repartidor a comercios	219,-
Vendedor	219,-
Chófer-repartidor de 2ª	310,-
Chófer-repartidor de 1ª	470,-
Grupo administrativo	
Telefonista	158,-
Auxiliar administrativo	158,-
Perforista-Verificadora	197,-
Oficial de 2ª Administrativo	197,-
Operador	595,-
Programador	595,-
Oficial de 1ª Administrativo	595,-
Subjefe Administrativo	742,-
Jefe de Ordenador	926,-
Jefe de Relaciones Públicas	926,-
Jefe de 2ª Administrativo	926,-
Jefe de 1ª Administrativo	1.270,-
Jefe de Personal	1.270,-
Jefe de Contabilidad	1.270,-
Grupo Técnico	
Auxiliar Laboratorio Muestras	158,-
Auxiliar Laboratorio Fabricación	158,-
Auxiliar de Inspector Distrito Lechero	158,-
Oficialde Laboratorio Muestras	197,-
Inspector Distrito Lechero	470,-
Oficial de Laboratorio Fabricación	595,-
Capataz	595,-
Encargado	695,-
Técnico Diplomado	695,-
Jefe de Inspección Lechera	887,-
Jefe de Oficina Técnica	926,-
Jefe de Control de Calidad	926,-
Jefe de Laboratorio	926,-
Contramaestre	1.270,-
Jefe de Mantenimiento	1.270,-
Jefe de Transportes	1.270,-
Jefe de Conservación y Servicios	1.270,-
Jefe de Fabricación	1.270,-
Técnico Medio	1.270,-
Ayudante Técnico Sanitario	1.270,-
Ayudante Técnico Titulado	1.270,-
Técnico Superior	1.482,-
Médico de Empresa	1.482,-

ANEXO III

Valor horas extraordinarias
e
Incremento por hora ordinaria nocturna

CATEGORIAS	Extras	Nocturnas
Grupo Obrero		
Aprendiz de 4º año	870,-	75,-
Botones	870,-	75,-
Aspirante	872,-	75,-
Operaria	930,-	80,-
Peón ordinario	930,-	80,-
Peón especializado	932,-	80,-
Fogonero	932,-	80,-
Especialista de 3ª	932,-	80,-
Oficial de 3ª O.V.	932,-	80,-
Conductor de carretillas	943,-	81,-
Especialista de 2ª	943,-	81,-
Oficial de 2ª O.V.	943,-	81,-
Especialista de 1ª	949,-	82,-
Oficial de 1ª O.V.	949,-	82,-
Chófer Oficial de 1ª	949,-	82,-
Grupo Subalterno		
Lavacoches-engrasador	930,-	80,-
Cobrador	930,-	80,-
Pesador	930,-	80,-
Portero	930,-	80,-
Ordenanza	930,-	80,-
Guarda	930,-	80,-
Vigilante Jurado	930,-	80,-
Auxiliar Controlador	943,-	82,-
Conserje	943,-	82,-
Almacenero	943,-	82,-
Grupo Comercial		
Promotor	930,-	80,-
Ayudante Inspector Plaza	964,-	83,-
Ayudante Inspector Regional	964,-	83,-
Viajante	973,-	84,-
Inspector Ventas Plaza	983,-	85,-
Inspector Ventas Regional	983,-	85,-
Inspector Ventas y Distribución	1.000,-	87,-
Jefe de Línea	1.075,-	93,-
Jefe de Ventas Plaza	1.075,-	93,-
Jefe de Ventas Regional	1.075,-	93,-
Jefe de Ventas	1.075,-	93,-
Repartidor a comercios	932,-	80,-
Vendedor	932,-	80,-
Chófer-repartidor de 2ª	943,-	81,-
Chófer-repartidor de 1ª	949,-	82,-
Grupo administrativo		
Telefonista	930,-	80,-
Auxiliar administrativo	930,-	80,-
Perforista-Verificadora	964,-	83,-
Oficial de 2ª Administrativo	964,-	83,-
Operador	1.000,-	87,-
Programador	1.000,-	87,-
Oficial de 1ª administrativo	1.000,-	87,-
Subjefe administrativo	1.021,-	89,-
Jefe de Ordenador	1.055,-	92,-
Jefe de Relaciones Públicas	1.055,-	92,-
Jefe de 2ª Administrativo	1.055,-	92,-
Jefe de 1ª Administrativo	1.075,-	93,-
Jefe de Personal	1.075,-	93,-
Jefe de Contabilidad	1.075,-	93,-
Grupo Técnico		
Auxiliar Laboratorio Muestras	930,-	80,-
Auxiliar Laboratorio Fabricación	930,-	80,-
Auxiliar de Inspector Distrito Lechero	930,-	80,-
Oficial de Laboratorio Muestras	964,-	83,-
Inspector Distrito Lechero	983,-	85,-
Oficial de Laboratorio Fabricación	1.000,-	87,-
Capataz	1.000,-	87,-
Encargado	1.006,-	88,-
Técnico Diplomado	1.006,-	88,-
Jefe de Inspección Lechera	1.038,-	90,-
Jefe de Oficina Técnica	1.055,-	92,-
Jefe de Control de Calidad	1.055,-	92,-
Jefe de Laboratorio	1.055,-	92,-
Contramaestre	1.065,-	93,-
Jefe de Mantenimiento	1.075,-	93,-
Jefe de Transportes	1.075,-	93,-
Jefe de Conservación y Servicios	1.075,-	93,-
Jefe de Fabricación	1.075,-	93,-
Técnico Medio	1.087,-	95,-
Ayudante Técnico Sanitario	1.087,-	95,-
Ayudante Técnico Titulado	1.087,-	95,-
Técnico Superior	1.136,-	99,-
Médico de Empresa	1.136,-	99,-

17284 *RESOLUCION de 14 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y el personal que en ella presta sus servicios.*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y el personal que en ella presta sus servicios, recibido con la documentación complementaria en esta Dirección General el 9 de junio de 1984, suscrito por los representantes de «Tabacalera, S. A.», por parte patronal; de la Central sindical Unión General de Trabajadores, y de los trabajadores no afiliados, alcanzando con ello el porcentaje que para la validez de los acuerdos exige el artículo 89.3 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, todo ello con fecha 6 de junio del año en curso, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, 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, a tenor de lo que prescribe el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

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».

Madrid, 14 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TABACALERA, S. A., PARA 1984

En Madrid, a seis de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, se reúnen en el domicilio social de TABACALERA, S.A. la Comisión deliberante del Convenio Colectivo que ha de redactarse como consecuencia de la denuncia del anterior Convenio promovido por la representación laboral en la Empresa.

Intervienen por la representación de la Empresa

- D. Baldomero Palomares Díaz
- D. José María Pérez Fernández
- D. José Luis Fernández Silva
- D. Luis Porras Alvarez
- D. German Ancochea Soto
- D. Jorge Segrelles García

y por la representación de los trabajadores

- D. Manuel López Gómez
- Dña. María Rosario de Ron Fernández
- D. Manuel Ugarte Vila
- D. José Amor Concheiro
- D. José Manuel Gómez Picó
- D. Angel Berzosa Román

Las partes contratantes en la representantes que ostentan, acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas y según lo previsto en el título III de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, suscribir el presente Convenio Colectivo, con arreglo al siguiente A R T I C U L A D O :

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION, VIGENCIA Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Artículo 1º- Ambito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa TABACALERA, S.A., Compañía Gestora del Monopolio de Tabacos y Servicios Anejos, y el personal que en ella presta sus servicios en la totalidad de sus Centros de trabajo existentes en el territorio español, afectados por la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Artículo 2º- Vigencia

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma.

2. Tendrá como plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1.984, y se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie antes de la fecha de su finalización o la de cualquiera de sus prórrogas.

3. Los efectos de contenido económico en él pactados tendrán retroactividad al 1 de Enero de 1.984, excepción hecha de los casos en que expresamente se determine otra fecha, liquidándose en los distintos supuestos los atrasos devengados desde la indicada fecha o desde la que para cada caso particular se indique.

4. Para todas las materias en él no reguladas, continuarán en vigor la Reglamentación Nacional de Trabajo y los acuerdos adoptados en Convenios Colectivos anteriores a éste, salvo que se opongan a lo pactado en el presente o hayan sido expresamente derogados.

Artículo 3º- Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en este Convenio constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones en él pactadas suponen las de la totalidad.

CAPITULO II

R E T R I B U C I O N E S

Artículo 4º-

1. Los salarios de calificación de los distintos grupos laborales de la Compañía en su actual nivelación experimentarán, en su conjunto, un crecimiento del 6,4 por ciento sobre los vigentes en la tabla salarial a 31 de diciembre de 1.983.

   El reparto de dicho incremento se realizará de la siguiente forma :

   - 5 por ciento proporcional sobre la mencionada tabla salarial y,

   - El 1,4 por ciento restante se distribuirá de forma lineal entre todo el personal existente y previsto en 31 de diciembre de 1.983, de conformidad con el artículo 17.1. del Convenio Colectivo del mismo año sobre "medidas de empleo".

2. Premios de antiguedad.

   Los premios de antiguedad experimentarán, en su conjunto, un incremento del 6,5 por ciento, cuya distribución se llevará a efecto de forma lineal entre la totalidad de los premios existentes a 31 de diciembre de 1.983.

3. Garantías personales.

   Las garantías personales, con independencia de su procedencia, experimentarán un crecimiento del 6,5 por ciento.

4. Plus de asistencia y puntualidad y demás gratificaciones.

   Estos conceptos experimentarán un crecimiento del 6,5 por ciento.

Artículo 5º- Otras percepciones.

1. Prima de ayuda al transporte.

   Experimentará un crecimiento del 6,5 por ciento.

2. Dietas y gastos de viaje.

Permanecerán en sus actuales valores tanto el importe de los niveles de dietas como el de los desplazamientos en Comisión de servicio, con vehículo propio.

Quedarán excluídos del régimen de dietas los Jefes de Dependencia, Departamento y de Servicios en Oficinas Centrales, así como los Inspectores Comerciales, Letrados y Auditores que se regirán por el sistema de gastos a justificar en la misma forma que se tiene establecido para las comisiones de servicios en el extranjero.

Artículo 6º.- Gratificación por trabajo de campo.

Los puestos de trabajo de Supervisores y Promotores de Ventas percibirán, por su trabajo de campo, alguna de las siguientes gratificaciones :

a) Dieta de campo, por día de trabajo dentro del casco urbano y del espacio comprendido dentro de un radio de acción de doce kilómetros del centro de la ciudad donde venga obligado a fijar su residencia.

b) Media dieta por día, cuando el desplazamiento supere el límite de doce kilómetros anteriormente citados, pero se realice dentro de su provincia de residencia,

c) Cuando el trabajo se realice fuera del ámbito de su provincia de residencia, se estará al régimen general de dietas por comisión de servicio.

Estas asignaciones son incompatibles entre sí no permitiéndose que, por prolongación de los desplazamientos pueda producirse más de una de ellas por día ni acumularse a la dieta. Tampoco se devengarán cuando el trabajador permanezca en la oficina habilitada para el trabajo administrativo y de control.

Las cantidades a que se refieren los apartados a) y b) se verán incrementadas en el importe del índice de crecimiento que corresponda por aplicación del presente Convenio.

Artículo 7º.- Contrato de trabajo en prácticas.

Los trabajadores contratados por la modalidad de contrato de trabajo en prácticas regulado en el Real Decreto 1445/1982, percibirán como retribución :

- Los Titulados Superiores, el equivalente a la de los puestos de trabajo incluídos en el Nivel V de la Escala Técnico-Administrativa y en igual número de pagas anuales.

- Los Titulados de Grado Medio, el correspondiente a la de los puestos incluídos en el Nivel VII de la misma Escala y también en igual forma y número de pagas.

Artículo 8º.- Contrato de trabajo para la formación.

La retribución de los trabajadores menores contratados en formación, se configurará sobre la base del 75 por ciento del salario correspondiente al puesto de trabajo para el que se forme.

En ningún caso dicha base será inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento y, todo ello, en órden a su jornada y en la proporción en que preste sus servicios efectivos a la Compañía y no de mera instrucción.

CAPITULO III

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 9º.-

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio por la Compañía se intensificarán aún más las medidas necesarias al objeto de reducir al mínimo posible el número de horas extraordinarias a realizar en las distintas dependencias de la Compañía.

CAPITULO IV

JUBILACION Y PREVISION SOCIAL

Artículo 10 º.- Jubilación.

1. Voluntaria

Todo el personal con más de sesenta y dos años de edad y veinticinco de servicio podrá pasar a esta situación reconociéndosele una pensión del cien por cien de su haber regulador.

También podrá jubilarse voluntariamente el personal que haya cumplido cincuenta y nueve años de edad, determinándose su haber pasivo, aplicando al haber regulador el porcentaje que corresponda en función de los años de servicio prestados, con arreglo a la siguiente escala :

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE HABER REGULADOR
Más de 35 años	100 %
De 30 a 35 años	90 %
De 25 a 30 años	80 %
De 20 a 25 años	65 %
De 15 a 20 años	50 %

2. Forzosa

El porcentaje a aplicar al haber regulador para determinar el pasivo, es el que se figura en la siguiente escala en función de los años de servicio :

	PORCENTAJE HABER REGULADOR
35 o más años de servicios	100 %
Con más de 30 años servicios y hasta 35 ..	90 %
Con más de 25 años servicios y hasta 30 ..	80 %
Con más de 20 años servicios y hasta 25 ..	65 %
Con más de 15 años servicios y hasta 20 ..	60 %
Con más de 10 años servicios y hasta 15 ..	50 %
Menos de 10 años servicios	45 %

3. El artículo 16 del Convenio Colectivo de 1.980, modificado por el artículo 4.2.2. queda derogado y redactado de la siguiente forma :

Si en el momento de producirse el pase a la situación de pasivo, cualquiera que sea su causa, el trabajador hubiera cumplido un tiempo de servicios superior o igual a un año y medio, contado desde que acreditó el último premio de antiguedad, se le computará a efectos de determinación del haber regulador dicho tiempo como si de un premio completo se tratase".

4. La gratificación especial y cualquier otra que sea inherente al puesto de trabajo, se computará a efectos de la determinación del haber regulador.

CAPITULO V

PLANTILLAS Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 11.- Empleo.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 18 del Convenio Colectivo de 1.983, se acuerda la creación de una Comisión formada por representantes de la Compañía y de los trabajadores, la cuál en un plazo de seis meses a partir de la firma del presente Convenio emitirá el correspondiente informe a la Dirección de la Compañía y al Comité Intercentros, en base al documento elaborado por la Dirección de Planificación y Estudios Económicos.

2. El 75 por ciento de las bajas de personal que se produzcan en la Compañía durante el presente año 1.984, se cubrirán en su totalidad y de acuerdo con las necesidades consideradas en el conjunto de la Empresa.

Artículo 12.- Plantillas.

Siguiendo las directrices de política de empleo fijadas en el Plan elaborado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio Colectivo de 1.983, la Compañía, treinta días antes de la terminación de cada ejercicio económico, y con las modificaciones que en aquel pudieran haberse introducido, confeccionará un estudio en el que se determinen las necesidades de personal para cada año natural.

En dicho estudio se fijarán igualmente aquellos puestos que puedan ser ocupados por trabajadores minusválidos, así como los destinados al personal con capacidad física disminuída, todo ello en la forma y con los límites previstos en las disposiciones vigentes en esta materia.

Con carácter previo a su preceptiva aprobación se remitirá al Comité Intercentros, quien en el término de treinta días y con las aportaciones que pudieran realizar los distintos Comités de Centro, deberá emitir informe al respecto acompañado de cuantas sugerencias considere conveniente, el cuál, una vez estudiado conjuntamente por los servicios de la Compañía y dos representantes del Comité Intercentros se incorporará al realizado por la Compañía para su presentación al Consejo de Administración.

Artículo 13.- Calendario Laboral.

Unicamente las 12 fiestas nacionales y las 2 locales señaladas en los calendarios laborales que correspondan tendrán la consideración de días festivos, así como aquellas que reglamentariamente vengan reconocidas como tales en Convenios Colectivos anteriores.

No obstante se podrán disfrutar, previa solicitud de los órganos representativos de los trabajadores, los días denominados de puente, que habrán de ser restituídos, bien mediante una prolongación de la jornada reglamentaria de al menos 15 minutos de trabajo efectivo por día, y por día y turno en aquellas Dependencias que tengan establecido este sistema de trabajo, o mediante el sistema de recuperación de una jornada completa en sábados.

Dentro de este mismo régimen de restitución se respetarán las que tradicionalmente vienen disfrutándose en algunas Dependencias, pero en ningún caso podrán mantenerse los centros de trabajo cerrados más de 7 días seguidos por los motivos a que se refieren los dos párrafos anteriores.

Artículo 14.- Jornada reducida.

Siempre que el número de trabajadores que se acojan a ello no supere en cada dependencia el de las personas que venían realizando jornada reducida a finales del año anterior al de vigencia del presente Convenio, los trabajadores podrán optar entre la posibilidad que se recoge en el artículo 37,5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 20 del Convenio Colectivo de 1.983, y la de reducir su jornada en una cuarta parte con disminución de sus haberes, en su parte proporcional.

CAPITULO VI

INGRESOS, PROMOCION Y FORMACION

Artículo 15.-

1. Ingresos y Promoción.

La edad mínima exigida para el ingreso en la Compañía será la de 18 años, sin que sea preciso el cumplimiento o exención del servicio militar obligatorio tal y como se estableció en el artículo 17.1. del Convenio Colectivo Sindical suscrito por las partes el día 12 de Marzo de 1.980, que queda derogado, así como cualquier otra disposición que se oponga o contradiga lo dispuesto en este artículo.

La Dirección de la Compañía y las personas en quien ella delegue se responsabilizarán de la adecuada publicación de las correspondientes convocatorias, donde se recogerán los acuerdos generados en el seno de los Tribunales de Gestión y Calificación, y todo ello con independencia de las funciones que a éstos correspondan.

Los referidos Tribunales de Gestión y Calificación deberán regirse, tanto en el establecimiento de requisitos, plazos, tipo de pruebas, documentación bibliográfica orientativa y criterios de evaluación, por la normativa general dimanante de los acuerdos que adopte la Comisión de Ingresos, Formación y Promoción, una vez que éstos hayan sido ratificados por la Dirección de la Compañía y el Comité Intercentros.

En el plazo de 7 días a partir de la fecha de recepción por parte del órgano representativo de la solicitud de nombramiento de miembro para el Tribunal de Gestión y Calificación, éste deberá facilitar a la Dirección el nombre de la persona designada cuando se trate de convocatoria de ámbito provincial, debiendo quedar constituído en el mismo plazo de 7 días a partir de la fecha de recepción del nombramiento por la Compañía.

Los miembros de los Tribunales de Gestión y Calificación levantarán acta de sus actuaciones, quedando en posesión de la misma los integrantes del Tribunal hasta la conclusión del proceso de selección. Una vez finalizado el mismo se depositará una copia del acta en la secretaría del órgano representativo a que afecte, según el ámbito de la convocatoria, quedando el acta original bajo la custodia de la Dirección.

2. Formación.

La Compañía intensificará las acciones formativas al objeto de conseguir, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación a las necesidades reales de la Empresa en cada momento.

Siguiendo esta línea de actuación, tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas a reducir los desequilibrios actualmente existentes en las plantillas de Tabacalera, S. A., dirigiéndose de un modo especial a aquellos puestos de trabajo donde exista exceso de plantilla y más concretamente hacia el personal de producción situado en el Nivel V del Grupo 4° para su posible acoplamiento, entre otros, en el nivel VIII del Grupo Técnico-Administrativo, conjugándose así las aspiraciones del personal con los objetivos de la Compañía.

A tal fin se creará una Comisión integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores con las siguientes funciones :

a) Elaboración, durante el plazo de vigencia del presente Convenio, de un Plan General de Formación a medio plazo que permita encauzar las inquietudes y aspiraciones profesionales de los trabajadores hacia el objetivo propuesto, y en el que se contemplarán las acciones formativas concretas a realizar en cada una de las Dependencias.

b) Establecimiento de las acciones que permitan detectar las necesidades de formación a corto y medio plazo, instrumentando e incentivando la participación de los trabajadores en los procesos de formación exigidos por las innovaciones tecnológicas.

c) Evaluación y seguimiento de las acciones formativas realizadas a efectos de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estimen convenientes introducir en posteriores programas.

d) Dicha Comisión se reunirá al menos con una periodicidad bimensual.

El procedimiento para la elaboración del Plan General de Formación será el siguiente :

1°.- Aportación por parte del Servicio de formación de la Compañía de un proyecto, complementado con un análisis de las actividades desarrolladas en los períodos anteriores.

2°.- Dentro del mes siguiente al de su entrega a la Comisión Nacional, ésta propondrá el Plan definitivo con las modificaciones y reelaboraciones que estime oportuno.

CAPITULO VII

PERMISOS

Artículo 16°.-

1. Permisos retribuídos.

1.1. Por asistencia a familiares enfermos.

El trabajador, avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo durante un período máximo de doce días, percibiendo en dicho tiempo el 75 por ciento de su salario de calificación o base, en los casos comprobados de enfermedad grave o intervención quirúrgica de : cónyuge, descendientes o ascendientes del trabajador, y cuando éste sea la única persona que pueda atender a ese familiar.

En el caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuído. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cinco días, igualmente retribuídos.

A los efectos señalados en los dos apartados anteriores, se entenderá por intervención quirúrgica aquella para la que sea preciso el internamiento del paciente en un centro hospitalario, o para la determinación de la calificación de la enfermedad, se estará al dictámen de los Servicios Médicos de Empresa, previo conocimiento del diagnóstico médico correspondiente y de las circunstancias que concurran en el paciente.

De todas las autorizaciones se dará cuenta a los órganos de representación de los trabajadores del centro de trabajo, de los que se solicitará información en aquellos casos en los que existieran dudas razonables para su posible concesión.

En el caso de que hubieran de ser denegados, también se dará conocimiento previo al Comité por si éste pudiera aportar razones que condujesen a su posible reconsideración.

1.2. Por fallecimiento de parientes o asistencia a entierros.

El personal de la Empresa, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de cuatro jornadas, manteniendo el derecho a la percepción del salario, en los supuestos debidamente justificados de : fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos naturales o políticos, pudiendo aumentarse este plazo hasta un máximo de cinco días, cuando el fallecimiento de los familiares anteriores indicados se produzca fuera de la localidad donde dicho trabajador preste sus servicios.

Con el fin de asistir al entierro de un trabajador fallecido o de su cónyuge, padres e hijos, se constituirá una comisión, compuesta por trabajadores de la misma Dependencia del afectado, siempre que el sepelio tenga lugar dentro de los límites de la provincia en la que radique el Centro de trabajo y durante la jornada laboral.

Integrarán dicha comisión cinco trabajadores, en caso de fallecimiento de personal de la Empresa, y tres, en el de los familiares indicados. Los miembros de tales comisiones no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por su asistencia al sepelio.

En caso de fallecimiento de tíos, primos carnales y sobrinos, tanto naturales como políticos, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso retribuido para asistir a los actos del sepelio.

1.3 Por razón de matrimonio.

El trabajador que contraiga matrimonio, tendrá derecho a quince días de licencia retribuida. No podrá disfrutar de ese beneficio el personal que, en tal supuesto, opte por la rescisión de su contrato de trabajo o por la excedencia.

En el caso de que un hijo o hermano de trabajador de la Compañía contrajese matrimonio en un día laborable, ésta tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso. Este mismo derecho podrá ejercerlo en el supuesto de primeras nupcias o nuevo matrimonio del padre o de la madre.

1.4. Por alumbramiento.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de tres días, en caso de nacimiento de hijo ; al menos dos de ellos habrán de ser laborables. A estos únicos efectos, el sábado tendrá la consideración de día festivo.

1.5. Por exámenes.

El trabajador que curse con regularidad estudios académicos o profesionales en centros oficialmente reconocidos, podrá disfrutar, durante el transcurso del año académico, hasta un total de diez días de permiso retribuído para concurrir a exámenes, cuya asistencia deberá acreditar mediante la correspondiente certificación o documento similar por el que se compruebe aquélla.

En el supuesto de que el trabajador no acreditase, a la terminación de aquél, un aprovechamiento superior al 50 por ciento del total de asignaturas de su curso, o repitiese éste por cualquier causa, no podrá disfrutar de los diez días de permiso para su asistencia a exámenes, salvo en los casos comprobados de enfermedad o fuerza mayor.

1.6. Cuando se haga uso, total o parcialmente, de cualquiera de estas licencias, y se compruebe con posterioridad la inexactitud de la causa origen de su concesión, se considerará a todos los efectos como falta muy grave.

2. Permisos no retribuídos.

2.1. Con independencia de la vacación retribuída, el personal podrá solicitar, sin derecho a percibir remuneración alguna y por causas debidamente justificadas, una licencia de veintidos días de duración máxima, al año, que podrá ser fraccionada en cuatro períodos.

2.2. Otras ausencias justificadas.

- En aquellos casos en que un trabajador debidamente autorizado se ausente de su puesto de trabajo, le será descontado el salario correspondiente al período de tiempo utilizado. En ningún caso este descuento podrá ser inferior a una hora.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 17 :-

Constitución de un Comité Nacional de Seguridad e Higiene conforme a las siguientes prescripciones :

Composición

La composición del citado Comité será la siguiente:

a) Un Presidente de libre designación por la Dirección de la Empresa.

b) El Técnico de mayor grado especialista en Seguridad del Trabajo y el Jefe del Servicio Médico de Empresa, en uno de los cuales, por decisión igualmente de la Dirección de la Empresa, recaerá la vicepresidencia del Comité.

c) El Ayudante Técnico Sanitario más cualificado en esta materia dentro de la plantilla de la Empresa.

d) Cinco vocales, en representación de los trabajadores, designados libremente por el Comité Intercentros.

e) Un Secretario con voz y voto, designado por la Dirección de la Empresa.

Funciones

Las funciones de este Comité, sin perjuicio de las que las disposiciones de carácter general puedan determinar en cada momento, serán las siguientes :

a) Promover la observancia en el seno de la Empresa de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Promover, para su consideración por la Dirección de la Compañía, cuantas medidas estime oportunas para la evitación de riesgos de accidentes de trabajo y la mejora de las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

c) Conocer trimestralmente las estadísticas de accidentes de trabajo elaboradas por los servicios competentes de la Empresa e investigar sus causas.

d) Interesar, con independencia de los reconocimientos médicos anuales, la práctica de otros reconocimientos de periódicidad menor, cuando por circunstancias excepcionales así se estime conveniente.

e) Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de medicina preventiva y seguridad e higiene del trabajo en la Empresa.

f) En general, tendrán a nivel central las mismas funciones que a nivel de Dependencia tienen reconocidos los Comités Locales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

g) Para el desarrollo de sus funciones podrán convocar reuniones que, con carácter general, tendrán una periodicidad trimestral, sin perjuicio de que, cuando la urgencia de las materias a tratar así lo aconsejen, la frecuencia de dichas reuniones pudiera ser mayor.

h) Informar de aquellos casos en los que la disminución de las condiciones físicas de un trabajador en relación con el puesto de trabajo que desempeñe pueda aconsejar un cambio de ocupación del trabajador afectado.

Artículo 18.- Medicina Preventiva.

Los Servicios Médicos de Empresa de cada Dependencia facilitarán a los trabajadores con motivo de los preceptivos reconocimientos médicos anuales, además de la cartilla sanitaria debidamente cumplimentada, un informe escrito con las observaciones pertinentes que a la vista de las pruebas a las que se haya sometido al interesado, estime oportuno formular el facultativo que haya llevado a cabo dicho reconocimiento.

Igualmente se hará entrega de dicho informe en aquellos otros casos en que el trabajador deba, por cualquier causa, someterse a un reconocimiento médico distinto de los anteriores.

CAPITULO IX

VESTUARIO DE TRABAJO

Artículo 19º.-

Previamente a la adjudicación del vestuario de trabajo, y sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere al Comité Intercentros el artículo 26 del Convenio Colectivo de 1.983, la Compañía a través de las Jefaturas de Dependencia consultará a los Comités de empresa de las mismas, al objeto de determinar, dentro de las modalidades descritas en el artículo 23 del Convenio Colectivo de 1.981 y el artículo 22 del de 1.982, aquellas prendas de trabajo que mejor se ajusten a las condiciones climatológicas de la localidad en que la dependencia esté situada.

Asimismo se consultará a los citados Comités para la adjudicación de aquellas prendas de trabajo no reglamentadas cuya adquisición pudiera ser necesaria en orden a la naturaleza del puesto.

CAPITULO X

OTRAS PERCEPCIONES SOCIALES

Artículo 20º.- Anticipos reintegrables.

La dotación del fondo para la cobertura de anticipos reintegrables, se obtendrá mediante la aplicación del 0,40 por ciento de la base reguladora destinada a la determinación del Fondo de la Comisión Mixta de Acción Social y Docente.

El importe máximo a que podrá ascender cada anticipo reintegrable será de 350.000 pesetas.

Asimismo se creará una Comisión formada por representantes de la Compañía y del Comité Intercentros que, en el plazo de 3 meses a partir de la firma del presente Convenio, deberá elaborar una normativa que permita homogeneizar la concesión de este tipo de anticipos en todas las dependencias de la Compañía.

CAPITULO XI

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 21º.-

1. Con carácter mensual y en cada uno de los centros de trabajo, el Comité y la Dirección del mismo celebrará una reunión en la que ésta informará a nivel de Dependencia sobre el programa de producción y evolución probable del empleo, estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como de todo aquellos de lo que deba tener conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente.

   En dicha reunión se tratará igualmente de la programación que para horas de carácter extraordinario esté prevista para el mes siguiente, dándose cuenta en la siguiente reunión de cuantas desviaciones hubieran surgido en su realización.

   Si en dichas reuniones surgiesen discrepancias que no pudieran ser resueltas en el transcurso de las mismas, se dará traslado a éstas a la Dirección de la Compañía al objeto de su tratamiento en las reuniones que trimestralmente vienen manteniéndose entre aquélla y el Comité Intercentros.

2. El artículo 24, punto 2, del Convenio Colectivo de 1982 y el artículo 29 del Convenio Colectivo de 1.983 quedan anulados y sustituídos por el siguiente texto :

   1.- Delegados Sindicales

   1.1. En aquellos Centros de trabajo de más de 100 trabajadores podrá existir un Delegado de las Secciones Sindicales reconocidas en el artículo 24, punto 1, del Convenio Colectivo de 1.982, siempre que tengan más de un diez por ciento de afiliación en dicho Centro o en el total de la Compañía, a los cuales corresponderá la representación de dichas Secciones Sindicales a todos los efectos.

   1.2. El trabajador que ostente tal carácter gozará de los mismos derechos y garantías que los señalados para los miembros de los Comités de Centro o Delegados de Personal.

   1.3. A petición de las Centrales Sindicales los Delegados de las distintas Secciones Sindicales podrán reunirse, con cargo a su crédito de horas sindicales, previa autorización por la Empresa, abonándose por ésta los correspondientes gastos de dietas y desplazamientos.

   1.4. Se reconoce la existencia de un Delegado de estas Secciones Sindicales a nivel nacional, siempre que la organización sindical a que pertenezcan tengan más de un 10 por ciento de afiliación en el conjunto de la Compañía.

   1.5. En el supuesto de negociación colectiva, el Delegado de la Sección Sindical que con tal carácter pudiera integrar la representación social en la Comisión Negociadora, deberá ser miembro titular o suplente del Comité Intercentros.

Artículo 22º.- Acumulación de horas sindicales.

En aquellos Centros de trabajo en que los representantes de los trabajadores así lo soliciten, se establecerán con periodicidad anual, sistemas de acumulación de horas sindicales de los distintos Delegados o miembros del Comité en uno o varios de sus componentes o en el Delegado Sindical, sin rebasar el máximo legal autorizado y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Asimismo, y mediante este mismo sistema, podrán acumularse las horas sindicales a nivel nacional.

Con carácter previo y con objeto de no perjudicar la organización del trabajo, se comunicarán a la Dirección de la Dependencia el nombre de la persona o personas en que se acumularán las horas sindicales de los demás durante dicho período, así como las variaciones que puedan introducirse en el transcurso del mismo.

Artículo 23º.- Asambleas.

Se habilita un crédito de 10 horas anuales para la celebración de asambleas en cada uno de los Centros de trab

jo, con independencia de las que puedan autorizarse durante la negociación colectiva.

El Comité se responsabilizará de la preparación y desarrollo de la misma y deberá, con carácter previo, dar conocimiento a la Dirección de la Dependencia con una antelación de al menos 24 horas de la fecha de su celebración. En la comunicación, que habrá de formularse por escrito, se detallará también su duración, horario, carácter de la misma, así como los temas a tratar que, en todo caso, habrán de ser de carácter laboral.

CAPITULO XII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 24º.-

En el plazo de seis meses a partir de la firma del presente Convenio, la Compañía revisará la normativa actualmente en vigor en relación con faltas y sanciones del personal reguladas en el Artículo 54 de la Reglamentación y Convenios Colectivos posteriores.

CAPITULO XIII

COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Artículo 25º.-

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión de Vigilancia como órgano de interpretación y control de cumplimiento de lo pactado, que estará formada por tres vocales titulares en representación de la Empresa y de otros tres por parte de los trabajadores, elegidos de entre los miembros que forman la Comisión Negociadora. Asimismo, existirán tres suplentes por parte de la Empresa y otros tres por parte de los trabajadores.

Los vocales en representación de la Empresa son

Titulares

D. Baldomero Palomares Díaz
D. José María Pérez Fernández
D. José Luis Fernández Silva

Suplentes

D. Luis Porras Alvarez
D. Germán Ancochea Soto
D. Jorge Segrelles García

Y en representación de los trabajadores:

Titulares

D. Manuel López Gómez
Dña. María Rosario de Ron Fernández
D. Angel Bermosa Román

Suplentes

D. Manuel Ugarte Vila
D. José Amor Concheiro
D. José Manuel Gómez Picó

Sus funciones específicas serán las de interpretación del presente Convenio y las de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

ANEXO. I

3. GARANTIAS PERSONALES

1. Las Garantías Personales procedentes de premios de antiguedad experimentarán un crecimiento del 6,5 por ciento.

2. El resto de las garantías, salvo las reconocidas al personal procedente de la Sección de Transportes y Comercio de Cádiz que, por su específica naturaleza, se verán afectadas por el crecimiento del 6,5 por ciento, se incrementarán en el porcentaje del nivel retributivo que por exceso corresponda a aquél en el que se esté adscrito más su propia garantía personal, salvo que no existiera nivel superior, en cuyo caso el crecimiento será el de su propio nivel.

ANEXO .II.-

JORNADA DE TRABAJO

1. Jornada partida.

Los trabajadores, a través de sus órganos de representación sindical, podrán negociar la posibilidad de transformar la jornada partida en otra de carácter contínuo, siempre que lo permita la organización del trabajo en la dependencia de que se trate.

2. Jornada reducida.

Siempre que el número de trabajadores que se acojan a ello no supere en cada dependencia el de las personas que venían realizando jornada reducida a finales del año anterior al de vigencia del presente Convenio, los trabajadores podrán optar entre la posibilidad que se recoge en el artículo 37,5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 20 del Convenio Colectivo de 1.983, y la de reducir su jornada en una cuarta parte con disminución de sus haberes, en su parte proporcional.

ANEXO III

CONTRATOS DE CARACTER EVENTUAL

Los trabajadores contratados con carácter eventual, cualquiera que sea su modalidad, siempre que la duración del contrato sea igual o superior a un año, percibirán idéntico número de pagas anuales que el personal de carácter fijo.

TABLA DE SALARIOS Y RETRIBUCIONES VIGENTES PARA EL AÑO 1984

GRUPOS 1º-2º

1.- Salario base o de calificación.

Niveles.-		Pesetas mensuale
I	.....	208.218
II	.....	159.345
III	.....	144.374
IV	.....	124.332
V	.....	111.800
VI	.....	103.410
VII	.....	91.751
VIII	.....	86.155
IX	.....	78.797

.- Complementos personales

2.1. Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Pesetas mensuales
I	2.919
II	2.899
III	2.879
IV	2.799
V	2.789
VI	2.779
VII	2.579
VIII	2.489
IX	2.368

2.2. Gratificación por taquigrafía.

Nivel		Pesetas mensuales
VIII	Auxiliares Admvos. diplomados	4.008

3.- Complemento de puestos de trabajo

3.1. Gratificación por razón de jornada:

9.432 Pesetas mensuales

4.- Complemento de calidad o cantidad de trabajo

4.1. Plus asistencia y puntualidad al trabajo

	Pesetas diarias
Asistencia completa, por día	114,—
Asistencia incompleta, por día	57,—

GRUPO 3º

1.- Salario base o de calificación

Niveles	Pesetas mensuales
IX	83.337
VIII	78.395
VII	77.582
VI	75.668
V	74.042
IV	72.452
III	66.324
II	51.478

2.- Complementos personales.

2.1. Aumentos periódicos por años de servicios.

Niveles	Pesetas mensuales
IX	2.419
VIII	2.368
VII	2.308
VI	2.258
V	2.218
IV	2.198
III	2.078
II	1.740

3.- Complementos de puestos de trabajo

3.1. Gratificación por razón jornada

Niveles		Pesetas mensuales
VIII	Conductor OO.CC.	14.146
III	Jefe Equipo Limpieza OO.CC.	4.719

4.- Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

4.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo

	Pesetas diarias
Asistencia completa, por día	114,—
Asistencia incompleta, por día	57,—

GRUPO 4º

1.- Salario base o de calificación

Niveles	Pesetas diarias
XII	3.470,40
XI	3.313,—
X	3.155,60
IX	2.998,30
VIII	2.863,80
VII	2.690,30
VI	2.541,30
V	2.450,30
I	1.758,20

1.2. Salario base o de calificación a considerar para determinar la paga de participación en beneficios del año 1984 a percibir en 1985.

Niveles	Pesetas diarias
XII	2.744,—
XI	2.623,30
X	2.502,80
IX	2.381,90
VIII	2.278,90
VII	2.140,70
VI	2.026,60
V	1.955,60
I	1.721,50

2.- Complementos personales

2.1. Aumentos periódicos por años de servicio.

Niveles	Pesetas diarias
XII	90,40
XI	87,70
X	84,70
IX	82,—
VIII	79,50
VII	76,20
VI	73,60
V	72,—
I	66,40

Asimismo la gratificación establecida en el artículo 20 del Convenio Colectivo de 1975, con los condicionamientos expresados en dicho texto, para aquellas personas que desempeñen los puestos de Jefe de Equipo, se fija en 73,50 pesetas diarias.

3.- Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

3.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.

	Pesetas diarias
Asistencia completa, por día	114,--
Asistencia incompleta, por día	57,--

AYUDA AL TRANSPORTE

La cuantía de la prima de ayuda al transporte, queda establecida en 59,90 pesetas diarias y en 119,80 pesetas diarias para el personal de turno partido.

DIETAS POR COMISION DE SERVICIO

Nivel de Dieta	Pesetas diarias dieta completa
I	5.849
II	5.256

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

La gratificación establecida en el Convenio Colectivo de 1981 para los Serenos y Vigilantes, en la cuantía que percibían a 31-12-83, se incrementará en el 6,50 por ciento.

GRATIFICACION POR MANEJO DE FONDOS

	Ptas./año
Hasta 200 millones	17.731
Más de 200 millones hasta 500 millones	21.987
Más de 500 millones hasta 1.000 millones	26.242
Más de 1.000 hasta 2.000 millones	31.207
Más de 2.000 hasta 3.000 millones	36.171
Más de 3.000 hasta 4.000 millones	41.846
Más de 4.000 hasta 5.000 millones	47.519
Más de 5.000 hasta 6.000 millones	53.903
Más de 6.000 hasta 7.000 millones	60.285
Más de 7.000 hasta 8.000 millones	68.087
Más de 8.000 hasta 9.000 millones	71.779
Más de 9.000 hasta 10.000 millones	76.675
Más de 10.000 hasta 11.000 millones	84.981
Más de 11.000 hasta 12.000 millones	94.566
Más de 12.000 hasta 13.000 millones	104.150
Más de 13.000 hasta 14.000 millones	115.013
Más de 14.000 hasta 15.000 millones	128.548
Más de 15.000 hasta 20.000 millones	145.259
Más de 20.000 hasta 25.000 millones	163.874
Más de 25.000 hasta 30.000 millones	185.184
Más de 30.000 hasta 35.000 millones	209.190
Más de 35.000 millones	235.339

17285 *RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.575 la bota de seguridad marca «Jallatte», modelo «Jalbrenner, TR/PAC», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima» (YALAT), de Artajona (Navarra).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Jallatte», modelo «Jalbrenner TR/PAC», de clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Jallatte», modelo «Jalbrenner TR/PAC», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, S. A.», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Mendigorría, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase III, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «N. T., Homol. 1.575-2-5-84. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase III, grado A.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid a 2 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17286 *RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.581 el destornillador 10 por 250 marca «Palmera», referencia 630.950, fabricado y presentado por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», de Irún (Guipúzcoa).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del destornillador 10 × 250, marca «Palmera», referencia 630 950, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el destornillador 10 × 250, marca «Palmera», referencia 630.950, fabricado y presentado por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), Nueva Travesía, sin número, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada destornillador de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.581-2-5-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 2 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17287 *RESOLUCION de 15 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del primer Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, S. A.» (CETESA), de ámbito nacional.*

Visto el texto del primer Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA), de ámbito nacional, recibido en esta Dirección General el 13 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el 1 de junio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 15 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.