

18121

**RESOLUCION de 2 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 23 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

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

**ELECTRA DE VIESGO, S. A.  
CONVENIO COLECTIVO PARA 1984**

El presente Convenio Colectivo de «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», para 1984, se articula en virtud del mandato contenido en el acta suscrita ante la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 11 de mayo de 1984, que recoge la fijación de criterios formulados por el ilustrísimo señor Director general de Trabajo.

**CAPITULO PRIMERO**

**Cláusulas generales**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio afecta a las provincias en las que desarrolla su actividad industrial «Electra de Viesgo, S. A.».

Art. 2.º *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio afecta a los trabajadores y empleados que integran la plantilla de personal fijo de la Empresa, comprendidos en las escalas del anexo I, cuyas relaciones de trabajo estén reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza de Trabajo para Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970.

A este Convenio podrán adherirse las empresas filiales que seguidamente se relacionan: «Electra Pasiega», «Electra Vasco-Montañesa», «Compañía General de Electricidad Montaña», «Electra Salcedo», «Celestino León», «Electra del Esva» y «Distribuidora Palentina de Electricidad».

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde 1 de enero de 1984, cualquiera que sea la fecha de su publicación, salvo en aquellos conceptos respecto a los que expresamente se haya convenido otra fecha, y tendrá duración hasta el 31 de diciembre de 1984.

**CAPITULO II**

**Régimen económico**

Art. 4.º *Tabla salarial.*—Se acuerda que los valores de la nueva tabla salarial que regirán a partir de enero de 1984, y para ese año, son los que figuran en el anexo número 1 que se acompaña.

Todos los aumentos son proporcionales.

Art. 5.º *Antigüedad.*—El valor del trienio para 1984 será de 17.384 pesetas anuales, a percibir en doce mensualidades de 1.447 pesetas cada una.

Art. 6.º *Complemento de ayuda familiar.*—El valor de la ración o unidad para 1984 será de 10.464 pesetas anuales a percibir en doce mensualidades iguales de 872 pesetas cada una.

Art. 7.º *Plus de turno cerrado.*—El valor del plus de turno cerrado para 1984 será de 313 pesetas por día efectivamente trabajado, para el personal de régimen en turno de ocho horas continuadas, dentro de un servicio que cubra las veinticuatro horas del día. Por consiguiente, no se devengará plus de turno cerrado en ausencia por vacaciones, enfermedad, accidente, permisos, o cualquier otro tipo de descanso o ausencia legal.

Art. 8.º *Plus de turno abierto.*—El valor de este plus de turno abierto para 1984 será de 180 pesetas por día efectivamente trabajado, para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en régimen continuado dentro de su jornada de trabajo diaria completa y dentro de la media de su grupo correspondiente, con horario diferente al normal, con independencia de que el turno sea o no rotativo. Por consiguiente, no se devengará plus de turno abierto en ausencia por vacaciones, enfermedad, accidente, permisos o cualquier otro tipo de descansos o ausencia legal.

Art. 9.º *Primas.*—Este concepto para 1984 se verá incrementado en un 6,5 por 100 sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1983.

Art. 10. *Plus nocturno.*—Los valores de la nueva tabla de plus nocturno que regirán a partir de 1 de enero de 1984 y para ese año son los que figuran en el anexo número 2 que se acompaña.

El plus nocturno será percibido por todos los trabajadores de plantilla cuando realicen la jornada ordinaria de trabajo durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Art. 11. *Trabajos extraordinarios.*—Si debido al carácter público de la Empresa surge la necesidad de efectuar trabajos extraordinarios por averías graves o por necesidades del servicio que puedan repercutir en la producción o distribución de energía eléctrica, los trabajadores tendrán derecho a un incentivo para 1984 de 912 pesetas por trabajo realizado en día de descanso o festivo.

Este incentivo se aplicará también a todo aquel trabajador que, una vez finalizada su jornada de trabajo habitual, o antes de las siete de la mañana, cuando inicie su jornada a las ocho, sea requerido para la realización de dichos trabajos extraordinarios.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias para 1984 se verá incrementado en un 6,50 por 100 sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1983.

A partir del 1 de junio de 1984 las horas extraordinarias se verán incrementadas en un 12 por 100 adicional a fin de adecuarlas a los valores estatutarios.

Se acompañan nuevas tablas de valores de horas extraordinarias para 1984, como anexos números 3 y 3 bis.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento porcentual del 75 por 100.

Art. 13. *Cláusula adicional.*—Con efectos desde la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio y totalmente independiente del salario y de cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva a cada trabajador de plantilla sujeto a la jornada regulada en el artículo 18.1 de este Convenio la cantidad de 30.000 pesetas.

Al personal de plantilla con jornada superior a la mencionada, se le incrementará dicha cantidad en el mismo concepto y condiciones en 5.000 pesetas.

Art. 14. *Dietas.*—Las dietas por desplazamiento para 1984 se abonarán de acuerdo con los valores de las tablas que se acompañan como anexos números 4 y 4 bis.

Art. 15. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 31 de diciembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 8 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el de 6,5/8 del exceso sobre la citada cifra del 8 por 100 y se aplicará con efectos de 1 de enero de 1984 sobre los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

Dentro de la primera quincena de 1985 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el IPC al 31 de diciembre de 1984.

**CAPITULO III**

**Tiempo de trabajo**

Art. 16. *Jornada de trabajo.*—Se mantiene la jornada de trabajo establecida en el Convenio Colectivo anterior. Es la siguiente:

1.º Personal jurídico, administrativo (subgrupo II) y técnico con trabajo exclusivo de oficinas.

Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (octubre a mayo, ambos inclusive): Cuarenta horas semanales con jornada partida de ocho horas diarias, de lunes a viernes y sábados libres.

De las ocho horas diarias, siete se trabajarán de nueve a catorce y de dieciséis treinta a dieciocho treinta horas. La octava hora se trabajará con horario flexible a elección del trabajador, dentro de los márgenes máximos siguientes:

De ocho horas a nueve horas.

De dieciséis horas a dieciséis treinta horas.

De dieciocho treinta horas a diecinueve horas.

Dentro de las diversas combinaciones posibles, el cómputo de la octava hora no podrá realizarse en periodos inferiores a quince minutos continuados. En ningún caso podrán acumularse para días sucesivos los posibles excesos de jornada que por encima de las ocho horas se hayan trabajado en días anteriores.

b) Jornada de verano, cuatro meses (junio a septiembre, ambos inclusive): Treinta horas semanales con jornada continuada de seis horas diarias, de ocho a catorce horas de lunes a viernes y sábados libres.

2.º Personal con trabajo en régimen de turno.

Este personal trabajará durante todo el año cuarenta horas semanales a razón de ocho horas continuadas diarias, con

arreglo al calendario de turnos que rige en la Empresa, totalizando anualmente el mismo número de horas que el resto del personal de su escalafón no sujeto a régimen de turnos.

El personal que presta servicios de atenciones disfrutará de la jornada intensiva de verano, sin detrimento de su acoplamiento al trabajo de sustitución de turnos, aun en dicha jornada, con cumplimiento de la jornada actual de ocho horas diarias y cuarenta semanales cuando trabajen en régimen de turnos, y de la jornada de invierno de ocho treinta horas diarias como compensación horaria, a fin de completar, en cómputo anual, el horario de trabajo general del personal del escalafón a que pertenece.

El personal de régimen de turnos disfrutará de un descanso de cinco días distribuido a lo largo de los doce meses del año, a fin de totalizar, en cómputo anual, el horario del personal de su escalafón no sujeto a régimen de turnos. Dicha compensación está motivada por la reducción de diez horas semanales durante cuatro semanas en la jornada de verano.

El cómputo anual, a los solos efectos de la compensación horaria del personal de atenciones, queda establecido en mil setecientas sesenta y ocho horas.

### 3. Resto del personal.

Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (octubre a mayo, ambos inclusive); Cuarenta y dos horas treinta minutos semanales, con jornada partida, de ocho horas treinta minutos, de lunes a viernes y sábados libres, con horario de ocho a doce treinta horas y de catorce treinta a dieciocho treinta horas.

b) Jornada de verano, cuatro meses (junio a septiembre, ambos inclusive); Treinta y dos horas treinta minutos semanales, con jornada continuada de seis horas treinta minutos diarios, de lunes a viernes y sábados libres, con horario de ocho a catorce treinta horas.

4. A todos los efectos legales, los sábados tendrán el carácter de días hábiles, no festivos, incluso para el personal que los descansa.

5. Se considerarán festivos, a partir de las doce horas, los días 24 y 31 de diciembre, o sus vísperas si dichas fechas no fueran días laborables.

Art. 17. Remuneración y jornada anual de trabajo.—A efectos de lo establecido en el artículo 20, punto cinco, del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo es la que figura en la tabla salarial del anexo número 1 de este Convenio.

Art. 18. Vacaciones.—Todos los trabajadores de plantilla disfrutará de un periodo de vacaciones anuales, no sustituible por compensación económica, de treinta y un días naturales.

Art. 19. Horas extraordinarias.—Dado el servicio público, esencial para la comunidad, que presta la Empresa, la estructura de la misma, y el deseo común de reducir las horas extraordinarias al mínimo indispensable, se acuerda:

Horas extraordinarias habituales: Supresión.

Horas extraordinarias urgentes: Realización.

Horas extraordinarias estructurales: Realización, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Se consideran horas extraordinarias urgentes las derivadas de los diferentes supuestos de fuerza mayor o caso fortuito, daños extraordinarios y urgentes, y averías de reparación inaplazables; las motivadas como consecuencia de trabajos que, aun programados, precisen su realización urgente, las que vengan exigidas para evitar el riesgo de pérdida de materias primas y en general todas aquellas que por su trascendencia sean de inevitable e inaplazable realización.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias por periodos punta de producción, periodos extraordinarios de construcción, mantenimiento o puesta en marcha de instalaciones, paradas programadas, trabajos inaplazables, ausencias imprevistas, sustitución de turnos o de servicios inaplazables por enfermedad, permisos, ausencias imprevistas, cambio de turno, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, realización de funciones sindicales o de representación del personal, trabajos en festivos obligados por necesidades de servicio o cualesquiera otros trabajos imprescindibles derivados de la naturaleza de la actividad que desarrolla la Empresa.

Art. 20. Control de horas extraordinarias.—Los Comités de Empresa y Delegado de Personal de Aguilar de Campoo serán informados de acuerdo con la Orden de 1 de marzo de 1983, enviando un ejemplar del resumen de horas extraordinarias a cada centro de trabajo donde existan miembros de Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa delegarán en un representante entre sus miembros, que, junto con el Delegado de Personal de Aguilar de Campoo, cumplimentarán mensualmente de acuerdo con la representación empresarial, en los términos que proceda, la comunicación preceptiva dirigida a la correspondiente autoridad laboral.

Este procedimiento tendrá vigencia hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo, en cuyo momento quedará totalmente derogado y, en su caso, sustituido por lo que que pudiera pactarse en el nuevo Convenio Colectivo.

Art. 21. Fiesta del sector.—La fiesta del sector se celebrará el primer lunes del mes de junio, o al día siguiente, si éste fuera festivo.

## CAPITULO IV

### Atenciones sociales

#### Art. 22. Clases pasivas.

1. Para el año 1984 se garantiza a los jubilados la percepción mínima de 37.806 pesetas mensuales, comprendiendo dicha cantidad la pensión de la Mutualidad Laboral (hoy Instituto Nacional de la Seguridad Social) y demás Organismos de la Seguridad Social, y el complemento pagado por la Empresa.

2. Para el año 1984 se garantiza a las viudas de empleados y jubilados, por idénticos conceptos y de la misma forma, una percepción mínima de 28.223 pesetas.

A las viudas de empleados y jubilados con hijos y a los huérfanos absolutos que tengan reconocido, en ambos casos, el derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social se les garantiza la percepción mínima establecida en el párrafo anterior, incrementada en un 10 por 100 por cada hijo con derecho a pensión de orfandad, comprendiendo dicha cantidad la pensión de la Mutualidad Laboral (hoy Instituto Nacional de la Seguridad Social) y demás Organismos de la Seguridad Social y el complemento pagado por la Empresa.

De acuerdo con lo anterior, para el año 1984 se garantizan 28.223 pesetas por viudedad más 2.822 pesetas por cada hijo que tenga reconocido el derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social.

3. En el caso de que se diera una simultaneidad en una misma persona respecto a las situaciones recogidas en los dos apartados anteriores, el interesado percibirá únicamente el complemento de pensión pagado por la Empresa por la más favorable de dichas situaciones.

4. Con efectos de 1 de enero de 1984 las pensiones a cargo de la Empresa del resto de jubilados y viudas en situación pasiva con anterioridad a 31 de diciembre de 1981 se incrementarán el 6,5 por 100, y con anterioridad al 31 de diciembre de 1982, el 3,25 por 100.

Art. 23. Reingreso de incapacitados.—A los trabajadores que cesaren en la Empresa, como consecuencia de incapacidad para el trabajo reconocida por los organismos oficiales competentes, se les reconoce el derecho al reingreso en los casos en que por revisión de la Comisión Técnica Calificadora sea declarada la recuperación de la capacidad para su trabajo.

#### Art. 24. Jubilación anticipada.

1. Dadas las características de servicio público de la Empresa y las específicas del trabajo en las líneas eléctricas de alta tensión, la jubilación anticipada, antes de los sesenta y cinco años, se concreta en «Electra de Wiesgo, S. A.», en forma voluntaria a partir de los sesenta años para el personal operario de las Secciones de Líneas con el 100 por 100 de sus percepciones.

2. Se establece la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años de edad con el complemento de jubilación, previsto en los Convenios de 1966 y 1972, hasta alcanzar el 100 por 100 del haber real. Para determinar el haber real del trabajador, a efectos de esta jubilación, se aplicarán los mismos conceptos y normas establecidas para la jubilación a los sesenta y cinco años.

Al personal ingresado en la Empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 1971, se le aplicará este sistema de jubilación cuando el trabajador haya prestado treinta años o más de servicio efectivo en la plantilla de «Electra de Wiesgo, Sociedad Anónima», reduciéndose el porcentaje de jubilación en un 1 por 100 por cada año completo o fracción de año que le falte para completar los treinta de servicio.

Este complemento consiste en la diferencia que se obtenga entre la pensión que por el mismo concepto conceda el correspondiente Organismo de la Seguridad Social, y la que se obtenga de aplicar al salario real del productor que cause derecho a la pensión el tanto por ciento que corresponda de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior.

La diferencia que resulte a cargo de la Empresa en la fecha de la jubilación tendrá carácter vitalicio y no será reducida ni modificada en ningún momento. Se especifica que los complementos de pensión a cargo de la Empresa seguirán siendo objeto de las revisiones periódicas a que se hace referencia en el artículo 21, punto 4, de este Convenio.

Las posibles mejoras o revisiones de la pensión de la Seguridad Social no serán absorbibles y quedarán en beneficio del jubilado.

Esta jubilación habrá de tomarse en la fecha del cumplimiento de los sesenta y cuatro años.

3. La actual jubilación a los sesenta y cinco años queda en la misma situación y condiciones.

Art. 25. Complemento de I.L.T.—La Empresa complementará el subsidio de I.L.T. actualmente del 80 por 100 hasta alcanzar

el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla en los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

Asimismo complementará el subsidio de ILT, actualmente del 75 por 100, hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla.

La Empresa seguirá abonando el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores de plantilla durante los tres primeros días de los procesos de enfermedad común y accidente no laboral.

## CAPITULO V

### Acción sindical

Art. 26. *Sindicatos*.—En los centros de trabajo existiran tabloneros de anuncios, en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado Delegado, su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de «Electra de Viesgo, S. A.», y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 27. *Funciones del Delegado sindical*.—Son funciones del Delegado sindical:

Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el Acuerdo Interconfederal, a los miembros de Comités de Empresa.

Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

Serán informados y oídos por la Empresa con carácter preventivo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 28. *Cuota sindical*.—El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario del afiliado.

La Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Art. 29. *Excedencias*.—Podrá solicitar la situación de excedencia, aquel trabajador en activo que ostentare cargo sindical

de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 30. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos*.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Interconfederal implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 31. *Comités de Empresa*.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A. Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la misma, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultado, la Memoria, y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La Empresa facilitará al Comité el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, a la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la actividad de la Empresa.

E. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 32. *Garantías*.—Se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes garantías:

a) Ningún miembro de Comité 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 sanción se base 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 serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hubiera reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán 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 la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en 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 normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Las horas de que dispongan los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal podrán acumularse mensualmente en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso de sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones siempre que la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del Convenio.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras entidades.

e) Asamblea anual. Todos los miembros de Comités de Empresa, Delegados sindicales y Delegados de Personal podrán celebrar una reunión anual conjunta, de un día de duración, en el centro de trabajo de Santander.

La reunión se habrá de comunicar previamente a la Empresa con quince días de antelación como mínimo.

Los gastos de locomoción y dietas de desplazamiento que se deriven de la celebración de esta reunión se abonarán de conformidad con los valores que se establezcan por la Empresa.

Art. 33. *Prácticas antisindicales*.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Art. 34. *Vigencia*.—Lo pactado en este capítulo mantendrá la vigencia general de un año, salvo que en el transcurso de dicho periodo medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes, mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

En caso de denuncia del Convenio, se mantendrá la vigencia de este capítulo hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo, en cuyo momento quedará totalmente derogado y, en su caso, sustituido por lo que pudiera pactarse, sobre esta materia, en el nuevo Convenio Colectivo.

Art. 35. *Regulación*.—Las disposiciones del presente capítulo, las del Estatuto de los Trabajadores y cualesquiera otras que puedan dictarse sobre estas materias, regulan y regularán las relaciones laborales y sindicales dentro de la Empresa, quedando expresamente absorbidas, sustituidas, modificadas o derogadas en su caso, las normas y usos de anterior aplicación.

CAPITULO VI

Varios

Art. 36. *Actividad y absentismo*.—El personal se compromete a incrementar su actividad eficaz a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad industrial con la máxima eficiencia y normalidad. A tal efecto se reducirán las horas extraordinarias, se disminuirán los índices de absentismo y se mejorará el rendimiento de determinados servicios de la Empresa.

Art. 37. *Vinculación a la categoría*.—A partir de 1 de junio de 1984, los trabajadores que cumplan quince años en la misma categoría profesional percibirán la cuantía económica mínima correspondiente a la categoría inmediata superior. Queda exceptuado el personal especificado en el artículo 37 del Convenio de 1983, que continuará afectado por el contenido del citado artículo.

Art. 38. *Empleo*.—En el proceso de integración de las filiales a "Electra de Viego, S. A.", la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, no acudirá a expedientes de regulación de empleo.

Art. 39. *Normativa aplicable*.—Ambas partes negociadoras expresamente manifiestan que en la negociación, procedimiento, tramitación y efectos del presente Convenio Colectivo se aplican las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40. *Comisión Mixta de Convenio*.—Se mantiene la Comisión Mixta de Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, con sede en Santander, calle Medio, 12.

Esta Comisión estará constituida por cuatro Vocales, Manuel Rado Varela, José Luis Cos García, Ambrosio Escandón Vega y Ramón Quintana Galarza por la representación de los trabajadores, y por otros cuatro Vocales, Santiago Olabe Alvarez, Iñigo Presmanes Arizmendi, Eusebio Gutiérrez Gutiérrez y Baldomero Madrazo Feliu, por la representación empresarial.

Art. 41. *Determinación de partes contratantes*.—En la elaboración, concertación y firma del presente Convenio Colectivo han intervenido:

Por la representación de los trabajadores:

CC. OO.

Ambrosio Escandón Vega.  
Pedro Castaño Pérez.  
Fernando Gómez Narváez.  
Luis F. Ponte Sáez.  
José María Prieto Cuevas.  
Ramón Quintana Galarza.

U. G. T.

José Luis Cos García.  
José M. Laría Antón.  
Crisanto Lillo Fernández.  
Feliciano Montes Barberena.  
José Piquín Cancio.  
Manuel Rado Varela.  
Por la representación empresarial:  
Santiago Olabe Alvarez.  
Iñigo Presmanes Arizmendi.  
Baldomero Madrazo Feliu.  
Eusebio Gutiérrez Gutiérrez.  
José Ramón Landín Aguirre.  
José Miguel Serrano Goyría.

Art. 42. *Vinculación a la totalidad*.—Las estipulaciones acordadas en el presente Convenio serán consideradas global y anualmente como un todo indivisible, de modo que si la autoridad laboral o la jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades reglamentarias, modificase, interpretase o aplicase de forma distinta cualquiera de sus cláusulas, se reconsideraría el Convenio en su totalidad.

Art. 43. *Prórroga y denuncia*.—A partir del 31 de diciembre de 1984 este Convenio Colectivo se considerará prorrogado tácitamente de año en año en todo su contenido a menos que medie denuncia expresa de una de las partes.

La denuncia deberá tener una antelación mínima de tres meses, se formulará por escrito y con razonada exposición de las causas que la motiven.

Art. 44. *Disposición final*.—Quedan subsistentes y en pleno vigor todas aquellas normas y ventajas sociales que se encuentran vigentes a la firma del presente Convenio a no ser que hayan resultado o resulten derogadas, sustituidas o modificadas por este Convenio.

En lo no pactado en los Convenios Colectivos se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral hasta su sustitución en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones vigentes.

ANEXO 1

Tabla salarial para el año 1984

SALARIO BASE DE CADA CATEGORIA PROFESIONAL

(Coeficiente 1)

Categoría profesional	Pesetas
<i>Personal técnico</i>	
Primera categoría, superior segundo	2.068.375
Segunda categoría, nivel «A»	1.885.742
Segunda categoría, nivel «B»	1.821.778
Tercera categoría	1.624.355
Cuarta categoría	1.446.523
Quinta categoría	1.338.858
Quinta categoría, asimilados	1.338.858
<i>Personal jurídico-sanitario</i>	
Primera categoría, superior segundo	2.068.375
Segunda categoría, nivel «B»	1.821.778
<i>Personal administrativo, subgrupo I</i>	
Primera categoría superior segundo	2.068.375
Segunda categoría, nivel «A»	1.885.742
Segunda categoría, nivel «B»	1.821.778

Categoría profesional	Pesetas
Tercera categoría	1.024.355
Cuarta categoría, nivel «A»	1.446.523
Cuarta categoría, nivel «B»	1.338.858
Quinta categoría	1.281.410
<i>Personal administrativo, subgrupo II</i>	
Categoría especial	1.352.158
Primera categoría	1.263.369
Segunda categoría	1.232.774
Tercera categoría	1.217.923
<i>Personal operario, subgrupo I</i>	
Primera categoría nivel «A»	1.402.450
Primera categoría, nivel «B»	1.350.771
Segunda categoría, nivel «A»	1.285.982
Segunda categoría, nivel «B»	1.266.600
Tercera categoría	1.238.231
<i>Personal operario, subgrupo II</i>	
Segunda categoría	1.226.228
<i>Personal de características especiales</i>	
Personal de limpieza	1.181.364

**ANEXO 2**

Tabla de valor del plus nocturno para 1984 correspondiente a ocho horas de trabajo

Categoría profesional	Pesetas
<i>Personal técnico</i>	
Primera categoría, superior segundo	845
Segunda categoría, nivel «A»	770
Segunda categoría, nivel «B»	744
Tercera categoría	683
Cuarta categoría	592
Quinta categoría	547
Quinta categoría, asimilados	547
<i>Personal jurídico-sanitario</i>	
Primera categoría, superior segundo	845
Segunda categoría, nivel «B»	744
<i>Personal administrativo, subgrupo I</i>	
Primera categoría, superior segundo	845
Segunda categoría, nivel «A»	770
Segunda categoría, nivel «B»	744
Tercera categoría	683
Cuarta categoría, nivel «A»	592
Cuarta categoría, nivel «B»	547
Quinta categoría	524
<i>Personal administrativo, subgrupo II</i>	
Categoría especial	593
Primera categoría	517
Segunda categoría	505
Tercera categoría	497
<i>Personal operario, subgrupo I</i>	
Primera categoría, nivel «A»	573
Primera categoría, nivel «B»	553
Segunda categoría, nivel «A»	529
Segunda categoría, nivel «B»	514
Tercera categoría	507
<i>Personal operario, subgrupo II</i>	
Segunda categoría	502
<i>Personal de características especiales</i>	
Personal de limpieza	482

**ANEXO 3**

Tabla del valor de horas extraordinarias para 1984

Categoría profesional	Base Pesetas	75 por 100 Pesetas	100 por 100 Pesetas
<i>Personal técnico</i>			
Primera categoría, superior segundo	871	1.525	1.742
Segunda categoría, nivel «A»	768	1.344	1.538
Segunda categoría, nivel «B»	731	1.279	1.482
Tercera categoría	619	1.083	1.238
Cuarta categoría	513	896	1.026
Quinta categoría	450	788	900
Quinta categoría asimilados	450	788	900
<i>Personal jurídico-sanitario</i>			
Primera categoría, superior segundo	871	1.525	1.742
Segunda categoría, nivel «B»	731	1.279	1.482
<i>Personal administrativo, subgrupo I</i>			
Primera categoría, superior segundo	871	1.525	1.742
Segunda categoría, nivel «A»	768	1.344	1.538
Segunda categoría, nivel «B»	731	1.279	1.482
Tercera categoría	619	1.083	1.238
Cuarta categoría, nivel «A»	513	896	1.026
Cuarta categoría, nivel «B»	450	788	900
Quinta categoría	415	727	830
<i>Personal administrativo, subgrupo II</i>			
Categoría especial	395	691	790
Primera categoría	358	622	712
Segunda categoría	335	587	670
Tercera categoría	334	585	668
<i>Personal operario, subgrupo I</i>			
Primera categoría, nivel «A»	419	732	738
Primera categoría, nivel «B»	396	691	790
Segunda categoría, nivel «A»	370	647	740
Segunda categoría, nivel «B»	348	609	696
Tercera categoría	338	591	676
<i>Personal operario, subgrupo II</i>			
Segunda categoría	334	585	668
<i>Personal de características especiales</i>			
Personal de limpieza	312	546	624

**ANEXO 3 BIS**

Tabla del valor de horas extraordinarias  
Período de 1 de junio al 31 de diciembre de 1984

Categoría profesional	Base Pesetas	75 por 100 Pesetas	100 por 100 Pesetas
<i>Personal técnico</i>			
Primera categoría, superior segundo	969	1.695	1.938
Segunda categoría, nivel «A»	854	1.494	1.709
Segunda categoría, nivel «B»	812	1.421	1.624
Tercera categoría	688	1.204	1.376
Cuarta categoría	571	999	1.142
Quinta categoría	501	876	1.002
Quinta categoría, asimilados	501	876	1.002
<i>Personal jurídico-sanitario</i>			
Primera categoría, superior segundo	969	1.695	1.938
Segunda categoría, nivel «B»	812	1.421	1.624

Categoría profesional	Base — Pesetas	75 por 100 — Pesetas	100 por 100 — Pesetas	Categoría profesional	Base — Pesetas	75 por 100 — Pesetas	100 por 100 — Pesetas
<i>Personal administrativo, subgrupo I</i>				<i>Personal operario, subgrupo I</i>			
Primera categoría, superior segundo ... ..	909	1.895	1.938	Primera categoría, nivel «A» ...	465	813	830
Segunda categoría, nivel «A» ...	854	1.494	1.706	Primera categoría, nivel «B» ...	439	768	878
Segunda categoría, nivel «B» ...	812	1.421	1.824	Segunda categoría, nivel «A» ...	411	719	822
Tercera categoría ... ..	688	1.204	1.376	Segunda categoría, nivel «B» ...	387	677	774
Cuarta categoría, nivel «A» ...	571	999	1.142	Tercera categoría ... ..	375	666	750
Cuarta categoría, nivel «B» ...	501	876	1.002	<i>Personal operario, subgrupo II</i>			
Quinta categoría ... ..	482	808	924	Segunda categoría ... ..	372	651	744
<i>Personal administrativo, subgrupo II</i>				<i>Personal de características especiales</i>			
Categoría especial ... ..	439	768	878	Personal de limpieza ... ..	347	607	694
Primera categoría ... ..	395	691	790				
Segunda categoría ... ..	373	652	746				
Tercera categoría ... ..	372	631	744				

## ANEXO 4

## Dietas por desplazamiento

(En pesetas)

CONVENIO COLECTIVO 1984

	En localidades donde exista residencia de la Empresa		En las demás localidades				Sólo comida o cena	
	Día completo (al interesado)	Día completo (a la pensión)	Día completo	Dieta fraccionada				
				Desayuno	Comida	Cena		Cama
Personal técnico y administrativo, subgrupo I:								
Primera y segunda categorías ... ..	2.126	756	2.903	187	1.307	1.160	1.180	1.580
Tercera categoría ... ..	1.540	673	2.327	146	1.180	968	968	1.180
Resto del personal ... ..	1.334	590	2.128	146	1.114	879	879	1.114
Plus semirruta ... ..	458							

Se abonará asimismo un complemento de dieta de 182 pesetas por día de desplazamiento, siempre que éste exceda de diez días consecutivos y de 100 kilómetros de distancia del centro de trabajo.

La dieta fraccionada no se aplicará cuando se realicen los cuatro servicios en la misma localidad.

## ANEXO 4 BIS

## Dietas por desplazamiento

(En pesetas)

Período de 1 de junio al 31 de diciembre de 1984

	En localidades donde exista residencia de la Empresa		En las demás localidades				Sólo comida o cena	
	Día completo (al interesado)	Día completo (a la pensión)	Día completo	Dieta fraccionada				
				Desayuno	Comida	Cena		Cama
Personal técnico y administrativo, subgrupo I:								
Primera y segunda categorías ... ..	2.158	767	2.944	159	1.325	1.178	1.176	1.603
Tercera categoría ... ..	1.582	663	2.360	148	1.176	982	962	1.176
Resto del personal ... ..	1.353	598	2.158	148	1.130	891	891	1.130
Plus semirruta ... ..	454							

Se abonará asimismo un complemento de dieta de 185 pesetas por día de desplazamiento, siempre que éste exceda de diez días consecutivos y de 100 kilómetros de distancia del centro de trabajo.

La dieta fraccionada no se aplicará cuando se realicen los cuatro servicios en la misma localidad.

## ANEXO 5

Convenio Colectivo 1984

COMPENSACION GASTOS DE VIAJE

Asignación por persona en compensación de gastos de viaje

	Pesetas
Día completo .....	684
Dieta fraccionada:	
Desayuno .....	54
Comida .....	411
Cena .....	375
Cama .....	274
Transporte: Importe del billete en clase económica.	
En Madrid: Alta especialidad (autorizada) .....	1.642
Dieta fraccionada:	
Desayuno .....	84
Comida .....	936
Cena .....	895
Cama .....	684
Transporte: Importe del billete en segunda clase.	

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**18122** RESOLUCION de 30 de julio de 1984, del Instituto Geológico y Minero de España, por la que se convocan 52 becas para formación de posgraduados.

Ilmos. Sres.: El Instituto Geológico y Minero de España, como Organismo público de investigación, precisa de un alto nivel de formación en su personal técnico. Esta necesidad, junto con la conocida situación de paro y subempleo de posgraduados existente en nuestro país, aconseja continuar la política de formación iniciada en el pasado ejercicio, procediendo, para ello, a una nueva convocatoria de becas.

Como fruto de las mismas se obtendría un conjunto de titulados formados en las técnicas propias del IGME, entre los cuales se podría seleccionar, en el momento oportuno para el Organismo, nuevo personal convenientemente preparado. En cualquier caso significaría una inversión singularmente fructífera para la elevación del nivel medio tecnológico del sector.

En consecuencia, la Dirección del Instituto Geológico y Minero de España ha resuelto convocar 52 becas para la formación de posgraduados, con arreglo a las bases siguientes:

### I. Especialidades

La formación de los candidatos seleccionados se desarrollará en las siguientes áreas:

- 1.ª Cartografía y técnicas geológicas.
- 2.ª Laboratorios analíticos.
- 3.ª Génesis de yacimientos.
- 4.ª Búsqueda sistemática de yacimientos.
- 5.ª Aguas subterráneas y geotermismo.
- 6.ª Geotecnia y geología ambiental.
- 7.ª Informática y banco de datos.
- 8.ª Documentación y difusión.
- 9.ª Derecho minero y de aguas.

### II. Número y destinatarios de las becas

Se convocan 52 becas, de las que 46 se destinan a Titulados superiores procedentes de Escuelas Técnicas Superiores de Ingeniería y de Facultades o Secciones de Geología, Física, Química, Matemáticas, Informática, Ciencias Económicas y Empresariales y Derecho; y las seis becas restantes para Ingenieros técnicos de Minas e Ingenieros técnicos Agrícolas.

### III. Dotaciones

Las becas estarán dotadas con 684.000 pesetas cada una, pagaderas a razón de 54.000 pesetas mensuales.

A los becarios que deban cumplir su periodo de formación en lugar distinto a su localidad de residencia, se les abonará también los gastos de transporte, tanto al comienzo como a la finalización de la beca. En el caso de que los becarios deban efectuar salidas al campo u otros desplazamientos convenientes para su

formación, el IGME podrá disponer el abono de otras ayudas complementarias en la cuantía que juzgue pertinente, de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias.

El IGME concertará, finalmente, un seguro combinado de accidentes y de responsabilidad civil a favor de los becarios seleccionados.

### IV. Duración

Las becas tendrán una duración de doce meses. Podrán, no obstante, ser revocadas libremente por la Dirección del Instituto en el supuesto de que la dedicación y el rendimiento del becario no alcancen un nivel satisfactorio a juicio del Organismo.

### V. Requisitos

Los aspirantes deberán reunir los requisitos siguientes:

- a) Ser español.
- b) Poseer alguno de los títulos académicos reseñados en la base II de esta convocatoria.
- c) Tener menos de treinta y cinco años en la fecha de publicación de la presente convocatoria.
- d) En el caso de los varones, estar liberados de las prestaciones del servicio militar durante el tiempo de la beca.
- e) No percibir ninguna otra compensación económica durante el disfrute de la beca, ya sea por el ejercicio de una actividad profesional, por estar acogidos al seguro de desempleo o por tener concedida cualquier otra beca. Los becarios actuales del IGME que pudieran ser seleccionados en la presente convocatoria cesarían automáticamente en el disfrute de la beca anteriormente asignada.
- f) En el caso de que durante la vigencia de las becas concedidas sus titulares dejaran de cumplir la condición anterior por pasar a percibir cualquier género de compensación periódica, estarán obligados a poner en conocimiento del IGME en el plazo máximo de dos días, causando baja automáticamente en la percepción de la beca.

### VI. Plazo de solicitud

El plazo para la presentación de solicitudes finalizará el día 14 de septiembre de 1984, siempre que la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado» se hubiera producido antes del día 25 de agosto del mismo año. En otro caso podrán presentarse las solicitudes dentro del plazo de veintidós días naturales, contados a partir del siguiente a la fecha de dicha publicación.

### VII. Documentación

Las instancias se presentarán, conforme al modelo que figura en el anexo, directamente en el Registro General del Instituto Geológico y Minero de España, Ríos Rosas, número 23, Madrid, o en cualquiera de las formas establecidas por la vigente Ley de Procedimiento Administrativo.

Los aspirantes reseñarán en la instancia la especialidad en la que aspiran a formarse, pudiendo elegir al respecto dos especialidades, como máximo, de las que figuran expresadas en la base I de esta convocatoria. Los candidatos con titulación de Ingeniero Técnico de Minas o de Ingeniero Técnico Agrícola sólo podrán optar entre las especialidades primera, cuarta y quinta de la base citada.

Junto con la instancia se aportará:

- a) Curriculum vitae con los datos personales y cuantos méritos formativos y profesionales puedan alegarse.
- b) Certificado de expediente académico, en el que consten fechas de iniciación y terminación de los estudios y calificaciones obtenidas.
- c) Declaración jurada de cumplir los requisitos del apartado a) de la base V, y en el supuesto de estar percibiendo algún tipo de remuneración o ayuda económica, al compromiso de renunciar a la misma para el caso de concesión de la beca.
- d) Dos fotografías tamaño carné, firmadas al dorso.
- e) Fotocopia del documento nacional de identidad.

La documentación de los apartados a) y b) deberá presentarse por duplicado.

Los aspirantes que hubieran concurrido a la anterior convocatoria de becas del IGME, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de octubre de 1983, y no hubieran retirado la documentación entonces presentada, bastará con que aporten ahora los documentos de los apartados c) y e).

### VIII. Selección de becarios

En el plazo máximo de un mes, desde la fecha de terminación de presentación de solicitudes, se procederá a la adjudicación de las becas por un Tribunal, presidido por el Director general del Instituto e integrado, como Vocales, por diez titulados superiores pertenecientes al Organismo. Los Vocales serán designados por el Director general, la mitad de ellos a propuesta de los titulares de las Subdirecciones Generales del Instituto y la otra mitad a propuesta del Comité de Empresa.

Los aspirantes, por el solo hecho de solicitar la beca, renunciarán a toda clase de acción judicial o extrajudicial contra el fallo del Tribunal.