toria y, adjuntando la pertinente documentación, solicita la concesión de una ayuda para realizar una investigación, sobre «.....».

Es por lo que de V. I.

SOLICITA: Acepten la presente solicitud, con su documentació naneja, y las sometan a la consideración del Jurado de selección que V. I. preside.

En ....., a ..... de ..... de 1984.

(Firma.)

Ilmo. Sr. Director general de Arquitectura y Vivienda.—MOPU.

ANEXO II

Baremo de calificación

1. Datos académicos-profesionales, 1 a 6.
2. Memoria del trabajo, 1 a 10.
3. Bibliografía específica, 1 a 3.
4. Interés y oportunidad del tema, 1 a 10.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

23706 *RESOLUCION de 5 de septiembre de 1984, de la Real Academia Española, por la que se anuncia una vacante de Académico de Número.*

En ejercicio de la facultad concedida a esta Corporación por los artículos primero y segundo del Real Decreto de 4 de julio de 1980, la Real Academia Española ha acordado convocar de nuevo la quinta plaza de Académico de Número de las de nueva creación.

Para la provisión de dicha plaza se admitirán las propuestas firmadas por tres Académicos de Número. No se tramitarán las que lleven más de tres firmas.

Las propuestas deberán ir acompañadas de una relación de los méritos del candidato.

La elección ha de recaer, precisamente en sujeto que, según expresa el artículo 19 del Reglamento vigente, sea español y se haya distinguido por sus profundos conocimientos en relación con las tareas de la Corporación.

Las propuestas se recibirán en la Secretaría de mi cargo durante el plazo de treinta días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de septiembre de 1984.—El Secretario, Alonso Zamora Vicente.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23707 *RESOLUCION de 30 de julio de 1984 (rectificada), de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.» (FECSA).*

Padecido error en la inserción de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 217, de fecha 10 de septiembre de 1984, dicha Resolución se transcribe íntegra y debidamente rectificada:

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.» (FECSA), 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 8 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 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, 30 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

FUERZAS ELECTRICAS DE CATALUÑA, S.A.

CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Partes Contratantes. El presente Convenio ha sido negociado y firmado por el Comité Intercentros y la Representación Empresarial, de Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S.A.

Artículo 2º.- Ámbitos territorial y funcional. El presente Convenio Colectivo se aplicará en todos los Centros de Trabajo donde Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S.A., desarrolle o pueda desarrollar cualquiera de sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Artículo 3º.- Ámbito personal. El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores fijos y de plantilla cualquiera que sea su puesto de trabajo, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, así como los que ingresen durante su vigencia, quedando excluído el personal directivo y el de primera categoría de los Grupos Técnico Administrativo (Subgrupo 1), Jurídico-Sanitario y de Actividades Complementarias.

Artículo 4º.- Ámbito temporal. Este Convenio comenzará a regir el 1º de enero de 1984, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial y tendrá una duración de un año, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1984, pudiendo prorrogarse de año en año de no mediar denuncia en contrario de cualquiera de las partes que lo suscriben.

La denuncia del Convenio deberá presentarse por escrito con una antelación de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5.- Empleo.

Ante la grave situación de empleo que atraviesa nuestro país, la Empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio a no emprender acciones legales que tiendan a disminuir puestos de trabajo, compaginando la contratación de personal con las necesidades de organización y cobertura del servicio público que tiene encomendado.

El personal contratado con anterioridad al 1 de enero de 1984, con caracter temporal (excepto los que con tal caracter tienen contratos a plazo fijo por servicio u obra determinada, los que cubran vacante por excedencia del titular o disfruten de contrato en prácticas) y que en aquella fecha estuviesen en activo y tengan una antigüedad mínima de 6 meses, así como el que alcance dicha antigüedad durante la vigencia de este Convenio, adquirirá la condición de fijo de plantilla a la entrada en vigor del Convenio y/o en el momento de alcanzar dicha antigüedad respectivamente.

Asimismo, con caracter excepcional el personal contratado con anterioridad al 1a de enero de 1984 por obra o servicio determinado (es decir, contratos a plazo fijo de un hito) y que tuviera el contrato en vigor durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, tendrá preferencia, una vez finalizado su contrato y durante los seis meses siguientes a la fecha de finalización, para cubrir las posibles plazas vacantes que pudieran producirse dentro del ámbito de la Empresa durante dicho periodo

En tales supuestos, deberán superarse las pruebas de aptitud que la plaza vacante requiera, siempre que dicha vacante a cubrir no sea de las mismas aptitudes y características que la de procedencia.

Respecto a los minusválidos la Empresa fomentará siempre que sea posible, atendiendo a las necesidades técnicas, organizativas y productivas de la misma, la habilitación de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por minusválidos físicos, siquicos y sensoriales.

CAPITULO II

A) REGIMEN ECONOMICO

Artículo 6º.- Tabla salarial 1984. En los cuadros del Anexo nº 1 se reflejan para cada Nivel y Escalón, los salarios correspondientes al año 1984 los cuales se han obtenido incrementando el 6'5% a los de la tabla en vigor en 31 de diciembre de 1983.

Artículo 7º.- Forma de pago. El salario anual 1984 se compone de:

- 12 mensualidades (Salario Mensual), cada una igual al Salario Anual dividido por 18,88.
- 4 Gratificaciones extraordinarias iguales al Salario Mensual, cuyas fechas de pago serán: 15 de febrero, 15 de julio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.
- Participación en los Resultados Favorables, equivalente a 2,88 veces el Salario Mensual. Para el cálculo de los Resultados Favorables se seguirá la norma de tomar como base el Salario Mensual en 31 de diciembre del correspondiente año.

Esta Participación, se abonará en la siguiente forma:

a) El 15 de noviembre se anticipará a cuenta de los Resultados Favorables del Ejercicio, la diferencia entre lo devengado por tal concepto en el propio Ejercicio y lo que se devengó en el anterior.

b) El 15 de mayo siguiente se liquidará el resto de dichos Resultados Favorables.

B) OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

Artículo 8º.- ANTIGUEDAD.-

El valor actual del trienio de 1.390,- pesetas mensuales pasará a ser de 1.480,- pesetas mensuales a partir del 1º de enero de 1.984 (17.760,- pesetas año).

Artículo 9.- Premio de Vinculación.

Los Premios de Vinculación se percibirán en la forma siguiente:

- A los 42 años o más de antigüedad en la Empresa: 6 mensualidades y un mes de permiso pagado.
- A los 34 años o más de antigüedad en la Empresa: 3 mensualidades y una semana de permiso pagado.
- A los 25 años de antigüedad en la Empresa: 1 mensualidad

Cada uno de estos Premios se percibirá por una sola vez.

C) PLUSES

Artículo 10.- Pluses de Turno.- Los valores vigentes a partir de 1º de enero de 1984 para el Plus de Turno Rotativo Cerrado serán los que figuran en el Anexo nº 2.

Los Pluses de Turno Rotativo Abierto Tipo A y Rotativo Abierto Tipo B se incrementan también manteniendo las proporciones respecto al cerrado del 75% y 50% respectivamente.

Se acompañan en Anexos números 2, 3 y 4 Tablas de los nuevos valores a partir del 1º de enero de 1984

Artículo 11.- Plus de Trabajo Nocturno.

Los valores para el año 1984 serán los que figuran en el Anexo nº 5.

Artículo 12 BESTO DE PLUSES.-

Los valores vigentes a 31 de diciembre de 1.983, se incrementarán en un 6,5 % a partir del 1º de enero de 1.984.

Artículo 13 HORAS EXTRAORDINARIAS.-

1.- El valor del módulo pactado para las horas extraordinarias vigente en 31 de diciembre de 1.983, será a partir del primero de enero de 1.984, el que figura en la Tabla que se acompaña como Anexo nº 6.

2.- Todo trabajador tendrá derecho a la opcionalidad de como percibir el trabajo efectuado fuera de su jornada laboral, es decir, podrá decidir entre cobrarlas o efectuar un descanso correspondiente, con el cobro del recargo de la hora extra efectuada.
Siendo deseo de ambas representaciones reducir al máximo posible la realización de horas extraordinarias, se recomienda la compensación en fiestas mediante la acumulación de las que se realicen por parte del personal, percibiendo, en todo caso, los recargos que correspondan.

3.- Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales consideradas necesarias por:

- Períodos punta de producción.
- Ausencias imprevistas.
- Cambios de turno.
- Carácter estructural derivado de la naturaleza del trabajo de que se trate.
- Atención y prevención de averías.

no quedan sujetas a la cotización adicional prevista en el Real Decreto 1850/1981 de 20 de agosto y concordantes.

D) GASTOS REEMBOLSABLES

Artículo 14.- Gastos de Manutención y Estancia en Establecimientos de Hostelería y Similares.- A partir de 1º de enero de 1984 los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y similares se abonarán de acuerdo con el siguiente cuadro de valores:

Grupo	Categorías	Desayuno	Comida o cena	Habitación	Estancia día completo	Compensación
1º	Niveles 9 a 11	178	881	1149	2831	536
2º	Niveles 1 a 8	147	728	919	2296	460

Artículo 15.- Kilometraje en vehículo propio. El posible aumento del precio del kilometraje se efectuará en 1º abril de 1984, según fórmula aplicada en 1983.

E) CLAUSULA DE REVISION

Artículo 16.- Cláusula de revisión.- En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 8%, se efectuará una revisión de los conceptos salariales, con efectos al primero de enero de 1984, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar debe guardar la misma relación respecto al exceso que la que guardaba el aumento salarial pactado inicialmente respecto al 8%.

Para llevar a cabo la indicada revisión, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en este Convenio.

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

CAPITULO III

CALENDARIO, JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 17.- CALENDARIO LABORAL.-

El Calendario Laboral básico que regirá durante el año 1.984, será el siguiente:

a) Fiestas de carácter nacional (Orden de 22-9-83 de la Generalitat de Catalunya):

6	enero	(Reyes)
20	abril	(Viernes Santo)
23	abril	(Lunes de Pascua Florida)
1	mayo	(Fiesta del Trabajo)
11	junio	(Lunes de Pascua Granada)
15	agosto	(La Asunción)
11	septiembre	(Diada Nacional)
12	octubre	(Fiesta de la Hispanidad)
1	noviembre	(Todos los Santos)
8	diciembre	(La Inmaculada)
25	diciembre	(Navidad)
26	diciembre	(San Esteban)

b) Fiestas de Convenio:

19	abril	(Jueves Santo)
21	abril	(Sabado Santo)
10	septiembre	(Puente Diada)

c) Fiestas de carácter local:

Serán las dos que para cada localidad se señalen por la autoridad competente.

Todo el personal, cualquiera que sea su horario, disfrutará las fiestas semanales correspondientes a domingos y a las 17 fiestas intersemanales establecidas, o a las sustitutorias aplicables en cada caso según gráficos de turnos o ciclos de trabajo.

Siendo el número total de horas anuales de trabajo en 1.984 el de 1.800 se establece que, en el caso del personal que trabaja 5 días a la semana, librando el sábado, si en alguna localidad coinciden más de 3 fiestas en sábado, se procederá a compensar el exceso anual de horas de trabajo que en tal caso se produciría, mediante la asignación de otro día u otros días de fiesta en la siguiente forma:

- si coinciden 4 sábados en festivo: se asignará una fiesta sustitutoria.
- si coinciden 5 sábados en festivos: se asignarán dos fiestas sustitutorias.

Del mismo modo, caso de que alguna de las fiestas de Convenio coincida con una fiesta de carácter local, se asignará una fiesta sustitutoria.

En ambos casos la asignación de las fiestas sustitutorias se efectuará siempre teniendo en cuenta las necesidades y conveniencias del servicio y de acuerdo con los representantes del personal.

Artículo 18.- Jornada laboral.

Se mantiene la actual jornada laboral de 40 horas semanales, equivalentes a 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 19.- Absentismo.-

La incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y accidente no laboral, suscita una serie de problemas y circunstancias que originan importantes y graves derivaciones cuyas consecuencias afectan incluso a la actividad laboral de los propios compañeros y es necesario corregir.

Para ello se llevará un estricto control de las ausencias a que se refiere el apartado anterior, vigilándose la veracidad de los motivos justificantes de las mismas y sancionando de acuerdo con la legislación vigente, aquellos casos en que se compruebe fraude o falsedad manifiesta.

En órden a la reducción y control de absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la Empresa, actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

Artículo 20.- Vacaciones.

El personal de plantilla disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones, o sea 26 días laborables para el personal de turnos y para el que trabaje seis días por semana y 27 días laborables para el personal que trabaje solamente cinco días

El número de días de vacaciones será el indicado anteriormente, excepto en aquellos casos cuya antigüedad sea inferior a 1 año, a los que se les aplicará la proporcionalidad a los meses de permanencia en la Empresa.

Todo el personal, cualquiera que sea su horario, disfrutará las fiestas semanales correspondientes a domingos y a las 17 fiestas Intersemanales establecidas en el Art. 17 del presente Convenio, o las sustitutorias aplicables en cada caso según gráficos de turnos o ciclos de trabajo.

En todos los casos, las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural.

CAPITULO IV

FORMACION Y PROMOCION

Artículo 21.- Formación.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello, y aparte de las providencias que personalmente tome cada uno en este sentido, la Empresa tiene establecidos cursos de formación en sus dos aspectos fundamentales:

a) Cursos de formación básica, abiertos para todo el personal que desee participar en ellos, impartidos directamente o a distancia (Instrucción Programada).

Esta formación es necesaria para poder emprender la de cualquier tipo de tecnología o especialidad, por lo que Empresa y trabajadores procurarán aumentar su difusión a fin de potenciar el nivel de capacidades básicas del personal.

b) Cursos específicos de carácter especializado, realizados a petición de los Servicios correspondientes, por necesidades del trabajo. En ellos colabora, además del personal de la Empresa, personal ajeno a la misma en aquellos temas en que es necesario.

Para el desarrollo de estos cursos, la Empresa dispone de una amplia gama de instalaciones y recurre en su caso a instituciones ajenas cuando los medios propios no cubren adecuadamente las funciones precisas.

Artículo 22.- Promoción.- La promoción en la Empresa se realizará por uno de los sistemas siguientes:

1°. Por concurso, abierto o restringido en el que los aspirantes a cubrir la plaza realizan pruebas teóricas, prácticas, médicas y psicológicas, encaminadas todas ellas a garantizar la objetividad, así como la idoneidad de los resultados.

2°. Mediante cursos de adaptación a otros puestos de trabajo. Están dirigidos al personal que, dentro de las necesidades del servicio, pueda cambiar de puesto de trabajo o debe adaptarse a las nuevas condiciones del mismo. Si durante el curso demuestra la habilidad y formación necesaria, una vez finalizado el mismo, se la acopla al nuevo puesto de trabajo en el que deberá demostrar la eficacia necesaria durante un período de prueba. A fin de que el personal pueda adquirir la formación básica que les facilite participar en estos cursos, la Compañía tiene establecidos cursos abiertos, tanto de tipo directo como a distancia (Instrucción Programada).

3°. A través de un curso de formación, para acceso al puesto de trabajo vacante.

Para poder participar en estos cursos, será preciso previamente someterse a una prueba de conocimientos teórico-prácticos que se estime necesaria para poder iniciarlos con posibilidades de éxito. Asimismo cuando las exigencias del puesto lo requieran, deberán someterse previamente los interesados a las correspondientes pruebas médicas y psicológicas que se considere adecuadas.

4°. Por designación del Jefe de Servicio, en que se produzca la vacante.

Este procedimiento se seguirá en todos los casos en que el puesto de trabajo deba reunir unas especiales condiciones de responsabilidad, confianza, conocimientos técnicos muy específicos, dotes de mando y organización etc.

5º Promoción automática por antigüedad.

Todo el personal del nivel 1, al cumplirse un año de permanencia en la plantilla de la Empresa, ascenderá automáticamente al nivel 2 dentro de su mismo subgrupo profesional, con independencia de que exista o no vacante.

Todo el personal del nivel 2, a los 8 años de su permanencia en este nivel, ascenderá automáticamente al nivel 3 dentro de su mismo subgrupo profesional, con independencia de que exista o no vacante.

Todo el personal del nivel 3, a los 8 años de su permanencia en este nivel, ascenderá automáticamente al nivel 4 dentro de su mismo subgrupo profesional, con independencia de que exista o novacante.

Todo el personal del nivel 4, a los 8 años de su permanencia en este nivel, ascenderá automáticamente al nivel 5 dentro de su mismo subgrupo profesional, con independencia de que exista o no vacante.

6º Mediante pruebas de nivel.

Todo el personal con una permanencia mínima de 4 años en el nivel 2, podrá promocionar al nivel 3, dentro de su mismo subgrupo profesional, mediante la superación de las correspondientes pruebas.

Todo el personal con una permanencia mínima de 4 años en el nivel 3, podrá promocionar al nivel 4, dentro de su mismo subgrupo profesional, mediante la superación de las correspondientes pruebas.

Todo el personal con una permanencia mínima de 4 años en el nivel 4, podrá promocionar al nivel 5, dentro de su mismo subgrupo profesional, mediante la superación de las correspondientes pruebas.

Asimismo el personal con una permanencia mínima de 4 años en el nivel 5, podrá promocionar al nivel 6, dentro de su mismo subgrupo profesional, mediante la superación de las correspondientes pruebas.

Se efectuarán dos convocatorias durante la vigencia del presente Convenio, siendo oído al Comité Intercentros.

En todos los casos en que se efectúe el ascenso sin existir vacante, en tanto no se produzca ésta, se continuará ocupando el mismo puesto de trabajo que antes del ascenso, aún cuando ello comporte desempeñar trabajos de inferior categoría.

En el caso de que por los procedimientos indicados, no se encontrase la persona idónea para cubrir la vacante existente, la Empresa queda en libertad de hacerlo por libre designación, o con personal de nuevo ingreso en la misma.

Para pasar de un grupo profesional a otro, se hará por concurso, pruebas de capacitación o curso de adaptación.

CAPITULO V

ATENCIONES SOCIALES

Artículo 23.- Permisos por nacimiento, enfermedad grave y defunción. En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de conyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado, se concederán tres días naturales de permiso retribuido, previo aviso y justificació

En casos excepcionales los días fijados podrán ser discrecionalmente ampliados por la Empresa, considerándose la distancia y demás circunstancias concurrentes.

Artículo 24.- Permiso por exámenes. La concurrencia a exámenes para obtención de un título académico o profesional, dará derecho al disfrute de los permisos imprescindibles para efectuar los mismos.

Los días precisos con un máximo de 10 al año serán retribuídos como la jornada normal siempre que se demuestre el aprovechamiento alcanzado y se justifique la asistencia.

Artículo 25.- Excedencias.

a) VOLUNTARIA

La Empresa concederá al personal que lleve prestando sus servicios de manera permanente un año como mínimo, el pase a situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años. Transcurridos estos periodos sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos los derechos.

El personal podrá pedir el pase a la situación de excedencia voluntaria y su concesión será obligatoria en los casos en que justificadamente se aleguen como causas para la misma importantes razones familiares, terminación o ampliación de estudios u otras análogas. La petición de reingreso habrá de formularse con un mes de antelación a la fecha de su finalización.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otras Empresas del Sector, salvo autorización expresa de aquella que la concedió. El no cumplimiento de este requisito llevará automáticamente aparejada la pérdida de todos los derechos.

b) FORZOSA

La excedencia de los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrá caracter de excedencia forzosa.

Artículo 26.- Excedencia por nacimiento hijo.

El personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar una excedencia no superior a tres años, como consecuencia del nacimiento de un hijo, con el fin de atender a su cuidado.

Los sucesivos nacimientos de hijos darán derecho a nueva solicitud por igual periodo que, en todo caso, pondrá fin al anterior.

Esta solicitud de excedencia podrá ser efectuada por cualquiera de los cónyuges, pero en ningún caso simultáneamente y dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, debiendo solicitarse el reingreso dentro del mes siguiente a la finalización del o de los plazos de excedencia.

Artículo 27 PLUS ESCOLAR -

El actual Plus se fija en 4.590,- pesetas al año, por cada hijo comprendido entre los 4 y 16 años de edad, ambos inclusive.

Dicho Plus se abonará junto con la mensualidad del mes de agosto.

Artículo 28.- Servicio Militar.- Se mantendrá el régimen actual que consiste en el abono del 75% de sus haberes, al personal con familiares a su cargo, más 15% por cada familiar que exceda de uno, sin que en ningún caso la cifra total a percibir exceda del 100% de dichos haberes.

Artículo 29 CREDITO PARA VIVIENDA.-

Se establece la cantidad de 400.000,- pesetas para el Crédito para Vivienda, manteniendo la normativa vigente.

La devolución se efectuará en el plazo de 3 años.

Estos créditos serán siempre sin intereses.

Artículo 30.- Seguro Colectivo de Vida y Accidentes.

a) Seguro Colectivo de Vida:

Se mantendrá el mismo régimen actual, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de las primas correspondientes.

En situaciones de Invalidez Permanente Absoluta por enfermedad y Gran Invalidez, declaradas oficialmente, se percibirá el capital asegurado del colectivo de vida, quedando extinguido el derecho al mismo.

b) Seguro de Accidentes:

Para caso de accidente la Empresa tiene suscrita una póliza sustitutoria e incompatible con la anterior en la que por causa de muerte, la viuda o beneficiarios designados, percibirán el doble del capital asegurado por el seguro colectivo de vida.

En caso de declaración de Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo, se cobrará el capital asegurado del colectivo de vida más el importe de 1.000.000;- ptas., quedando, asimismo, extinguido este derecho.

En caso de accidente laboral que derive para el trabajador con alguna pérdida de su integridad física, se le asignará la cantidad establecida por baremo.

Artículo 31.- Estancias veraniegas.- Durante la vigencia del presente Convenio se asigna una subvención de 19.170.000.-Pts.

Artículo 32.- Minusválidos.- Se negociará con los representantes de ASPAMIFEC lo procedente.

Artículo 33.- Jubilación.

a) Régimen de Jubilación.

Se mantiene el actual régimen y suplementos de jubilación.

No obstante, con objeto de atender en lo posible a las peticiones en tal sentido, previo acuerdo entre Empresa y trabajador podrá accederse a la jubilación a los 60 años de edad.

b) Ayuda a pensionistas.

Se garantiza a los jubilados una percepción mínima de 43.500.- pesetas mensuales, entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la Empresa, éste último distribuido en 12 mensualidades como en años anteriores.

Los aumentos que por disposición legal pudieran establecerse en 1984, no serán absorbidos por la Empresa.

c) Fondo para jubilados.

Se destinan 2.396.250.- pesetas para el Fondo establecido con destino a la atención de casos de necesidad que pudieran presentarse.

Dicha cantidad se añadirá al saldo que pudiera existir en dicho Fondo.

d) Rebaja de Fluido.

Todo jubilado que fije su residencia en cualquier punto dentro del territorio estatal, tendrá derecho a la tarifa de fluido eléctrico a precio de empleado.

Artículo 34.- Viudedad.

a) Ayuda a pensionistas.

Se garantiza a las viudas de empleados y jubilados, durante la vigencia del presente Convenio, la percepción mínima de 30.000.- pesetas mensuales entre la pensión de la Seguridad Social y el suplemento de la Empresa, éste último distribuido en 12 mensualidades como en años anteriores.

Los aumentos que por disposición legal pudieran establecerse en 1984, no serán absorbidos por la Empresa.

b) Fondo para viudas.

Se destinan 2.396.250.- pesetas para el Fondo establecido con destino a la atención de casos de necesidad que pudieran presentarse.

Dicha cantidad se añadirá al saldo que pudiera existir en dicho Fondo.

c) Rebaja de fluido.

Toda viuda de empleado o jubilado que fije su residencia en cualquier punto dentro del territorio estatal, tendrá derecho a la tarifa de fluido eléctrico a precio de empleado.

Artículo 35 FONDO SOCIAL.-

Se asigna la cantidad de 2.396.250.- pesetas que se destinará a la atención de casos de perentoria necesidad, incluyendo asimismo los de orfandad absoluta.

Dicha cantidad se añadirá al saldo que pudiera existir en dicho Fondo.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 36.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Es propósito fundamental de las representaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, el seguir prestando atención prioritaria sobre cualquier aspecto relacionado con la Seguridad e Higiene en el Trabajo en plena colaboración.

Artículo 37.- Principios Generales.

La actividad de la Empresa conllevará integrada a ella unos planes de actuación en materia de medicina y seguridad en el trabajo, elaborados por los órganos específicos de la Empresa, de los cuales se informará a los órganos representativos de los tra-

bajadores, a través del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, recogiendo las sugerencias que sobre los mismos dicho órgano pueda presentar.

La Empresa dedicará todos los medios que le sean posibles para las tareas de seguridad e higiene.

La Empresa en colaboración con los representantes sindicales, podrá formar un nuevo ente que se denominará subcomité de seguridad, en todos aquellos centros de trabajo donde haya representante sindical, para el seguimiento y mejor desarrollo de los planes de seguridad e higiene. Dicho subcomité, tendrá una reunión mensual, de la cual el representante nombrado por la Empresa, junto con el representante sindical, estarán obligados a enviar el acta de la misma al comité central de seguridad e higiene en la persona de su secretario, a través del comité local al que pertenezca el centro de trabajo.

Todos los miembros de los comités de seguridad e higiene y subcomités que se formen deberán observar las normas que respecto al sigilo profesional se regula en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Las unidades de la Empresa dedicadas a la Seguridad y Medicina del Trabajo, se ocuparán de las siguientes actividades: seguridad, prevención de accidentes, medicina del trabajo, medicina preventiva, higiene industrial, ergonomía, condiciones de los puestos de trabajo y medicina asistencial, la cual será solamente la de urgencia, por enfermedad durante el desarrollo de la jornada laboral. La medicina asistencial común es función de la seguridad social.

Artículo 38.- Comités de Seguridad e Higiene.

Los comités locales de Seguridad e Higiene se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes tanto en su composición como en sus funciones.

Las partes firmantes acuerdan mantener en la Empresa un Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo que seguirá su actuación a través de las siguientes normas:

1. Su composición será paritaria siendo la siguiente:

a) Por parte de la Empresa:
- Presidente
- El Jefe de la División de Seguridad
- El Jefe de la División de Medicina
- Un A.T.S.
- Un Secretario

b) Por parte de la Representación Social:
- 4 miemoros de U.G.T.
- 1 miembro de CC.OO.

de acuerdo con los resultados de las últimas elecciones realizadas.

2. Podrá estar asistido por asesores pertenecientes a la plantilla de la Empresa designados por cada una de las partes.

3. Mantendrá las reuniones según lo estipulen ambas partes.

4. Por decisión mayoritaria podrá emitir informes de orden interno a requerimiento de las partes, acerca de los problemas y cuestiones que plantee el adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo, tanto en el ámbito de la propia Empresa, como en su repercusión exterior hacia la opinión pública.

5. El Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo, será el coordinador de los distintos Comités locales de la Empresa y los posibles Subcomités que sean formados.

6. El Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo será el único interlocutor válido con la Dirección de la Empresa para cualquier incidencia que sobre seguridad e higiene pueda plantearse en la misma.

Artículo 39.- Prevención de riesgos para la salud del trabajador.

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán tratando de evitar: 1° su generación, 2° su emisión y 3° su transmisión; y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.

En toda ampliación o modificación del proceso productivo la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, disminuirán los riesgos anteriores y tenderá a no generar riesgos que superen el umbral de niveles máximos de sustancias químicas y agentes físicos.

La Empresa aceptará como enfermedad profesional, toda aquella que así haya sido ratificada por el órgano competente que la administración tiene al efecto.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional, derivados del trabajo, obligarán a la adopción de las medidas posibles que eviten la repetición de dicho daño.

Dichas medidas serán facilitadas a los miembros del Comité Central de Seguridad e Higiene.

Es misión de la División Medicina, realizar el censo de los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

Se tendrán en cuenta todas las sugerencias de interés, encaminadas a disminuir los riesgos profesionales.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a la información correspondiente sobre su estado de salud incluyendo los resultados de revisiones médicas y diagnósticos de la División de Medicina. Los reconocimientos médicos se harán con periopicidad anual.

Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Artículo 40.- Vigilancia de riesgo.

La Empresa propondrá la creación de una vigilancia de riesgo según Departamentos y Divisiones para determinar aquellos puestos de trabajo con una mayor incidencia de accidentes.

Los órganos específicos de la Empresa deberán requerir medidas adecuadas de vigilancia para todos aquellos puestos de trabajo, donde pudiera haber peligro para la salud del trabajador Dichas medidas serán informadas a los representantes de los trabajadores a través del Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición de riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Artículo 41.- Tecnología y organización de trabajo.

Los órganos específicos de la Empresa están obligados a tomar todas las medidas a su alcance para evitar que cualquier tipo de trabajo pueda repercutir en la salud física y mental de los trabajadores.

Artículo 42.- Formación en seguridad.

La Empresa podrá exigir a los nuevos ingresos antes de ocupar sus puestos de trabajo los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higiene, tanto generales como específicos para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

En los concursos que se celebren para ocupar vacantes, se exigirá conocimientos de la reglamentación de seguridad e higiene. Si el puesto objeto de concurso es de responsabilidad o mando sobre otros trabajdores, estos conocimientos serán ampliados y acomodados a las características en materia de prevención de los trabajos que se le encomienden.

Se procederá al reciclaje de los trabajadores en la formación sobre estas materias cuando las circunstancias así lo requieran.

CAPITULO VII

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

ORGANOS DE REPRESENTACION

A) SINDICATOS
B) COMITE INTERCENTROS
C) COMITES DE CENTRO DE TRABAJO
D) DELEGADOS DE PERSONAL

A) SINDICATOS

Artículo 43.- Sindicatos.- La Empresa reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales, para afrontar las relaciones entre los trabajadores y la Empresa, sin demérito de las atribuciones conferidas al Comité Intercentros y a los Comités de Centro de Trabajo.

Se considera sindicato debidamente implantado a aquel que cuente con una filiación mínima de un 10% a nivel de Empresa, acreditado fehacientemente ante la misma.

Artículo 44.- Derechos y funciones:

a) Se respetará a todos los trabajadores el derecho a sindicarse libremente.

b) No podrá supeditarse el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical ni despedirlo o perjudicarlo a causa de dicha afiliación sindical.

c) Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

d) En los Centro de Trabajo con plantilla superior a 50 trabajadores se colocará un tablón de anuncios en los que Sindicatos debidamente implantados, según los términos del artículo anterior podrán insertar comunicaciones expresamente identificadas, de las que previamente facilitarán copias a la Empresa a través del Gabinete de Relaciones Sindicales.

Artículo 45.- Delegados Sindicales:

a) En los Centros de Trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, cuando los Sindicatos o Centrales, debidamente implantados según el párrafo 2º del artículo 43, tengan además, en los mismos, una filiación superior al 10%, la representación de éstos lo será por un Delegado quien ceñirá sus tareas a las funciones sindicales que le son propias.

b) El Sindicato que tenga derecho a representación a través de un Delegado, deberá acreditarlo fehacientemente y la Empresa reconocerá a éste a todos los efectos.

c) El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, designado según los Estatutos de la Central o Sindicato que represente.

Artículo 46.- Funciones de los Delegados Sindicales:

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en su Centro de Trabajo, ante la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la Empresa.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz y sin voto.

c) Facilitarles la misma información y documentación que al Comité de Centro de Trabajo, según lo regulado, debiendo guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

d) Gozarán de las mismas garantías reconocidas a los Miembros del Comité de Centro de Trabajo, habida cuenta de lo establecido en el artículo 45 apartado c), pero teniendo en cuenta que el crédito horario de que dispone como Miembro de Comité no se le acumulará al que disponga como Delegado Sindical.

Artículo 47.- Información.- Deberán ser informados por la Empresa en los siguientes supuestos:

a) Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a sus Sindicatos respectivos.

b) En la adopción de medidas de caracter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su Sindicato

Artículo 48.- Recaudación de cuotas, reparto de propaganda sindical y reuniones.- Quedan facultados para recaudar las cuotas a los afiliados de sus respectivos Sindicatos e igualmente para repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, pero siempre todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 49.- Tablón de anuncios.- Podrán fijar en los mismos tablones de anuncios establecidos en el apartado d) del artículo 44 todo tipo de comunicaciones, convocatorias, y, en general, cualquier documento del Sindicato facilitando previamente una copia a la Empresa a través del Gabinete de Relaciones Sindicales.

Artículo 50.- Disposición de local.- En los Centros de Trabajo con plantilla superior a 500 trabajadores y que sea materialmente factible, la Empresa pondrá a disposición de los Delegados Sindicales un local para que puedan ejercer sus funciones y tareas.

Artículo 51.- Excedencias.- Aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel del Sindicato

do del Sindicato respectivo y estatal en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo de permanencia en el cargo, debiendo reincorporarse a la Empresa si lo solicita en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 52.- Secretario General de la Sección Sindical.- Los Sindicatos que tengan acreditado de forma fehaciente el 10% de afiliación en la Empresa podrán designar un Secretario General de Sección Sindical a nivel de toda la Empresa. Dicho Secretario General disfrutará de un crédito mensual de 40 horas, y de idénticas garantías que los Miembros del Comité y Delegados Sindicales.

El Secretario General de la Sección Sindical tendrá, además de las funciones que tengan asignadas los Delegados Sindicales las de coordinación entre sus distintos Delegados. Recibirá también la misma información que los citados Delegados Sindicales.

B) COMITE INTERCENTROS

Artículo 53.- Constitución.- Al amparo de lo establecido al respecto en la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores, y con el objeto de coordinar las relaciones socio-laborales por la diversidad y la ubicación en distintas provincias de los Centros de Trabajo y la complejidad de temas que pueden suscitarse, se constituye el Comité Intercentros de F.E.C.S.A., como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la Empresa.

Artículo 54.- Composición.- El número de componentes del Comité Intercentros será de doce, de entre los Miembros de los distintos Comités de Centro según las Elecciones Sindicales del día 23 de noviembre de 1982 en F.E.C.S.A. y designados entre ellos por las Centrales Sindicales.

- La distribución de los Miembros por Central Sindical será la siguiente:

  8 Miembros de U.G.T.
  4 Miembros de CC.OO.

Artículo 55.- Competencias.

- Tendrá plena capacidad de negociación de Convenios, siendo este Comité el que determinará la composición de los Representantes Sindicales que deban integrar la correspondiente Comisión Negociadora.

- Coordinación y control del funcionamiento de los Comités de Centro, haciendo suyos directamente los problemas globales de la Empresa así como aquellos que le sean transferidos por los Comités de Centro.

- Supervisará la gestión y los trabajos efectuados por todas las Comisiones de trabajo a nivel de Empresa.

- Será el único interlocutor válido ante la Empresa para cualquier problema de caracter general.

- Ostentará plena y exclusiva representatividad ante las Autoridades y Organismos estatales y autonómicos, en todas las relaciones inherentes a las funciones que les han sido irrogadas, quedando delegada su representatividad en las personas del Presidente y Secretario, quedando asimismo facultado para ampliar la delegación de sus funciones dentro del seno de los representantes sindicales de la Empresa, atendiendo, en cada caso, a la especial idoneidad de éstos. Tendrán, además, las competencias y atribuciones que se establezcan por la Ley.

Art. 56- Atribuciones

1 - Dado el carácter general del ámbito del Comité Intercentros, éste recibirá información por la Dirección de la Empresa de los siguientes temas:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico de la Empresa, evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad, y sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.
- Anualmente, sobre el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas.

2 - Emitirá información previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa, sobre los siguientes temas:

a) Reestructuración de plantilla y cierres totales o parciales definitivos o temporales de la Empresa.
b) Reducciones de jornada y modificaciones de horario, y régimen del trabajo a turnos.
c) Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales
d) Planes de formación profesional de la Empresa.
e) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
f) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3 - Emitirá también informe sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volúmen del empleo.

4 - Se facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de Contrato de Trabajo que habitualmente utiliza la Empresa, estándo legitimado este Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

5 - Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despido.

6 - Conocerá trimestralmente 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.

7 - Se le informará periódicamente del número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas, y en su caso, su distribución. Así mismo en función de la información y criterios establecidos para aquéllas en el presente Convenio, las horas extraordinarias que sean estructurales se notificarán conjuntamente por la Empresa y Comité Intercentros, con periodicidad mensual a la Autorida Laboral, en cumplimiento del Real Decreto 1.858/1981, de 20 de Agosto, mientras esté en vigor.

Art. 57 Asimismo se le encomienda la labor de la vigilancia sobre las materias contempladas en el Art. 64, 1.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 58 Funciones de participación.- Participará, como reglamentariamente se determina en el presente Convenio, en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Art. 59 Capacidad procesal.- El Comité Intercentros ostentará la capacidad procesal necesaria, como órgano colegiado, para ejercitar acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Art. 60 Sigilo profesional.- Los Miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3 y 4 del Art. 56 del presente Convenio, aún después de dejar de pertenecer al Comité Intercentros y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

Art.61 Normas de funcionamiento

- De entre sus Miembros se elegirá a un Presidente, y un Secretario.
- Se reunirá ordinariamente cada mes mediante Convocatoria escrita y con el Orden del Día propuesto por el Presidente del Comité Intercentros.
- Extrordinariamente podrá convocarla el Presidente del Comité Intercentros a solicitud de un tercio de los Miembros del Comité Intercentros o un tercio de los trabajadores de la Empresa.
- Se remitirán las Convocatorias con el Orden del Día con un plazo de ocho días en caso ordinario y en el extraordinario, con un plazo de 48 horas.
- Periódicamente se celebrará una reunión ordinaria entre el pleno del Comité y la representación de la Empresa. En otros casos podrán celebrarse similares reuniones integrándolas una delegación del Comité.
- Todos los acuerdos que se adopten requerirán la mayoría simple.

Art.62 Funciones del Presidente

- Convocar las reuniones del Comité Intercentros por iniciativa propia o a petición de un tercio de los Miembros del propio Comité Intercentros o un tercio de los trabajadores de la Empresa.
- Presidir las reuniones del Comité Intercentros.

Art. 63 Funciones del Secretario

- Levantar actas de las reuniones de dicho Comité.
- Realizar todas las funciones administrativas de dicho Comité.
- Coordinación de todas las actuaciones de los Comités de Centro así como recoger todos los problemas que le sean planteados para su discusión en las reuniones del Comité Intercentros. Los componentes del Comité Intercentros decidirán por mayoría los asuntos que deberán discutirse con la Empresa.

Art.64 El Secretario, por la amplitud de su cometido, tendrá dedicación permanente para sus funciones.

Art.65 Con independencia de las funciones respectivas atribuidas al Presidente y Secretario, éstos desempeñarán aquellas otras que estén directamente relacionadas con dichas funciones.

Art. 66.- Los Miembros del Comité Intercentros dispondrán de 40 horas mensuales, incluidas las propias de su representatividad, no computándose las efectuadas por reuniones de Convenio, convocatorias oficiales o de la Empresa.

Art. 67.- Comisiones de trabajo a nivel de Empresa.

a) Comisión representante en el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.- Estará constituida de acuerdo con el Decreto 432/1971 de 11 de marzo. Estando compuesta la representación que corresponda a los trabajadores por 5 miembros.

Tendrá total competencia legal y de gestión en el ámbito que le corresponda, supervisada su actuación por el Comité Intercentros.

Propondrá la creación de Reglamentos y Normas en las cuestiones que la Ley no contemple.

b) Comisión Social.- La parte de esta Comisión que corresponde a los trabajadores estará constituida por 12 Miembros, designados de entre los Miembros de los Comités de Centro.

- Grupo de Estancias Veraniegas: Constituido por 5 Miembros.
- Grupo Jubilados y Viudas: Estará contituido por 5 Miembros.
- Grupo Colonias Infantiles: Quedará consituido por 2 Miembros.

Las competencias será exclusivas de gestión social y administrativa, siendo supervisada por el Comité Intercentros.

Las ausencias o incoparecencias reiteradas a las convocatorias de reuniones de las citadas Comisiones podrán dar lugar a una reestructuración de su composición.

Las comisiones contempladas en este artículo serán designadas en el seno del Comité Intercentros.

C) COMITES DE CENTRO DE TRABAJO

Art. 68 Comité de Centro de Trabajo.- En cuanto a su constitución, composición, competencias y normas de funcionamiento interno, se regirán por lo establecido en la Ley 8/80 de 10 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Art. 69 Se preocuparán directamente de los problemas que afectan exclusivamente a su Centro de Trabajo y tengan solución inmediata transfiriéndo cualquier otro que pudiera surgir al Comité Intercentros, pudiéndo en su caso, delegar a un Miembro del propio Comité de Centro para acompañar al Secretario del Comité Intercentros para el tratamiento del problema.

Art. 70 Colaborarán directamente con el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo en todo lo concerniente a los problemas de Seguridad e Higiene que pudiesen suscitarse.

Art. 71 Los planteamientos que se susciten fuera del ámbito antes expresado, serán examinados directamente por el Comité Intercentros, no teniéndo aquellos Comités de Centro facultad de negociación o discusión directa con la Empresa, salvo en las excepciones mencionadas en los temas que tengan inmediata solución y que puedan ser resueltos por la Jefatura de cada Centro de Trabajo.

D) DELEGADOS DE PERSONAL

Art.72 Delegado de Personal.- La representación del Delegado de Personal corresponde a aquellos Centros de Trabajo en que teniéndo menos de 50 trabajadores y más de 10 trabajadores fijos, no pueda aplicarse lo establecido en el Art. 63, 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las competencias, actuaciones y garantías del Delegado de Personal se regirán por lo establecido en el Art. 62, 2 del Estatuto de los Trabajadores, considerándo las atribuidas al Comité Intercentros.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 73 COMISION PARITARIA.-

Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por una Comisión Paritaria y, de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de 15 días, se elevará lo actuado al organismo competente. La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de cada una de las partes elegidos de entre los que hayan firmado el presente Convenio.

Artículo 74.- Prelación de normas. Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, que regirán con carácter supletorio

Artículo 75 SUJECIÓN AL COMPUTO ANUAL.-

Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones vigentes, Convenio Colectivo anterior y Reglamento de Régimen Interior.

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y cómputo anual, con los futuros aumentos en las retribuciones, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en una disposición legal, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos.

DISPOSICION TRANSITORIA

Ropa de trabajo

Se creará una comisión formada por representantes del personal y de la Dirección de la Empresa que estudiará las cuestiones oportunas sobre el asunto del epígrafe.

TABLA SALARIAL 1984

NIVEL	SUB NIVEL	ESCALON 0	1	2	3	4	5
1		1.079.577	-	-	-	-	-
2		1.176.714	1.228.729	1.279.346	1.327.226	1.381.959	1.438.901
3		1.243.757	1.288.918	1.342.292	1.392.909	1.443.527	1.495.937
4	1	1.327.226	1.376.484	1.429.857	1.485.195	1.542.647	1.602.345
	2	1.362.815	1.420.285	1.470.884	1.525.617	1.582.389	1.641.238
5	1	1.410.694	1.458.593	1.514.685	1.570.778	1.628.890	1.689.174
	2	1.487.309	1.536.586	1.595.416	1.654.246	1.715.115	1.778.231
6	1	1.511.948	1.572.156	1.632.345	1.692.554	1.754.839	1.819.427
	2	1.479.115	1.537.945	1.596.776	1.657.758	1.721.100	1.786.840
7		1.578.991	1.632.345	1.693.913	1.756.859	1.819.805	1.884.960
8		1.680.244	1.747.287	1.814.330	1.881.373	1.948.416	2.015.477
9		1.804.758	1.875.916	1.948.416	2.020.952	2.093.452	2.168.386
10		1.988.101	2.067.454	2.146.807	2.226.178	2.305.550	2.384.902
11		2.159.154	2.245.341	2.331.547	2.417.735	2.503.941	2.590.147

Nivel 1

Peón

Portero B, Ordenanza B, Vigilante B

Escalón	Salario año 1984
0	1.079.577

Nivel 2

Peón especialista, Mozo Almacén

Portero A, Ordenanza A, Vigilante A

Escalón	Salario año 1984
0	1.176.714
1	1.228.729
2	1.279.346
3	1.327.226
4	1.381.959
5	1.438.901

Nivel 3

Encargado Peones, Peón Especialista A, Mozo Almacén A

Ayudante

Auxiliar Conserje, Cobrador, Lector, Almacenero, Portero Esp, Ordenanza Esp., Vigilante Esp.

Auxiliar Administrativo

Telefonista C

Escalón	Salario año 1984
0	1.243.757
1	1.288.918
2	1.342.292
3	1.392.909
4	1.443.527
5	1.495.937

Nivel 4

4.1.

Oficial Operario B

Conserje, Endo. Almacén, Endo. Cobradores y Lectores, Inspector de Cobros, etc.

Auxiliar de Titulado Sa. B

Técnico Sa. B

Escalón	Salario año 1984
0	1.327.226
1	1.376.484
2	1.429.857
3	1.485.195
4	1.542.647
5	1.602.345

4.2.

Oficial Administrativo B

Telefonista B

Escalón	Salario año 1984
0	1.362.815
1	1.420.285
2	1.470.884
3	1.525.617
4	1.582.389
5	1.641.238

Nivel 5

5.1.

Oficial Operario A
Conserje Esp., Endo. Esp. Almacén, Endo. Esp. Cobradores y Lectores Inspector Cobros Esp., etc.
Auxiliar de Titulado 5a. A
Técnico 5a. A

Escalón	Salario año 1984
0	1.410.694
1	1.458.593
2	1.514.685
3	1.570.778
4	1.628.890
5	1.689.174

5.2.

Oficial Administrativo A
Telefonista A

Escalón	Salario año 1984
0	1.487.309
1	1.536.586
2	1.595.416
3	1.654.246
4	1.715.115
5	1.778.231

Nivel 6

6.1.

Oficial Administrativo Esp.
Auxiliar de Titulado 4a.
Técnico 4a.

Escalón	Salario año 1984
0	1.511.948
1	1.572.156
2	1.632.345
3	1.692.554
4	1.754.839
5	1.819.427

6.2.

Subcapataz
Oficial Especialista

Escalón	Salario año 1984
0	1.479.115
1	1.537.945
2	1.596.776
3	1.657.758
4	1.721.100
5	1.786.840

Nivel 7

Contramaestre, Capataz, Montador
Subjefe Sección B
Auxiliar de Titulado 3a. B
Técnico 3a. B

Escalón	Salario año 1984
0	1.578.991
1	1.632.345
2	1.693.913
3	1.756.859
4	1.819.805
5	1.884.960

Nivel 8

Contramaestre Esp., Capataz Esp., Montador Jefe
Subjefe Sección A
Auxiliar de Titulado 3a. A
Técnico 3a. A

Escalón	Salario año 1984
0	1.680.244
1	1.747.287
2	1.814.330
3	1.881.373
4	1.948.416
5	2.015.477

Nivel 9

Jefe Sección B
Titulado 2a. B
Técnico 2a. B

Escalón	Salario año 1984
0	1.804.758
1	1.875.916
2	1.948.416
3	2.020.952
4	2.093.452
5	2.168.386

Nivel 10

Jefe Sección A
Titulado 2a. A
Técnico 2a A

Escalón	Salario año 1984
0	1.988.101
1	2.067.454
2	2.146.807
3	2.226.178
4	2.305.550
5	2.384.902

Nivel 11

Jefe Sección Especial
Titulado 2a. Especial
Técnico 2a. Especial

Escalón	Salario año 1984
0	2.159.154
1	2.245.341
2	2.331.547
3	2.417.739
4	2.503.941
5	2.590.147

Anexo nº 2

PLUS TURNO ROTATIVO CERRADO

Cat.	Cargo	Valor turno 1-1-1984
	TECNICO	
2.	Técnico 2 Esp.	844
2.	Técnico 2 A	765
2.	Técnico 2 B	694
3.	Técnico 3 A	637
3.	Técnico 3 B	606
4.	Técnico 4	588
5.	Técnico 5 A	581
5.	Técnico 5 B	523
	ADMINISTRATIVO (Subgrupo 1º)	
2.	Jefe Sección Esp.	844
2.	Jefe Sección A	765
2.	Jefe Sección B	694
3.	Subjefe Sección A	637
3.	Subjefe Sección B	606
4.	Oficial Esp.	588
4.	Oficial Adm. A	581
4.	Oficial Adm. B	523
5.	Auxiliar	466
	ADMINISTRATIVO (Subgrupo 2º)	
Esp.	Conserje Esp., Endo. Esp. Alm., Cobr. y Lect., etc.	478
1.	Conserje, Endo. Alm., Cobr. y Lect., etc.	441
2.	Aux. Conserje, Ordenanza Esp., Cobr. Lect., Almacenero, etc.	435
3.	Portero A, Ord. A, Vig. A	431
3.	Portero B, Ord. B, Vig. B	428
	JURIDICO, SANITARIO Y ACT. COMPL.	
2.	Titulado 2 Esp.	844
2.	Titulado 2 A	765
2.	Titulado 2 B	694
3.	Auxiliar de Tit. 3 A	637
3.	Auxiliar de Tit. 3 B	606
4.	Auxiliar de Tit. 4	588
5.	Auxiliar de Tit. 5 A	581
5.	Auxiliar de Tit. 5 B	523
	OPERARIO (Subgrupo 1º)	
Esp.	Contramaestre Esp., Capataz Esp., Montador Jefe	637
1.A	Contramaestre, Capataz, Montador	531
1.B	Subcapataz, Of. Especialista	493
2.	Oficial Op. A	464
2.	Oficial Op. B	439
3.	Ayudante	431
	OPERARIO (Subgrupo 2º)	
1.	Endo. Peones, etc.	439
2.	Peón Especialista, Mozo Almacén	431
3.	Peón	428

Anexo nº 3

PLUS TURNO ROTATIVO ABIERTO - TIPO A

Cat.	Cargo	Valor turno 1-1-1984
	TECNICO	
2.	Técnico 2 Esp.	633
2.	Técnico 2 A	574
2.	Técnico 2 B	521
3.	Técnico 3 A	478
3.	Técnico 3 B	455
4.	Técnico 4	441
5.	Técnico 5 A	436
5.	Técnico 5 B	393
	ADMINISTRATIVO (Subgrupo 1º)	
2.	Jefe Sección Esp.	633
2.	Jefe Sección A	574
2.	Jefe Sección B	521
3.	Subjefe Sección A	478
3.	Subjefe Sección B	455
4.	Oficial Esp.	441
4.	Oficial Adm. A	436
4.	Oficial Adm. B	393
5.	Auxiliar	350
	ADMINISTRATIVO (Subgrupo 2º)	
Esp.	Conserje Esp., Endo. Esp. Alm., Cobr. y Lect., etc.	359
1.	Conserje, Endo. Alm., Cobr. y Lect., etc.	331
2.	Aux. Conserje, Ordenanza Esp., Cobr. Lect., Almacenero, etc.	327
3.	Portero A, Ord. A, Vig. A	324
3.	Portero B, Ord. B, Vig. B	321
	JURIDICO, SANITARIO Y ACT. COMPL.	
2.	Titulado 2 Esp.	633
2.	Titulado 2 A	574
2.	Titulado 2 B	521
3.	Auxiliar de Tit. 3 A	478
3.	Auxiliar de Tit. 3 B	455
4.	Auxiliar de Tit. 4	441
5.	Auxiliar de Tit. 5 A	436
5.	Auxiliar de Tit. 5 B	393
	OPERARIO (Subgrupo 1º)	
Esp.	Contramaestre Esp., Capataz Esp., Montador Jefe	478
1.A	Contramaestre, Capataz, Montador	399
1.B	Subcapataz, Of. Especialista	370
2.	Oficial Op. A	348
2.	Oficial Op. B	330
3.	Ayudante	324
	OPERARIO (Subgrupo 2º)	
1.	Endo. Peones, etc.	330
2.	Peón Especialista, Mozo Almacén	324
3.	Peón	321

Anexo nº 4

PLUS TURNO ROTATIVO ABIERTO - TIPO B

Cat.	Cargo	Valor turno 1-1-1984
	TECNICO	
2.	Técnico 2 Esp.	422
2.	Técnico 2 A	383
2.	Técnico 2 B	347
3.	Técnico 3 A	319
3.	Técnico 3 B	303
4.	Técnico 4	294
5.	Técnico 5 A	291
5.	Técnico 5 B	262
	ADMINISTRATIVO (Subgrupo 1º)	
2.	Jefe Sección Esp.	422
2.	Jefe Sección A	383
2.	Jefe Sección B	347
3.	Subjefe Sección A	319
3.	Subjefe Sección B	303
4.	Oficial Esp.	294
4.	Oficial Adm. A	291
4.	Oficial Adm. B	262
5.	Auxiliar	233
	ADMINISTRATIVO (Subgrupo 2º)	
Esp.	Conserje Esp., Endo. Esp. Alm., Cobr. y Lect., etc.	239
1.	Conserje, Endo. Alm., Cobr. y Lect., etc.	221
2.	Aux. Conserje, Ordenanza Esp., Cobr. Lect., Almacenero, etc.	218
3.	Portero A, Ord. A, Vig. A	216
3.	Portero B, Ord. B, Vig. B	214
	JURIDICO, SANITARIO Y ACT. COMPL.	
2.	Titulado 2 Esp.	422
2.	Titulado 2 A	383
2.	Titulado 2 B	347
3.	Auxiliar de Tit. 3 A	319
3.	Auxiliar de Tit. 3 B	303
4.	Auxiliar de Tit. 4	294
5.	Auxiliar de Tit. 5 A	291
5.	Auxiliar de Tit. 5 B	262
	OPERARIO (Subgrupo 1º)	
Esp.	Contramaestre Esp., Capataz Esp., Montador Jefe	319
1.A	Contramaestre, Capataz, Montador	266

Cat.	Cargo	Valor turno 1-1-1984
1.B	Subcapataz, Of. Especialista	247
2.	Oficial Op. A	232
2.	Oficial Op. B	220
3.	Ayudante	216
	OPERARIO (Subgrupo 2°)	
1.	Endo. Peones, etc.	220
2.	Peón Especialista, Mozo Almacén	216
3.	Peón	214

Anexo nº 5

PLUS TRABAJO NOCTURNO

Cat.	Cargo	Valor hora 1-1-1984
	TECNICO	
2.	Técnico 2 Esp.	191,00
2.	Técnico 2 A	175,50
2.	Técnico 2 B	159,50
3.	Técnico 3 A	148,50
3.	Técnico 3 B	139,50
4.	Técnico 4	133,50
5.	Técnico 5 A	125,00
5.	Técnico 5 B	117,50
	ADMINISTRATIVO (Subgrupo 1°)	
2.	Jefe Sección Esp.	191,00
2.	Jefe Sección A	175,50
2.	Jefe Sección B	159,50
3.	Subjefe Sección A	148,50
3.	Subjefe Sección B	139,50
4.	Oficial Esp.	133,50
4.	Oficial Adm. A	131,50
4.	Oficial Adm. B	120,50
5.	Auxiliar	110,00
	ADMINISTRATIVO (Subgrupo 2°)	
Esp.	Conserje Esp., Endo. Esp. Alm., Cobr. y Lect., etc.	125,00
1.	Conserje, Endo. Alm., Cobr. y Lect., etc.	117,50
2.	Aux. Conserje, Ordenanza Esp., Cobr. Lect., Almacenero, etc.	110,00
3.	Portero A, Ord. A, Vig. A	104,00
3.	Portero B, Ord. B, Vig. B	95,50
	JURIDICO, SANITARIO Y ACT. COMPL.	
2.	Titulado 2 Esp.	191,00
2.	Titulado 2 A	175,50
2.	Titulado 2 B	159,50
3.	Auxiliar de Tit. 3 A	148,50
3.	Auxiliar de Tit. 3 B	139,50
4.	Auxiliar de Tit. 4	133,50
5.	Auxiliar de Tit. 5 A	125,00
5.	Auxiliar de Tit. 5 B	117,50
	OPERARIO (Subgrupo 1°)	
Esp.	Contramaestre Esp., Capataz Esp., Montador Jefe	148,50
1.A	Contramaestre, Capataz, Montador	139,50
1.B	Subcapataz, Of. Especialista	131,00
2.	Oficial Op. A	125,00
2.	Oficial Op. B	117,50
3.	Ayudante	110,00
	OPERARIO (Subgrupo 2°)	
1.	Endo. Peones, etc.	110,00
2.	Peón Especialista, Mozo Almacén	104,00
3.	Peón	95,50

Anexo nº 6

HORAS EXTRAORDINARIAS

Cat.	Cargo	Valor módulo pactado	Importe total Recargo 75%
	TECNICO		
2.	Técnico 2 Esp.	470	823
2.	Técnico 2 A	426	746
2.	Técnico 2 B	383	671
3.	Técnico 3 A	353	618
3.	Técnico 3 B	335	587
4.	Técnico 4	326	571
5.	Técnico 5 A	305	534
5.	Técnico 5 B	277	485
	ADMINISTRATIVO (Subgrupo 1°)		
2.	Jefe Sección Esp.	470	823
2.	Jefe Sección A	426	746
2.	Jefe Sección B	383	671
3.	Subjefe Sección A	353	618
3.	Subjefe Sección B	335	587
4.	Oficial Esp.	326	571
4.	Oficial Adm. A	321	562
4.	Oficial Adm. B	288	504
5.	Auxiliar	258	452
	ADMINISTRATIVO (Subgrupo 2°)		
Esp.	Conserje Esp., Endo. Esp. Alm., Cobr. y Lect., etc.	288	504
1.	Conserje, Endo. Alm., Cobr. y Lect., etc.	269	471
2.	Aux. Conserje, Ordenanza Esp., Cobr. Lect., Almacenero, etc.	267	468
3.	Portero A, Ord. A, Vig. A	258	452
3.	Portero B, Ord. B, Vig. B	250	438
	JURIDICO, SANITARIO Y ACT. COMPL.		
2.	Titulado 2 Esp.	470	823
2.	Titulado 2 A	426	746
2.	Titulado 2 B	383	671
3.	Auxiliar de Tit. 3 A	353	618
3.	Auxiliar de Tit. 3 B	335	587
4.	Auxiliar de Tit. 4	326	571
5.	Auxiliar de Tit. 5 A	305	534
5.	Auxiliar de Tit. 5 B	277	485
	OPERARIO (Subgrupo 1°)		
Esp.	Contramaestre Esp., Capataz Esp., Montador Jefe	353	618
1.A	Contramaestre, Capataz, Montador	293	513
1.B	Subcapataz, Of. Especialista	273	478
2.	Oficial Op. A	257	450
2.	Oficial Op. B	244	427
3.	Ayudante	239	419
	OPERARIO (Subgrupo 2°)		
1	Endo. Peones, etc.	244	427
2	Peón Especialista, Mozo Almacén	239	419
3	Peón	238	417

23708 ***RESOLUCION de 26 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cajas de Ahorros Provincial y Municipal de Guipúzcoa y Vizcaya».***

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para Cajas de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Bilbao, Caja de Ahorros Vizcaína, Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa, Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de San Sebastián y Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Pamplona, recibido en esta Dirección General con fecha 24 de abril último y habiéndose completado la documentación el 25 del presente mes de septiembre, que fue suscrito por las representaciones de las Empresas y de los trabajadores el 10 de abril del presente año, y 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 en el artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 26 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.