

### CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PIENSOS COMPUESTOS

En Madrid, siendo las diecisiete horas del día 9 de abril de 1986, se reúne en avenida de Bruselas, número 38, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de la fabricación de piensos compuestos.

Por las respectivas representaciones y por unanimidad, se hace constar:

a) Que los asistentes manifiestan ostentar la representación de los trabajadores y de las Empresas, por las organizaciones respectivas, las cuales son aceptadas de forma mutua y recíproca por los reunidos.

b) Que, por voluntad coincidente de todos los reunidos y en las representaciones que ostentan, acuerdan y aceptan celebrar reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la fabricación de piensos compuestos, suscrito en 6 de marzo de 1985, y con vigencia del 1 de enero de dicho año al 31 de diciembre de 1986.

c) Que fijando como orden del día la revisión de la tabla salarial y la prima de asistencia prevista en el artículo 49 del Convenio vigente, se dan por legalmente constituidos.

Las partes ponen de manifiesto que por las negociaciones celebradas entre ellas y reflejadas en el acta de la reunión celebrada en 13 de marzo de 1986, para la aplicación de la revisión de la tabla salarial y la prima de asistencia a que se refieren los artículos 19 y 23 del Convenio, y según previene el artículo 49 del mismo, han llegado a un entendimiento y, en consecuencia, adoptan, por unanimidad, los siguientes:

#### ACUERDOS

Primero.—El crecimiento salarial previsto en el artículo 49 del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, vigente para la industria de piensos compuestos, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 121, de 21 de mayo de 1985, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de abril de 1985, y, para llevarlo a cabo, se ha tomado como referencia la tabla salarial y la prima de asistencia que resultan de los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria y Negociadora del Convenio, y que constan en acta de 24 de febrero de 1986, como resultado de la revisión salarial para 1985, prevista en el artículo 48 del referido Convenio, aplicando sobre las mismas el incremento del 8,56 por 100, resultando una nueva tabla salarial que, como anexo, se incorpora a este acta, y quedando fijada la prima de asistencia, regulada en el artículo 23 del Convenio vigente, en 295 pesetas por día efectivamente trabajado.

Segundo.—A las cantidades resultantes que queden referidas en el acuerdo primero anterior les será de aplicación, en su caso, la cláusula de revisión salarial prevista en el Acuerdo Económico y Social (AES). A tal efecto, se aprueba e introduce en el Convenio vigente un artículo numerado 48 bis, con el siguiente texto:

«Artículo 48 bis.—Cláusula de revisión salarial para 1986:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 1986.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción, en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1986), y se ajustará a la siguiente tabla:

Inflación	8,1	8,2	8,3	8,4	8,5	8,6	8,7	8,8	8,9	9,0
Revisión %	0,11	0,21	0,32	0,43	0,53	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1987.»

Tercero.—Las diferencias que resulten por consecuencia del crecimiento salarial acordado entre las cantidades de la tabla salarial que figura como anexo a este acta, así como la prima de asistencia fijada en la misma, respecto a las cantidades percibidas

durante el trimestre transcurrido del año en curso, se abonarán por las Empresas en una sola paga y antes del día 15 de junio de 1986.

#### TABLA SALARIAL

	Salario base		
	Pesetas/día	Pesetas/mes	Pesetas/año
<b>A) Personal técnico:</b>			
1. Titulado Superior.	-	59.430	950.880
2. Titulado Grado Medio.	-	57.450	919.200
3. No titulado.	-	53.730	859.680
<b>B) Personal auxiliar de laboratorio:</b>			
1. Auxiliar de Laboratorio.	-	48.450	775.200
2. Aspirante de Auxiliar de Laboratorio.	-	38.160	610.560
<b>C) Personal de Informática:</b>			
1. Jefe de Equipo de Informática.	-	57.450	919.200
2. Analista.	-	53.730	859.680
3. Jefe de Explotación.	-	52.770	844.320
4. Programador de Ordenador.	-	51.510	824.160
5. Operador de Ordenador.	-	49.560	792.960
6. Perforista.	-	48.450	775.200
<b>D) Personal administrativo:</b>			
1. Jefe administrativo.	-	57.450	919.200
2. Oficial administrativo de 1.ª	-	53.730	859.680
3. Oficial administrativo de 2.ª	-	51.510	824.160
4. Auxiliar administrativo.	-	48.450	775.200
5. Aspirante administrativo.	-	38.160	610.560
<b>E) Personal comercial:</b>			
1. Jefe de Ventas y/o Compras.	-	57.450	919.200
2. Jefe de Zona.	-	53.730	859.680
3. Promotor de Ventas.	-	51.510	824.160
<b>F) Personal de producción:</b>			
1. Encargado.	1.725	-	836.625
2. Oficial de 1.ª	1.671	-	810.435
3. Oficial de 2.ª	1.640	-	795.400
4. Especialista.	1.615	-	783.275
5. Peon.	1.586	-	769.210
<b>G) Personal de transporte y mantenimiento:</b>			
1. Encargado.	1.725	-	836.625
2. Oficial de 1.ª (Chofer).	1.693	-	821.105
3. Oficial de 1.ª (resto especialidades).	1.671	-	810.435
4. Oficial de 2.ª	1.640	-	795.400
5. Ayudante.	1.615	-	783.275
6. Aprendiz.	1.254	-	608.190
<b>H) Personal subalterno:</b>			
1. Ordenanza.	-	48.450	775.200
2. Vigilante.	-	48.090	769.440
3. Personal de limpieza.	1.586	-	769.210
4. Botones.	-	38.160	610.560

#### 24563 RESOLUCION de 14 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, que fue suscrito con fecha 5 de junio de 1986, de una parte, por la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito, en representación de las Asociaciones empresariales, y de otra, por la Federación Independiente de Trabajadores de Crédito, CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de agosto de 1986.-El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena y Alvarez.

## X CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

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

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

Art. 3.º *Ambito temporal*.-Este Convenio tendrá una vigencia de dos años, correspondiente a 1985 y 1986, y entra en vigor a partir de la fecha de su firma. No obstante, los efectos económicos se aplicarán desde 1 de enero de 1985.

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

### CAPITULO II

#### Garantías

Art. 5.º *Compensación y absorción*.-1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o laudos, bien por decisión unilateral de las Empresas, según cómputo anual.

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

### CAPITULO III

#### Ingreso, clasificación profesional, ascensos y promociones económicas

Art. 6.º *Exámenes*.-Para todos los exámenes, tanto de ingreso como de promoción dentro de las Entidades, se constituirá un Tribunal paritario compuesto por, al menos, dos representantes del Comité de Empresa o en quien él mismo delegue, siempre que tenga una categoría superior a la plaza que se convoca, y dos representantes de la Empresa a designar por la misma.

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

Los aspirantes habrán de obtener un mínimo del 60 por 100 del total de las puntuaciones, siendo inexcusable que en cada una de las disciplinas que la integran logren, por lo menos, el 50 por 100 de la puntuación máxima señalada a cada una.

Art. 7.º *Plantillas*.-Se sustituye el segundo párrafo del artículo 19 de la Ordenanza Laboral por el siguiente:

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

Jefes: 10 por 100, mínimo.

Oficiales de primera: 10 por 100, mínimo.

Oficiales de segunda: 10 por 100, mínimo.

Subalternos y Oficios varios: 35 por 100, máximo.»

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

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

Art. 9.º *Programadores*.-Los trabajadores que durante seis meses vengan desempeñando de forma exclusiva y continuada trabajos de programación, acreditando suficientemente su calidad de programadores, pasarán a ostentar, como mínimo, la categoría profesional de Oficial primera.

Art. 10. *Delegados*.-Para este personal se establecen las siguientes categorías:

Con un solo empleado, Auxiliar administrativo. Consolidados 70 millones de pasivo en tres años, paso automático a Oficial de segunda.

Con dos-tres empleados habrá un Oficial de segunda.

Con cuatro-cinco empleados habrá un Oficial de primera.

A partir de seis empleados, un Jefe.

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

### CAPITULO IV

#### Organización del trabajo

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

### CAPITULO V

#### Movilidad funcional y geográfica

Art. 12. *Rotación de Departamentos*.-El trabajador tiene derecho al cambio una vez cumplidos tres años en su mismo puesto de trabajo, previa comunicación a la Empresa con seis meses de antelación.

Art. 13. *Trabajos de superior e inferior categoría*.-1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

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

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

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

Art. 14. *Suplencia por vacaciones*.-Durante el periodo vacacional, los trabajadores podrán ser desplazados a oficinas o centros de trabajo distintos del de su destino, dentro del límite de la provincia, con carácter temporal y mientras otro empleado se halle disfrutando las vacaciones anuales, siempre que ello venga determinado por razones técnicas, organizativas o productivas, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

Durante este periodo se satisfarán al trabajador las cantidades que le correspondan en concepto de dietas, gastos y kilometraje, incluidos los de visita de fin de semana a su familia.

La mujer casada tendrá la facultad de acceder o no a estas suplencias.

### CAPITULO VI

#### Jornada y horario

Art. 15. *Jornada y horario*.-La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.826 horas 27 minutos, que se realizará desde las ocho horas a las quince, de lunes a viernes, y desde las ocho a catorce los sábados, descansándose un sábado al mes. Las empresas, en función de sus peculiares características, podrán sustituir el descanso del sábado por el lunes.

Se respetarán los derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas disfrutadas con anterioridad por los trabajadores en esta materia.

En las oficinas que emplean a una sola persona se sustituye este descanso por reducción de la jornada del sábado en hora y media.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.-Para determinar el valor de la hora extraordinaria se tomará como divisor la cuantía correspondiente a 16,5 pagas y como divisor el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este Convenio.

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

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor, así como las que sean necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o circunstancias análogas, tendrán el carácter de horas extraordinarias estructurales a los efectos de lo prevenido en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y en la Orden de 1 de marzo de 1983.

## CAPITULO VII

### Permisos y vacaciones

Art. 17. *Permisos*.—El personal al servicio de las empresas afectadas por este Convenio tendrá derecho a permisos con sueldo en los siguientes casos:

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

No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que sea necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurren. Nunca podrán descontarse estos permisos del periodo anual de vacaciones.

Art. 18. *Vacaciones*.—El personal, sin distinción de categorías profesionales, tendrá derecho a una vacación anual retribuida, de treinta días naturales, o a la parte proporcional en el caso de servicios inferiores al año. El disfrute podrá fraccionarse en periodos no inferiores a diez días a petición del trabajador, que deberá solicitarlo a la Dirección con anterioridad a la confección del cuadro de vacaciones.

El período de disfrute de las vacaciones será el comprendido desde el 1 de marzo al 30 de noviembre, ambos inclusive, quedando a salvo la posibilidad de que el personal pueda solicitar disfrutarlos en momentos distintos, a excepción del período comprendido entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, ambas fechas inclusive, que por razones de la actividad productiva se declara inhábil.

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

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

El calendario de vacaciones se fijará en cada entidad de modo que cada trabajador conozca las fechas que les corresponde, al menos, con dos meses de antelación.

## CAPITULO VIII

### Retribuciones

Art. 19. *Salario base*.—El salario base regulado por la Ordenanza Laboral en su artículo 39 queda establecido, para los años

1985 y 1986, en las cuantías reflejadas en las tablas anexas al presente Convenio.

Los sueldos contenidos en las citadas tablas salariales son anuales y se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

Art. 20. *Complemento personal por antigüedad*.—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio Colectivo percibirán un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados en la misma Entidad. El citado complemento comenzará a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla.

Las cuantías de los aumentos por antigüedad serán las siguientes:

- Personal de limpieza, 12 pesetas en 1985 y 13 pesetas en 1986, a la hora, por cada trienio.
- Personal titulado con jornada incompleta, 15.008 pesetas anuales por cada trienio en 1985 y 16.209 pesetas anuales por cada trienio en 1986.
- El resto del personal, incluido botones, 30.037 pesetas anuales por cada trienio en 1985 y 32.440 pesetas anuales por cada trienio en 1986.

Art. 21. *Trienios de jefatura*.—Además de los trienios por antigüedad en la Empresa, los jefes percibirán por cada tres años completos de servicios efectivos en una misma categoría de jefatura, complementos de la siguiente cuantía anual:

	1985 Pesetas	1986 Pesetas
Jefes de primera .....	34.331	37.077
Jefes de segunda .....	26.135	28.226
Jefes de tercera .....	22.579	24.385
Jefes de cuarta y quinta .....	12.515	13.516
Jefes de sexta .....	9.766	10.547

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

Art. 22. *Quebranto de moneda*.—El personal que efectúe cobros y pagos y soporte a su propio riesgo las diferencias económicas por errores en su valor, percibirá una compensación económica por importe de 28.400 pesetas anuales en 1985 y 30.672 pesetas anuales en 1986, cuando los cobros y pagos se realicen en ventanilla y de 23.048 pesetas anuales en 1985 y 24.892 pesetas anuales en 1986 cuando se realice fuera de los locales de la Entidad.

Art. 23. *Plus de máquinas*.—Se establecen dos pluses diferenciados: uno para máquinas convencionales regulado en el artículo 47.1 de la Ordenanza Laboral, cuyo importe se fija en 2.721 pesetas mensuales en 1985 y 2.939 pesetas mensuales en 1986; otro para máquinas vinculadas a proceso de datos, mediante tecleo de información de entrada, bien directamente o a través de un soporte físico, o para máquinas de posición, de 6.567 pesetas mensuales en 1985 y 7.092 pesetas mensuales en 1986, siempre que tales actividades de digitación tengan carácter de dedicación principal. Uno y otro pluses son incompatibles.

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

Art. 24. *Plus de calidad de trabajo*.—El plus de calidad de trabajo que perciba el trabajador será incrementado en 1985 en un 7 por 100 y en un 8 por 100 en 1986. Para este último año se fija su cuantía, con carácter general, en 13.500 pesetas mensuales.

A partir de 1 de enero de 1986 quedará suprimido el referido plus de calidad, regulado en el artículo 46.1 de la Ordenanza Laboral, y la cantidad que por dicho concepto vienen percibiendo los trabajadores pasará a formar parte desde esa fecha del salario base hasta el límite de las 13.500 pesetas mensuales fijadas con carácter general. En aquellos casos en que la cantidad que se debe percibir por ese concepto superase aquella cifra, el exceso se mantendrá como complemento «ad personam» no absorbible por ningún tipo de mejora o concepto retributivo.

Art. 25. *Gratificación de Conserjes*.—Los Conserjes tendrán derecho a la percepción de 30.032 pesetas anuales en 1985 y 32.435 pesetas anuales en 1986, en localidades de 100.000 o más habitantes, y de 21.465 pesetas en 1985 y 23.182 pesetas en 1986, en el resto de las localidades.

Art. 26. *Premio a la dedicación*.—Se establece un premio para todo el personal que se jubile con una antigüedad igual o superior a los veinte años, consistente en tres mensualidades del total de las percepciones ordinarias que integren la nómina en el mes en que se produzca el hecho. A estos efectos se entiende por antigüedad la reconocida por la empresa.

Art. 27. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad*.—En concepto de complemento periódico de vencimiento superior al mes, el personal percibirá una gratificación extraordina-

ria equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente, por sueldo, antigüedad y plus de calidad de trabajo, el día laborable inmediato anterior al 18 de julio, y otra de la misma cuantía el día 22 de diciembre o inmediato anterior, si éste no fuera laborable.

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

Art. 28. *Participación en los excedentes netos de la Empresa.*—Se modifica el artículo 43 de la Ordenanza Laboral en el sentido de que por el concepto de participación en los excedentes netos de la Empresa, el personal percibirá anualmente un complemento de cuantía de dos mensualidades, que se abonarán dentro del mismo ejercicio económico, una de ellas en el mes de abril y otra en el mes de septiembre.

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

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

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

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

Art. 29. *Salidas y dietas.*—Se sustituye el sistema de dietas por el de gastos a justificar.

Art. 30. *Asignación por kilómetro.*—Cuando las comisiones de servicio se realicen con vehículo propio se percibirá la cantidad de 20 pesetas por kilómetro recorrido.

Art. 31. *Anticipos.*—El trabajador tiene derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta hasta el 100 por 100 de la retribución de la mensualidad en curso.

Art. 32. *Clausula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 31 de diciembre de 1986 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1985 superior al 8 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100 por 100 de dicho exceso, para guardar la misma relación que existe entre el incremento salarial pactado en este Convenio y el 8 por 100 de inflación prevista para 1986.

## CAPITULO IX

### Excedencias

Art. 33. *Excedencia voluntaria especial.*—Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria, por una sola vez, con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este periodo el trabajador no vaya a prestar sus servicios a Empresas del ámbito de este Convenio, de Banca, Crédito, Cajas de Ahorros, Entidades Financieras u otras análogas. Su duración máxima será la siguiente:

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

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

Art. 34. *Excedencias por razones familiares.*—La mujer trabajadora que al amparo del artículo 31 de la Ordenanza Laboral hubiera solicitado una excedencia voluntaria, tendrá derecho a reingresar en el momento en que se constituya en cabeza de familia o en el supuesto de incapacidad total del marido, si bien limitándose el reingreso a un plazo máximo de diez años desde la iniciación de la excedencia y que no se haya superado la edad de cuarenta y cinco años.

Art. 35. *Excedencia sindical.*—Los trabajadores de plantilla en activo, que ocupen cargo sindical directivo, de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 46.4 y 48.3).

## CAPITULO X

### Prestaciones sociales

Art. 36. *Préstamos.*—Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho, con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedades graves del cónyuge, hijos y demás familiares, siempre que conviviesen habitualmente con el trabajador y a sus expensas; gastos causados por matrimonio o derivados de instalación por traslado que implique cambio de residencia), a la concesión de anticipos sin interés de hasta nueve mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina del mes en que se promueva la solicitud.

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

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

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

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

Art. 37. *Préstamos vivienda.*—El trabajador con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar préstamos para adquisición de su primera vivienda hasta un máximo de 2.000.000 de pesetas.

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

- Hasta 500.000 pesetas, el interés será del 7 por 100 anual.
- Lo que exceda de 500.000 hasta 1.500.000 pesetas, el interés será del 9 por 100 anual.
- Lo que exceda de 1.500.000 hasta 2.000.000 de pesetas, el interés será del 10 por 100 anual.

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

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

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

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

Art. 38. *Bolsa de vacaciones.*—El importe de la bolsa de vacaciones correspondiente a cada uno de los tres periodos establecidos en el artículo 10 del V Convenio Colectivo, se incrementará en un 7 por 100 para 1985 sobre las cuantías vigentes en 1984, y en un 8 por 100 para 1986 sobre las cuantías vigentes en 1985.

Art. 39. *Ayuda para estudios.*—Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

Preescolar y EGB: 14.201 pesetas anuales por hijo para 1985, y 15.337 pesetas anuales por hijo para 1986.

BUF, COU y Formación Profesional (primer y segundo grados): 21.300 pesetas anuales por hijo para 1985, y 23.004 pesetas anuales por hijo para 1986.

Enseñanza universitaria: 28.402 pesetas anuales por hijo para 1985, y 30.674 pesetas anuales por hijo para 1986.

Minusválidos: Totalidad de gastos justificados hasta 71.006 pesetas anuales por hijo para 1985, y 76.686 pesetas anuales por hijo para 1986.

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

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

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

Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes y siempre que estén encauzados a carreras de

tipo mercantil, Derecho, Económicas y Empresariales o especialidades del sector Agropecuario o Cooperativo, tendrán derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del importe de los textos y matrícula, sin que puedan disfrutar dicha ayuda sobre asignaturas repetidas.

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

## CAPITULO XI

### Seguridad Social complementaria

Art. 40. *Incapacidad laboral transitoria.*—La incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, de duración inferior a cuatro días, dará derecho al trabajador a percibir el 85 por 100 del salario real, siempre que justifique ante la Empresa tal situación por documento de baja médica oficial o justificante de haber asistido a consulta médica. Cuando no puedan ser aportados tales documentos, la Empresa podrá deducir la totalidad de su retribución, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que hubiere lugar. A partir del cuarto día de incapacidad debidamente justificada, el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario real durante un periodo de dieciocho meses.

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

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

#### Art. 41. *Viudedad y orfandad.*

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

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

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

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

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

b) *Orfandad.*—Se establece una pensión complementaria de orfandad en favor de los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias.

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

Cuando el huérfano sea calificado como minusválido físico o psíquico incapacitado para el trabajo, conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación con independencia de la edad.

En todos los demás casos se extinguirá automáticamente esta pensión complementaria cuando se extinga la de orfandad que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social.

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

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

## CAPITULO XII

### Acción Sindical

Art. 42. *Comités de Empresa.*—Los Comités de Empresa son el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores del Centro de trabajo o de la Empresa.

Art. 43. *Medios.*—La Dirección de cada Entidad, en la medida de sus posibilidades, facilitará al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina y tablón de anuncios.

Art. 44. *Garantías.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se 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 será oído, aparte del interesado, el Comité de 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 colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

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

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

Art. 45. *De los Sindicatos.*—Se reconoce a las Organizaciones Sindicales representativas, sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y en el presente Convenio a los Comités de Empresa, las competencias siguientes:

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

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

b) Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cotizaciones de sus afiliados, en los términos señalados en el artículo 46.

Art. 46. *Cuota Sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos, las empresas deducirán de las correspondientes retribuciones salariales las cuotas sindicales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación.

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

Art. 47. *Reuniones Comités de Agrupación.*—Las Cooperativas de Crédito deberán satisfacer los gastos de transporte correspondientes a la celebración de cuatro reuniones al año de los Comités de Agrupación, siempre que se acredite su efectiva celebración.

Art. 48. *Disposición general.*—En relación a los derechos, competencias y garantías del Comité de Empresa, no recogidos expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 48. bis. *Crédito de horas suplementario para el ejercicio de las funciones de representación sindical.*—Cada uno de los Sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo podrá disponer de un crédito de horas suplementario de sesenta horas anuales para el ejercicio de sus funciones de representación sindical. Dichas horas serán utilizadas por el trabajador (uno sólo) que designe cada Sindicato, tenga o no, la condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, y no podrán ser cedidas para su ejercicio entre los Sindicatos.

## CAPITULO XIII

## Comisión Mixta de Vigilancia

Art. 49. *Comisión Mixta de Vigilancia.*—Dentro de los quince días siguientes al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» se procederá a la creación de la Comisión Mixta de Vigilancia, que estará integrada por ocho miembros, cuatro de cada parte.

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

- La interpretación del Convenio.
- El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—*Unificación de tablas salariales.*—A partir de 1 de enero de 1986, las tablas salariales pactadas para dicho año serán de aplicación para todos los trabajadores al margen de la situación de tutela en la que se encuentre la Caja en la que presten sus servicios profesionales.

No obstante lo anterior, la incidencia económica que la aplicación de dicho principio unificador puede tener en las Cooperativas de Crédito sometidas a planes de saneamiento, aconseja establecer por vía de pacto que la normalización de las diferencias que puedan existir entre las retribuciones de los trabajadores a 31 de diciembre de 1985 y las fijadas para el año 1986 se llevará a cabo en un plazo de tres años, por tercios en cada uno de ellos, y su abono efectivo se concretará del modo siguiente:

- En el año 1986 el trabajador tendrá derecho a percibir 1/3 de la cantidad que por diferencias exista en ese año, con pérdida expresa de manera definitiva a los 2/3 restantes.
- En el año 1987 el trabajador recibirá 1/3 más de la referida cantidad por diferencias, que se suma al tercio correspondiente al año anterior, con renuncia expresa al tercio restante.
- El 1 de enero de 1988 se producirá la unificación plena de las retribuciones para todos los trabajadores del sector, y recibirán la cantidad íntegra que por diferencias corresponde a dicho año. Sin embargo, el pago de estas cantidades podrá realizarse en plazos distintos a los señalados legal o convencionalmente para el abono regular de los salarios, en aquellos casos en los que la Empresa tenga serias y justificadas dificultades para afrontar su pago en dichos plazos. En todo caso se fija como fecha límite para la cancelación, mediante su abono, de dichas diferencias el 31 de diciembre de 1988.
- Los incrementos retributivos que con carácter general y colectivo se pacten con posterioridad a la vigencia del presente Convenio Colectivo, serán de aplicación sin distinción alguna a todos los trabajadores.

Segunda.—*Comisiones Mixtas.*

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

a) *Mutualidad de Previsión:* Deberá realizarse un estudio de viabilidad de una Entidad Mutua, complementaria del Régimen General de la Seguridad Social, que se iniciará, en su caso, con la gestión de las contingencias de viudedad y orfandad, ampliando sucesivamente su ámbito de cobertura.

b) *Personal de informática:* El desarrollo de los procesos de tratamiento de la información mediante sistemas mecanizados para la obtención de datos, exigen la realización de los estudios conducentes a la reclasificación profesional del personal dedicado a dicha actividad.

c) *Formación profesional:* Estudio de las peculiaridades de la formación profesional en el sector de las Cooperativas de Crédito, y propuesta de programas formativos y de reciclaje que faciliten la promoción profesional y la productividad.

d) *Derechos sindicales:* Profundizar en el alcance de la acción sindical en la Empresa, y de manera más inmediata realizar un estudio sobre viabilidad de que en aquellas Entidades que su

organización de personal se lo permita, puede facilitarse la utilización solidaria por uno o varios miembros del Comité del crédito, horario que la normativa vigente reconoce para el ejercicio de sus funciones de representación.

2. Las Comisiones Mixtas a las que se refieren los apartados a) y d) a salvo de circunstancias excepcionales que lo impidan, deberán comenzar su trabajo conjunto antes del 30 de septiembre próximo.

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

Tercera.—*Cuántas disposiciones no hayan sido modificadas por el presente Convenio continuarán vigentes y se estará a lo que dispone la actual Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito de 10 de febrero de 1975 y modificaciones reglamentarias posteriores.*

## TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1985

Jefe de 1. <sup>a</sup> A	1.882.926
Jefe de 1. <sup>a</sup> B	1.318.311
Jefe de 1. <sup>a</sup> C	1.128.502
Jefe de 2. <sup>a</sup> A	1.630.918
Jefe de 2. <sup>a</sup> B	1.176.865
Jefe de 2. <sup>a</sup> C	1.072.419
Jefe de 3. <sup>a</sup> A	1.382.551
Jefe de 3. <sup>a</sup> B	1.127.193
Jefe de 3. <sup>a</sup> C	1.057.852
Jefe de 4. <sup>a</sup> A	1.143.943
Jefe de 4. <sup>a</sup> B	1.057.125
Jefe de 4. <sup>a</sup> C	1.019.979
Jefe de 5. <sup>a</sup> A	1.065.864
Jefe de 5. <sup>a</sup> B	982.105
Jefe de 5. <sup>a</sup> C	929.810
Jefe de 6. <sup>a</sup> A	1.046.637
Jefe de 6. <sup>a</sup> B	967.537
Oficial 1. <sup>a</sup>	885.235
Oficial 2. <sup>a</sup>	791.569
Auxiliar	713.925
Ayudante Caja	791.569
Conserje	805.554
Vigilante	695.573
Cobrador	713.635
Ordenanza de 1. <sup>a</sup>	691.494
Ordenanza de 2. <sup>a</sup>	679.695
Botones hasta 18 años	298.185
Botones de 18 a 20 años	483.767
Titulado Superior, jornada completa	1.630.918
Titulado Superior, jornada incompleta	1.143.943
Titulado Medio, jornada completa	1.143.943
Titulado Medio, jornada incompleta	1.046.637

## Oficios varios:

Oficiales y Conductores	785.595
Ayudantes	740.583
Peones	661.486
Telefonistas	713.925
Operarios limpieza (hora)	182

## TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1986

Jefe de 1. <sup>a</sup> A	2.195.560
Jefe de 1. <sup>a</sup> B	1.585.776
Jefe de 1. <sup>a</sup> C	1.380.782
Jefe de 2. <sup>a</sup> A	1.923.391
Jefe de 2. <sup>a</sup> B	1.433.014
Jefe de 2. <sup>a</sup> C	1.320.213
Jefe de 3. <sup>a</sup> A	1.655.155
Jefe de 3. <sup>a</sup> B	1.379.368
Jefe de 3. <sup>a</sup> C	1.304.480
Jefe de 4. <sup>a</sup> A	1.397.458
Jefe de 4. <sup>a</sup> B	1.303.695
Jefe de 4. <sup>a</sup> C	1.263.577
Jefe de 5. <sup>a</sup> A	1.313.133
Jefe de 5. <sup>a</sup> B	1.222.673
Jefe de 5. <sup>a</sup> C	1.166.195
Jefe de 6. <sup>a</sup> A	1.292.368
Jefe de 6. <sup>a</sup> B	1.206.940
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.118.054
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.016.895
Auxiliar	933.039
Ayudante Caja	1.016.895

Conserje .....	1.031.998
Vigilante .....	913.219
Cobrador .....	932.726
Ordenanza de 1. <sup>a</sup> .....	908.814
Ordenanza de 2. <sup>a</sup> .....	896.071
Botones hasta 18 años .....	484.040
Botones de 18 a 20 años .....	684.468
Titulado Superior, jornada completa .....	1.923.391
Titulado Superior, jornada incompleta .....	1.316.458
Titulado Medio, jornada completa .....	1.397.458
Titulado Medio, jornada incompleta .....	1.211.368

## Oficios varios:

Oficiales y Conductores .....	1.010.443
Ayudantes .....	961.830
Peones .....	876.405
Telefonistas .....	933.039
Operarios limpieza (hora) .....	286

### 24564 RESOLUCION de 28 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para 1986 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Educación y Ciencia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Educación y Ciencia -revisión salarial 1986-, que fue suscrito con fecha 3 de julio de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del Departamento ministerial referenciado, en representación de los trabajadores, y, de otra, por representantes del Ministerio de Educación y Ciencia, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada revisión con el correspondiente Registro de este Centro directivo con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de agosto de 1986.-El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general de R. de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

### TEXTO DEL ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL EJERCICIO DE 1986 DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

Conforme a lo dispuesto en el artículo 5.º del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Educación y Ciencia, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de enero de 1986, una vez obtenido el informe favorable previsto en el artículo 21 de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 28 de diciembre), y teniendo en cuenta la disposición transitoria primera, b), del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismo autónomos y de la Seguridad Social, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1986, se acuerda lo siguiente:

1. El capítulo XIV, Retribuciones (páginas 1475 y 1476, «Boletín Oficial del Estado» número 8, de 9 de enero de 1986), queda redactado de la siguiente forma:

#### CAPITULO XIV

##### Estructura del salario y otros aspectos económicos

Art. 57. *Estructura retributiva.*-Las retribuciones del personal acogido al presente Convenio están constituidas por el salario base y complementos, cuya cuantía y definición se contempla en los artículos siguientes.

Los importes del salario base y complementos salariales para 1986 son los que figuran en los anexos III, IV y en los artículos

siguientes, correspondientes a la jornada ordinaria de trabajo pactada en el artículo 35.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada percibirán su retribución proporcionalmente al número de horas contratadas.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días del mes siguiente.

Art. 58. *Complemento de antigüedad.*-1. Las cantidades percibidas en concepto de antigüedad por cada trabajador a 31 de diciembre de 1985 se mantendrán fijas e inalterables en la cuantía anual que tuvieran reconocida por Convenio en esa fecha y se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad, que se abonará en catorce mensualidades. Esta cuantía no se revisará, aunque el importe de los complementos de antigüedad anteriores a 31 de diciembre de 1985 fuera inferior al que se determina en el párrafo siguiente.

2. Se fija con carácter general para todas las categorías profesionales, como valor único para los nuevos trienios, la cantidad de 2.500 pesetas mensuales. Los trienios se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplen tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos. A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

En todo caso las cantidades devengadas por antigüedad quedarán limitadas por los porcentajes establecidos en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 59. *Complemento personal transitorio.*-1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondía por aplicación del presente Convenio Colectivo, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará en 1986 como un complemento personal transitorio, ya se deba esta circunstancia a:

1.º La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.

2.º La aplicación del Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.

3.º Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

2. Operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el exceso de las retribuciones personales, calculada a tenor de lo contemplado en el apartado anterior, por todas las mejoras retributivas, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Incremento de retribuciones derivadas de la revisión salarial de Convenios o de la actualización económica de los vigentes en 1986 y años sucesivos: Absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos, como límite de crecimiento de la masa salarial.

b) Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración: en este supuesto la absorción será del 50 por 100 del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenece el trabajador, y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

c) Incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de categoría, reconocimiento de nuevos pluses o establecimiento de nuevos conceptos retributivos, a excepción de indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especial: Absorción del 100 por 100 del incremento.

Art. 60. *Pagas extraordinarias.*-Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias, calculándose su importe por dozavas partes en proporción al tiempo trabajado.

Art. 61. *Complemento de penosidad, toxicidad o peligrosidad.*-Estos pluses sólo derivarán de las características específicas del desempeño de un determinado puesto de trabajo, medidas objetivamente. En consecuencia, tendrán necesariamente su causa de reconocimiento expreso de la autoridad laboral competente, en expediente instruido al efecto, y sus cuantías serán fijas en función de los diferentes niveles retributivos. La Administración se compromete a estudiar y remover las causas que dan lugar a la percepción de estos complementos.

Art. 62. *Complemento de puesto de trabajo nocturno.*-Este complemento retribuirá las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, siempre y cuando los trabajadores no hayan sido específicamente contratados para desarrollar trabajos nocturnos por naturaleza. Este complemento queda fijado en el 25 por 100 del salario base.