

**19446** RESOLUCION de 14 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del XIV Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Créditos

Viste el texto del XIV Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1992 de una parte por representantes de las Centrales Sindicales FITC, CCOO y UGT en representación del colectivo laboral afectado y de otra por representantes de la Unión Nacional de Cooperativas de Créditos en representación 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 julio de 1992. -La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

## XIV CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CREDITO

### CAPITULO PRIMERO

#### Ámbito de aplicación

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

Art. 2.º *Ámbito 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 *Ámbito temporal.*-Este Convenio tendrá una vigencia de tres años, finalizando el 31 de diciembre de 1994, y entra en vigor a partir de la fecha de su firma. No obstante, los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1992, salvo para aquellos conceptos en que se indique otra fecha.

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 el mismo delegue, siempre que tenga una categoría superior a la plaza que se convoca, y dos representantes de la empresa a designar por la misma.

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

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

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 primera: 10 por 100 mínimo.  
- Oficiales 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 Conserjes y Vigilantes.

Dicha compensación será igual a la que esta 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.º *Delegados.* Para este personal se establecen las siguientes categorías:

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

- Con dos o 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.

Art. 11.º *Reclasificación de Ayudantes de Caja, Cobradores y Telefonistas.* Con efectos de 1 de enero de 1988 se producen las siguientes reclasificaciones.

a) Los Ayudantes de Caja pasan a la categoría de Oficiales 2.º Administrativos.

b) Los Cobradores pasan a la categoría de Auxiliares Administrativos. No obstante, aquellos Cobradores que lleven ostentando dicha categoría con una antigüedad igual o superior a 12 años pasarán a la categoría de Oficiales 2.º Administrativos.

c) Los Telefonistas pasan a la categoría de Auxiliares Administrativos.

Como consecuencia de esta reclasificación, quedan suprimidas dichas categorías de la Ordenanza Laboral, cuyas funciones pasan a ser desarrolladas indistintamente por las categorías de Oficial de 1.º, Oficial de 2.º y Auxiliar del grupo 1.º de la citada Ordenanza.

### CAPITULO IV

#### Organización del trabajo

Art. 12.º *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. 13.º *Rotación por 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. 14.º *Trabajos de superior e inferior categoría.* -1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

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

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

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

Art. 15.º *Suplencia por vacaciones.*-Durante el período vacacional, los trabajadores podrán ser desplazados a Oficinas o Centros de trabajo distintos del de su destino, dentro del límite de la provincia, con carácter

temporal y mientras 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 período de suplencia será superior a treinta días naturales durante el año, y cuando sea fraccionado, los períodos mínimos serán de diez días naturales.

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

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

## CAPITULO VI

### Jornada y horario

Art. 16. *Jornada y horario*.—1. La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.750 horas. La mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que se definen en este mismo artículo y la normativa de general aplicación.

2. Se establece el horario continuado siguiente:

--Lunes a viernes: 8 a 15 horas.

--Sábados: 8 a 13,30 horas.

--Libranza de los sábados comprendidos entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre de cada año.

Adicionalmente, en aquellas localidades en que el mes de mayo cuente con menos de cinco sábados laborables, se librará la diferencia en sábados de octubre.

3. Alternativamente, se establece el horario partido que figura a continuación:

--Lunes y jueves: 8 a 17 horas, con una hora de pausa para el almuerzo.

--Viernes: 8 a 15 horas.

--Del 1 de junio al 30 de septiembre: Lunes a viernes: 8 a 15 horas.

--Libranza de todos los sábados del año.

El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada empresa a los empleados que estime conveniente. Las aceptaciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25 por 100 de los centros de trabajo de cada empresa ni suponer más del 25 por 100 de los empleados de cada entidad. Cada Cooperativa de Crédito comunicará a los sindicatos firmantes del Convenio los centros afectados por la partición de horario que aquí se define y las relaciones nominales de los empleados afectados en cada Centro, a medida que los nuevos horarios vayan siendo implantados, así como sus modificaciones.

A los empleados que realicen el horario partido definido en este punto en centros de trabajo radicados en municipios de censo superior a 15.000 habitantes, les serán abonados 800 pesetas por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria.

4. En los centros de trabajo de aquellas plazas en que acuerde el personal solicitarlo a través de los representantes del personal, con la conformidad de la empresa en este caso, o también por iniciativa de ésta, podrá establecerse de mutuo acuerdo otra jornada de trabajo de igual duración y promedio anual a la que resulta de aplicar el horario contenido en el número 2 de este artículo, acuerdo que se comunicará a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio para su conocimiento y desestimación si no procediese.

Subsistirá el sistema de turnos aplicable a los servicios mecanizados.

5. Excepcionalmente, en los días laborables que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad celebre su fiesta mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo, y cuando en determinadas localidades los días de festejos reales no coincidan con los de la semana antes definida, podrán hacerse las variaciones necesarias para lograr esa coincidencia, siempre que las mismas supongan el mismo número de días laborables de reducción horaria que hubieran correspondido en la citada semana natural. Para estas variaciones será siempre necesario acuerdo formal previo con el Comité de Empresa o, en su caso, delegados de personal.

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

Será necesario acomodar el cómputo de la jornada particular de cada empresa al marco horario fijado con carácter general. No se producirá reducción de la jornada anual en aquellos casos de entidades con jornadas inferiores a la que deriva de aplicar el horario establecido en el número 2 de este artículo.

Art. 17. *Horas extraordinarias*.—Para determinar el valor de la hora extraordinaria se tomará como dividiendo la cuantía correspondiente a 16,5 pagas y como divisor 1.750.

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, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o circunstancias análogas, tendrán el carácter de horas extraordinarias estructurales a los efectos de lo prevenido en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y en la Orden de 1 de marzo de 1983.

## CAPITULO VII

### Permisos, licencias y vacaciones

Art. 18. *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 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 período anual de vacaciones.

Art. 19. *Licencia*.—El personal tendrá derecho a un día de licencia retribuida al año. La fecha o fechas (con un máximo de tres) de disfrute del mismo para el conjunto de la plantilla, se determinará por cada empresa dentro de los tres primeros meses de cada año. Transcurrido el citado plazo sin haberse establecido, podrá solicitarse por el personal y se disfrutará por mutuo acuerdo atendiendo a las necesidades del servicio.

Art. 20. *Vacaciones*.—El personal, sin distinción de categorías profesionales, tendrá derecho a una vacación anual retribuida, de treinta días naturales, o a la parte proporcional en el caso de servicios inferiores al año. El disfrute podrá fraccionarse en períodos no inferiores a diez días a petición del trabajador, que deberá solicitarlo a la Dirección con anterioridad a la confección del cuadro de vacaciones.

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 le corresponden, al menos, con dos meses de antelación.

## CAPITULO VIII

### Retribuciones

Art. 21. *Salario base*.—El salario base regulado por la Ordenanza Laboral en su artículo 39, se incrementa en un 6,15 por 100, quedando

establecido, para el año 1992, en las cuantías reflejadas en la tabla anexa al presente Convenio.

Los sueldos contenidos en la citada tabla salarial son anuales y se han de efectuar por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

Art. 22. *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, 20 pesetas a la hora por cada trienio.
- Personal titulado con jornada incompleta, 25.231 pesetas anuales por cada trienio.
- El resto del personal, incluido botones, 50.496 pesetas anuales por cada trienio.

Art. 23. *Trienios de jefatura.*—Además de los trienios por antigüedad en la Empresa, los jefes percibirán por cada tres años completos de servicios efectivos en una misma categoría de jefatura, complementos de la siguiente cuantía anual:

- Jefes de primera: 57.713 pesetas.
- Jefes de segunda: 43.935 pesetas.
- Jefes de tercera: 37.958 pesetas.
- Jefes de cuarta y quinta: 21.039 pesetas.
- Jefes de sexta: 16.415 pesetas.

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

Art. 24. *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 7.430 pesetas mensuales, a partir del 1 de julio de 1992.

Art. 25. *Plus de Máquinas.*—Queda derogado el artículo 47 de la Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Art. 26. *Plus «ad personam».*—El complemento que perciben los trabajadores por el extinguido Plus de Calidad de Trabajo no será absorbible por ningún tipo de mejora o concepto retributivo.

Queda derogado el artículo 46 de la Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Art. 27. *Gratificación de Conserjes.*—Los Conserjes tendrán derecho a la percepción de 50.486 pesetas anuales en localidades de cien mil o más habitantes, y de 36.086 pesetas en el resto de las localidades.

Art. 28. *Premio a la dedicación.*—Se establece un premio para todo el personal que, con una antigüedad igual o superior a los veinte años, cese en la empresa por jubilación, invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, 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. 29. *Gratificaciones extraordinarias.*—En concepto de complemento periódico de vencimiento superior al mes, el personal percibirá trimestralmente una gratificación extraordinaria de cuantía equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por sueldo, antigüedad y complemento «ad personam» del artículo 26.

El personal que ingrese o cese en el curso del ejercicio percibirá la parte proporcional que le corresponda, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios prestados durante el ejercicio. A estos efectos, la fracción de mes superior a 15 días se computará como unidad completa.

Estas gratificaciones se devengarán dentro del ejercicio y se liquidarán el último día laborable de cada trimestre natural, salvo la correspondiente al cuarto trimestre que se liquidará el 20 de diciembre o día laborable inmediato anterior.

Art. 30. *Participación en los excedentes de la Empresa.*—El artículo 43 de la Ordenanza Laboral queda redactado como sigue:

«En aplicación de lo establecido en el artículo octavo, número 3. de la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito, cuando el «excedente disponible» del ejercicio exceda del 0,60 por 100 de la cifra de recursos ajenos medios en cada entidad, o la asignación a reservas obligatorias supere el 0,30 por 100 de los mencionados recursos ajenos medios, se abonará al personal 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 por mensualidad el sueldo más los aumentos por antigüedad y complemento «ad personam», y por cifra de recursos ajenos medios la media aritmética de la suma de las rubricas «débitos a clientes» y «débitos representados por valores negociables», calculada sobre los saldos que presenten éstas al final de los trece meses anteriores al fin del ejercicio (diciembre/n-1 a diciembre/n).

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 la legislación cooperativa de aplicación.»

Art. 31. *Salidas y Dietas.*—Se sustituye el sistema de dietas por el de gastos a justificar.

Art. 32. *Asignación por kilómetro.*—Cuando las comisiones de servicio se realicen con vehículo propio se percibirá por kilómetro recorrido, a partir del 1 de julio de 1992, la cantidad de 26 pesetas, en 1993 27 pesetas y en 1994 28 pesetas.

Art. 33. *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. 34. *Cláusula 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 1992 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1991 superior al 5 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, sobre los conceptos siguientes: salario base, complemento por antigüedad, trienios jefatura, quebranto moneda, gratificación conserjes, bolsa de vacaciones y ayuda de estudios, con efectos desde la fecha de entrada en vigor de las nuevas cuantías.

## CAPITULO IX

### Excedencias

Art. 35. *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 Ahorro, 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 de cinco años.

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

Art. 36. *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 derecho de reingreso a un plazo máximo de diez años desde la iniciación de la excedencia y a que no se haya superado la edad de cuarenta y cinco años.

Art. 37. *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. 38. *Préstamos.*—Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho, con objeto de atender necesidades importantes o 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, separación, 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 este celebre reunión en el citado plazo.

Su amortización se efectuará en un periodo máximo de cinco años, mediante plazos mensuales iguales.

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. 39. *Préstamos vivienda.*—El trabajador con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar préstamos con interés para adquisición de vivienda, siempre que ésta vaya a constituir su residencia habitual y permanente, o para la cancelación de hipotecas que graven la misma, hasta un máximo de 5.500.000 pesetas.

El interés será igual al legal del dinero vigente cada año y el plazo de devolución será de quince años, mediante cuotas de amortización mensuales.

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.

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

Una vez atendidas las peticiones para adquisición de primera vivienda habitual y permanente y si se hubieren destinado para esta finalidad recursos en cuantía inferior al 0,70 por 100 de la cifra de recursos ajenos medios, definidos en el artículo 30, podrán concederse hasta el mencionado límite préstamos para atender las solicitudes de aquellos empleados a los que les resten por pagar cantidades de vivienda habitual y permanente ya adquirida.

Art. 40. *Disposiciones comunes a los préstamos de los artículos 38 y 39.-A)* Al empleado que se acogiere a los préstamos de los artículos 38 y 39, podrá exigirse, para fijar su cuantía, que el total de las cuotas de amortización e intereses a satisfacer por el solicitante durante un año, producto de los débitos contraídos, no superen el 35 por 100 de las retribuciones brutas anuales del propio empleado.

B) Los préstamos regulados en los artículos 38 y 39 tienen su origen en la relación laboral y una vigencia no superior a la duración de la misma; en consecuencia, tales préstamos se entenderán vencidos si por cualquier causa el prestatario dejara de pertenecer a la plantilla de la Entidad, pudiendo exigirse por ésta el reintegro inmediato del saldo existente o nuevas garantías y el establecimiento de un nuevo tipo de interés que, en todo caso, no será superior al índice de referencia de préstamos hipotecarios para el «Conjunto de entidades» que publica la Dirección General del Tesoro y Política Financiera en relación a las operaciones de préstamos con garantía hipotecaria, a plazo igual o superior a tres años, para la adquisición de vivienda libre.

Art. 41. *Bolsa de vacaciones.-* Se establecen tres importes distintos para la bolsa de vacaciones, en función del período en que le corresponda al trabajador el disfrute de las mismas:

- Desde 1 julio a 30 septiembre: 726 pesetas/día
- Mayo, junio y octubre: 1.019 pesetas/día
- Desde 1 de noviembre a 30 abril: 1.236 pesetas/día

Se respetarán las cuantías más beneficiosas disfrutadas con anterioridad por los trabajadores en esta materia.

Art. 42. *Ayuda para estudios.-* A partir del 1 de julio de 1992, los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre 2 y 25 años tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

- Preescolar y EGB: 23.806 pesetas anuales por hijo.
- BUP, COU y Formación Profesional (1.º y 2.º grado): 35.709 pesetas/anuales por hijo.
- Enseñanza universitaria: 47.615 pesetas anuales por hijo.
- Minusválidos: Totalidad de gastos justificados hasta 119.036 pesetas anuales por hijo.

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

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

Tendrán el mismo derecho a las percepciones de 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, especialidades del sector Agropecuario o Cooperativo, o estudios de informática, 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.

Estas ayudas se solicitarán entre el 1 de septiembre y el 30 de octubre de cada año y, en su caso, se percibirán en la nómina correspondiente al mes de octubre.

## CAPITULO XI

### Seguridad Social complementaria

Art. 43. *Incapacidad laboral transitoria.-* La incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, dará derecho al trabajador a percibir el 100 por 100 del salario real durante un período de 18 meses siempre que justifique ante la empresa tal situación por documento de baja médica oficial o justificante de haber asistido a consulta médica.

Art. 44. *Viudedad y orfandad.-a)* Viudedad.

Se establece una pensión complementaria a favor del cónyuge viudo de los empleados fallecidos en activo o en situación de jubilados.

La cuantía de dicha pensión es complementaria de la que le corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades, al tiempo de su concesión, 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 curso en que se produzca el hecho causante, como si hubiese estado en activo todo el mes, multiplicando por 14 y dividiendo por 12 y aplicado en 12 pagas.»

Se entiende por «remuneración ordinaria» la suma de los conceptos que integran la nómina del mes en curso en que se produzca el hecho causante, excluidos los conceptos asistenciales y los complementos de vencimiento superior al mes.

En el supuesto de que el fallecido se encontrase en situación de jubilado, la base mensual será la equivalente a la que le correspondiera percibir en el caso de hallarse en activo, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior.

Una vez determinada la pensión complementaria, la misma mantendrá su cuantía con independencia de las variaciones que experimente la cuantía de la pensión del régimen público de la Seguridad Social, hasta su extinción.

Para ser considerado beneficiario de esta pensión será preciso que el cónyuge viudo 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.

Una vez determinada la pensión complementaria, la misma mantendrá su cuantía con independencia de las variaciones que experimente la cuantía de la pensión del régimen público de la Seguridad Social hasta su extinción.

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 anteriormente.

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. 45. *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. 46. *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. 47. *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. 48. *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 49.

Art. 49. *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 aquel en que debe quedar sin efecto la orden anterior.

Art. 50. *Reuniones Comités de Agrupación.*—Las Cooperativas de Crédito deberán satisfacer los gastos de transporte correspondientes a la celebración de nueve reuniones al año de los Comités de Agrupación, siempre que se acredite su efectiva celebración.

Art. 51. *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 150 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.

La designación del trabajador se realizará dentro del mes de enero de cada año, mediante comunicación a la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito y se prorrogará tácitamente por periodos anuales, a no ser que se comunique el cambio dentro del plazo señalado.

### CAPITULO XIII

#### Formación Profesional y Comisiones Mixtas

Art. 52. *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.

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.

Art. 53. *Formación Profesional.*—Las partes firmantes de este Convenio reconocen de común acuerdo la necesidad e importancia de establecer unos programas de Formación Profesional para la capacitación del personal en las nuevas tecnologías y el desarrollo integral de la persona, que respetarán los siguientes criterios básicos:

- Planificación y gestión compartida con los Sindicatos más representativos del sector, firmantes del Convenio.
- Coordinación de todas las iniciativas que se produzcan en las empresas, incluidas en el ámbito del Convenio, con el fin de garantizar una mayor eficacia en la programación y evitar duplicidad de esfuerzos.
- Formación Profesional para todos los trabajadores en general, evitando que se produzcan discriminaciones por razón de categorías, especialidades, lugares de prestación del trabajo, clase de empresa cooperativa, zonas geográficas, sexo o cualquier otra circunstancia que ponga en peligro la igualdad de todos los trabajadores.

4) Se buscará apoyo y financiación con cargo a los programas previstos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, incluidos los correspondientes al Fondo Social Europeo.

Art. 54. *Comisión Mixta de estudio.*—A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior se crea una Comisión Mixta Paritaria que adoptará acuerdos sobre la planificación, coordinación y control de los programas y acciones en materia de Formación Profesional de acuerdo con las siguientes normas:

1) La Comisión se reunirá preceptivamente en tres ocasiones al año: a principios de septiembre para la aprobación de programas; a principios de febrero, para el conocimiento de su desarrollo y a finales de junio para su evaluación final.

2) La Comisión podrá también reunirse en plazo de 15 días a petición fundada y motivada de cualquiera de las partes, quienes en caso de necesidad podrán requerir la mediación de una persona imparcial.

La Comisión Mixta analizará también el alcance de la acción sindical en la empresa, y de manera más inmediata realizará un estudio sobre viabilidad de que en aquellas Entidades que su organización de personal se lo permita, pueda facilitarse la utilización solidaria por uno o varios miembros del Comité del Crédito horario por la Normativa vigente reconoce para el ejercicio de sus funciones de representación.

Corresponderá, asimismo, a esta Comisión el estudio de las funciones encomendadas a las actuales categorías profesionales, al objeto de proponer su reclasificación y adecuación a las actuales y futuras necesidades del sector, así como para proponer la incorporación al texto del Convenio de aquellos otros artículos de la Ordenanza Laboral que se consideren oportunos.

Art. 55. *Disposiciones Comunes.*—Las Comisiones Mixtas a las que se refieren los artículos anteriores, salvo circunstancias excepcionales que lo impidan, deberán comenzar su trabajo conjunto antes del 30 de septiembre próximo.

Cada Comisión Mixta será de composición paritaria, estando integrada por nueve representantes de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo y los representantes que designe la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito. La representación sindical en dichas Comisiones será proporcional a la que ostenta cada sindicato en la Mesa Negociadora.

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

#### DISPOSICION ADICIONAL

Cuantas 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 o convencionales posteriores.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Retribuciones para los años 1993 y 1994.

##### *Cuantía de las retribuciones para 1993*

Con efectos de 1 de enero de 1993, las cuantías de los conceptos que se señalan a continuación se modificarán en igual porcentaje que el del incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) para el conjunto nacional durante el año 1993, más un punto: salario base, trienios por antigüedad, trienios de jefatura, gratificación conserjes, quebranto de moneda, ayuda de estudios y bolsa de vacaciones.

Teniendo en cuenta la fecha en que dicho incremento del IPC será oficial y definitivamente establecido por el Instituto Nacional de Estadística, las empresas abonarán provisionalmente desde el 1 de enero de 1993 y hasta dicha fecha el incremento en el citado índice, estimado por el Gobierno del Estado español para dicho año 1993, más un punto, a resultados de la oportuna revisión a efectuar en la fecha en que quede aprobado dicho índice definitivamente.

##### *Cuantía de las retribuciones para 1994*

Con efectos de 1 de enero de 1994, las cuantías vigentes en 1993 de los mencionados conceptos se modificarán en igual porcentaje que el del incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) para el conjunto nacional durante el año 1994, más un 0,75 por 100.

Teniendo en cuenta la fecha en que dicho incremento del IPC será oficial, las empresas abonarán provisionalmente desde el 1 de enero de 1994 y hasta dicha fecha el incremento en el citado índice, estimado por el Gobierno del Estado español para dicho año 1994, más un 0,75 por 100, a resultados de la oportuna revisión a efectuar en la fecha en que quede aprobado dicho índice definitivamente.

Segunda.—Disfrute de los sábados de libranza correspondientes al mes de mayo de 1992.

Excepcionalmente, la libranza de los sábados correspondiente al mes de mayo que se establece en el horario general del artículo 16 se sustituye en 1992 por libranza de los sábados de octubre.

Tercera.—Horarios.

En caso de que las entidades de crédito concurrentes con las Cooperativas de Crédito se viesen afectadas por la aplicación de una disposición, Convenio Colectivo o pacto que suprima el trabajo en sábados y/o amplíe el número de horas de atención al público, en relación al horario general regulado en el artículo 16, las partes se comprometen a negociar para acomodar inmediatamente la jornada anual a una nueva estructura horaria.

Tabla salarial para 1992

Jefe de 1. <sup>a</sup> A	3.416.818
Jefe de 1. <sup>a</sup> B	2.467.655
Jefe de 1. <sup>a</sup> C	2.148.569
Jefe de 2. <sup>a</sup> A	2.993.173
Jefe de 2. <sup>a</sup> B	2.229.873
Jefe de 2. <sup>a</sup> C	2.054.289
Jefe de 3. <sup>a</sup> A	2.575.647
Jefe de 3. <sup>a</sup> B	2.146.369
Jefe de 3. <sup>a</sup> C	2.029.800
Jefe de 4. <sup>a</sup> A	2.174.525
Jefe de 4. <sup>a</sup> B	2.028.581
Jefe de 4. <sup>a</sup> C	1.966.134
Jefe de 5. <sup>a</sup> A	2.043.270
Jefe de 5. <sup>a</sup> B	1.902.463
Jefe de 5. <sup>a</sup> C	1.814.550
Jefe de 6. <sup>a</sup> A	2.010.947
Jefe de 6. <sup>a</sup> B	1.877.973
Oficial de 1. <sup>a</sup>	1.787.795
Oficial de 2. <sup>a</sup>	1.630.336
Auxiliar	1.499.810
Conserje	1.605.667
Vigilante	1.420.780
Ordenanza de 1. <sup>a</sup>	1.413.922
Ordenanza de 2. <sup>a</sup>	1.394.087
Botones hasta 18 años	752.736
Botones de 18 a 20 años	1.064.716
Titulado Sup. Jornada completa	2.993.173
Titulado Sup. Jornada incompleta	2.048.795
Titulado Medio Jornada completa	2.174.525
Titulado Medio Jornada incompleta	1.885.216
<i>Oficios varios:</i>	
Oficiales y conductores	1.572.113
Ayudantes	1.496.445
Peones	1.363.478
Operarios limpieza (hora)	445

**19447** RESOLUCION de 14 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio colectivo de la Empresa «Naviera F. Tapias, Sociedad Anónima», Personal de Flota.

Visto el texto del Convenio colectivo de la Empresa «Naviera F. Tapias, Sociedad Anónima», Personal de Flota, que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 1992, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, 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 julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NAVIERA F. TAPIAS, SOCIEDAD ANONIMA»

Personal de Flota

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### 1.1 AMBITO DE APLICACION FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa «Naviera F. Tapias, Sociedad Anónima», y su personal de flota, tanto si tienen contrato de carácter fijo como temporal.

##### 1.2 AMBITO DE APLICACION TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor a la hora cero del día 1 de enero de 1992, tendrá una duración de dos años por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1993, a las 24 horas, prorrogándose tácitamente para años sucesivos si no lo denuncia cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha del vencimiento, ante la Autoridad Laboral.

Como únicas excepciones a lo anterior se entenderán las reseñadas en la disposición transitoria de este Convenio Colectivo, así como la fecha de entrada en vigor de los nuevos capitales de los seguros de vida y accidentes que será el día 1 de agosto de 1992.

##### 1.3 UNIDAD DE EMPRESA Y FLOTA

Queda expresamente reconocido por las partes firmantes de este Convenio colectivo que es de aplicación, a personal y buques afectados por el mismo, el principio de unidad de Empresa y Flota.

Por principio de unidad de flota se entiende la unificación de las diversas condiciones de trabajo y remuneración, cualquiera que sea el tipo y tonelaje de los buques, así como sus tráfico y servicios, sin otras excepciones que las que en este Convenio se establezcan.

En aplicación de este principio, y a los efectos de observancia y cumplimiento del presente Convenio, y de la prestación profesional de servicios por parte de sus tripulantes, se reconoce expresamente la facultad de la Dirección de «Naviera F. Tapias, Sociedad Anónima», para decidir sobre los transbordos de los tripulantes entre cualquiera de sus buques, así como traslados a tierra en comisión de servicio y/o formación profesional del tripulante, todo ello con sujeción a las condiciones pactadas en este Convenio y a los supuestos previstos en la legislación vigente.

##### 1.4 INTEGRACION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente Convenio constituye un todo Orgánico y las partes quedarán mutuamente vinculadas al cumplimiento en su totalidad.

##### 1.5 NORMAS SUBSIDIARIAS

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación que regula las relaciones laborales del trabajo en la mar.

Si por disposición legal de carácter nacional o de sector se modificara la normativa que afecta a este Convenio colectivo en cualquiera de sus partes, la Comisión Paritaria, adecuará al mismo el nuevo régimen establecido en un plazo de treinta días.

##### 1.6 REVISION POR COSTE DE VIDA

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase el 31 de diciembre de 1992 una variación acumulada respecto al 31 de diciembre de 1991 superior al 5,5 por 100 se efectuará una revisión sobre todos los conceptos económicos, tan pronto se constate esta circunstancia, sobre el exceso de la indicada cifra, en función del índice que publique el INE.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100 por 100 de dicho exceso.

El incremento que de cumplirse el supuesto anterior debe aplicarse, tendrá efectos económicos desde las fechas de entrada en vigor de los conceptos salariales, de acuerdo con el contenido del punto 1.2, ámbito de aplicación temporal, y se efectuará sobre todos los conceptos económicos utilizados para realizar los aumentos pactados en el presente Convenio colectivo.

Se pacta un incremento igual al porcentaje que arroje el IPC acumulado para el conjunto del año 1993, más dos puntos aplicables a todos los conceptos económicos. Este incremento se aplicará el 1 de enero de 1993 en función del porcentaje de inflación previsto por el Gobierno o, en su defecto, cualquier otro organismo oficial, para el conjunto del año, y debiendo revisarse al finalizar el mismo si el IPC real supera en más de 0,2 puntos la previsión inicial.

##### 1.7 COMISION PARITARIA

Para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio, se establece de acuerdo con el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, una comisión paritaria compuesta por un número de miembros variables, que será acordado por ambas partes en función de la naturaleza de los temas a tratar.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del presente Convenio a esta comisión, que resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible.