

ANEXO Nº 3

Art. 1 - Comisión Paritaria.

Para entender e interpretar cualquier cuestión que pueda surgir en la interpretación del presente Convenio, se nombra una Comisión Paritaria formada por 3 representantes de la Parte Social y 3 representantes de la Parte Económica que necesariamente tendrán que haber estado presentes en la negociación de este Convenio.

Los representantes de la parte Social serán:

- D. FRANCISCO TEVA PEÑADO
- D. JOSE PL. CANOVAS ARIAS
- D. JUAN BOGALO CHAPARRO

Los representantes de la parte Económica serán:

- D. RICARDO CARBO GONZÁLEZ
- D. FEDERICO PAPASEIT MUMA
- D. JOSE RAMOS ROSELL

CALENDARIO LABORAL FABRICA 1982

	Lab.	Puen.	Fes.	Sab.	Dom.	Vac.	TOTAL
ENERO	19	-	2	5	5	-	31
FEBRERO	20	-	-	4	4	-	28
MARZO	23	-	-	4	4	-	31
ABRIL	20	-	2	4	4	-	30
MAYO	19	-	3	4	5	-	31
JUNIO	20	1	1	4	4	-	30
JULIO	22	-	-	3	4	-	31
AGOSTO	2	-	-	-	1	28	31
SEPTIEMBRE	21	-	2	3	4	-	30
OCTUBRE	19	1	1	3	5	-	31
NOVIEMBRE	21	-	1	4	4	-	30
DICIEMBRE	22	-	2	3	4	-	31
	228	2	14	45	48	28	365

FESTIVOS: 1 Enero, 6 Enero, 9 Abril, 12 Abril, 1 Mayo, 31 Mayo, 24 Junio, 11 Setbre, 12 Octubre, 1 Novbre, 8 y 23 Diciembre.

FIESTAS LOCALES: 10 Mayo, 6 Septiembre

PUNTES: 25 Junio, 11 Octubre

228 días lab. x 8h = 1.824 h.
Horario Convenio 1.860 h.
Faltan 36 h.

SISTEMA DE COMPUTO PARA REALIZAR LAS 36 h.

TURNO MANANA				TURNO NOCHE			
MES	DIAS	HORARIO	HORAS	MES	DIAS	HORARIO	HORAS
ENERO	9	6 a 12	6	ENERO	16,23,30	6 a 8	6
FEBRERO	6	6 a 12	6	FEBRERO	13,20,27	6 a 8	6
MARZO	6	6 a 14	8	MARZO	20,27	6 a 7	2
ABRIL	3	6 a 14	8	ABRIL	9,24	6 a 7	2
MAYO	13	6 a 14	8		12	22 a 6	8
OCTUBRE	2	6 a 14	8	MAYO	1,8,29	6 a 7	3
NOVRE	6	6 a 14	8		10,31	22 a 6	16
DICBRE	4	6 a 10	4	JUNIO	5,12,19	6 a 7	3
			36	JULIO	3,10,17,24,31	6 a 7	3
				SEPTRE	4,11,18,25	6 a 7	4
					6	22 a 6	8
				OCTUBRE	9,23,30	6 a 7	3
ENERO	16	6 a 12	6	NOVRE	1	22 a 6	8
FEBRERO	13	6 a 12	6		20	6 a 8	2
MARZO	13	6 a 14	8		27	6 a 7	1
ABRIL	17	6 a 14	8	DICBRE	8	6 a 8	2
MAYO	22	6 a 14	8		18	6 a 7	1
JUNIO	23	14 a 19	5				
OCTUBRE	16	6 a 14	8				
NOVRE	13	6 a 14	8				
DICBRE	4	10 a 14	4				
	11	6 a 14	8				
	24	14 a 20	6				
	31	14 a 19	5				
			56				

TURNO GENERAL: Este personal deberá realizar las 8h. diarias con el horario perdido que viene realizando actualmente, y las horas que le faltan completar, deberá estar al mismo horario que en los sábados realizará el turno de mañana o tarde. La determinación de una lista u otra la realizará el Jefe Dpto. en función de las necesidades de producción.

23495 RESOLUCION de 16 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.137 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 2.007, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilve, S. A.» de Illueca (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 2.007, con arreglo a lo prevenido en la Orden

de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota modelo 2.007, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilve, S. A.», con domicilio en Illueca (Zaragoza), polígono industrial El Cerradillo 2, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos clase I, grado B.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo. Homologación 1.137 de 18-V-1983. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I. Grado B.»

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

Madrid, 16 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

23496 RESOLUCION de 16 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.135 el guante aislante de la electricidad marca «North», modelo 30-4.441, fabricado en Inglaterra e importado y presentado por la Empresa «Detres España, S. A.», de Sevilla.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del guante aislante de la electricidad, marca «North», modelo 30-4.441, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1947, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el guante aislante de la electricidad marca «North», modelo 30-4.441, presentado por la Empresa «Detres España, S. A.», con domicilio en Sevilla, avenida de San Francisco Javier, sin número, edificio Sevilla-2, que lo importa de Inglaterra, donde es fabricado por la Firma «James North y Sons, Ltd.», como guante aislante de la electricidad, de clase III.

Segundo.—Cada guante aislante de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo. Homologación 1.135 de 18-V-1983. Guante aislante de la electricidad. Clase III.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-4, «Guantes aislantes de la electricidad», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 16 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

23497 RESOLUCION de 22 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para el Banco de Crédito Agrícola y sus empleados.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa Banco de Crédito Agrícola, recibido en esta Dirección General el 20 de julio actual, suscrito por las representaciones de los trabajadores y de la Empresa el día 15 del mismo mes, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 22 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

XIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL BANCO DE CRÉDITO AGRICOLA, CORRESPONDIENTE AL AÑO 1.983.

DISPOSICIONES PRELIMINARES

1.1. AMBITO DEL CONVENIO

El presente Convenio será de aplicación al personal laboral de la plantilla de las Oficinas que el Banco tiene en la actualidad o pueda crear en el futuro.

1.2. EXCLUSIONES

Quedan excluidos expresamente de este Convenio :

- a).- El Presidente y demás miembros del Consejo de Administración de la Entidad.
b).- Los Directores Generales, el Secretario General, Subdirectores Generales y Subdirectores, así como cualquier otro cargo Directivo que pueda crearse en el futuro.
c).- El personal de profesiones y oficios que reciban retribuciones a tanto alzado, por hora o por trabajo realizado.
d).- El personal de los servicios de cualquier clase que el Banco tenga contratado o contraté con particulares o empresas privadas.

1.3. PLAZO DE VIGENCIA

El presente Convenio regirá desde el 1 de Enero de 1.983 al 31 de Diciembre del mismo año.

2.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de las 8 a las 15 horas, todos los días, con excepción de los sábados que terminará a las 14 horas.

La jornada de los sábados se realizará con carácter rotativo por la tercera parte de la plantilla.

Todos los empleados vendrán obligados a cumplir con exactitud su jornada de trabajo, si bien podrán hacer uso de un margen de flexibilidad de más quince minutos a la entrada, que se habrán de compensar exactamente a la salida en el propio día.

Cada empleado dispondrá, dentro del horario de trabajo, de 15 minutos diarios de libre utilización atendiendo a las necesidades del servicio.

A lo largo del año, los empleados podrán disfrutar de hasta 6 días hábiles de libre disposición. Tales días no podrán acumularse en ningún caso al período de las vacaciones anuales establecidas que les corresponda. Los empleados podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando siempre las necesidades del servicio. El no disfrute, por cualquier causa, de los referidos días en ningún caso podrá ser compensado en metálico.

GRATIFICACION POR JUBILACION Y GRATIFICACION EN CASO DE DEFUNCION.

A partir del día 1º del mes siguiente a la fecha de la firma del Convenio Colectivo de Trabajo para 1.983, los empleados cesarán en el devengo de ambas gratificaciones. Por

tanto, los empleados percibirán o darán derecho a percibir, en su caso, ambas gratificaciones, en el momento que proceda, en la cuantía que corresponda al número de mensualidades que hubieren devengado en la fecha anteriormente indicada. El importe de la mensualidad será el correspondiente al momento en que proceda el pago de dichas gratificaciones.

La gratificación por jubilación la percibirán, de una sola vez, los empleados jubilados que tengan cumplidos los 65 años de edad. También tendrán derecho a percibir esta gratificación los empleados jubilados que hubieren ingresado en el Banco o hubieren ostentado la condición de Mutualistas en cualquiera de las extinguidas Mutualidades Laborales de Trabajadores por Cuenta ajena, con anterioridad al 1 de Enero de 1.967 y tengan cumplidos los 60 años de edad. En este caso, la cuantía de la gratificación por jubilación que les correspondería experimentará la disminución resultante de aplicarle la siguiente escala de coeficientes reductores :

Table with 2 columns: Age (A los 60 años, 61 años, 62 años, 63 años, 64 años) and Coefficient (0,60, 0,68, 0,76, 0,84, 0,92).

La indicada edad de 65 años, así como las distintas edades que se recogen en la mencionada escala de coeficientes reductores, tendrán la modificación que corresponda en el supuesto de que varíe la edad para tener derecho a la pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social.

4.- CUENTAS DE CREDITO

El saldo, deudor o acreedor, de las Cuentas de Crédito devengará el tipo de interés medio ponderado de las dotaciones a las Entidades de Crédito Oficial al 31 de Diciembre del Ejercicio anterior.

5.- PRESTAMOS DE VIVIENDA

La cuantía del préstamo de vivienda devengará intereses de acuerdo con la siguiente escala:

- 2,5 por ciento de interés, hasta 1.000.000.- de Ptas.
6,0 por ciento de interés, desde 1.000.001,- Ptas. hasta 2.500.000,- Ptas., y
desde 2.500.001,- hasta 4.500.000.- Ptas. al tipo de interés medio ponderado de las dotaciones a las Entidades de Crédito Oficial al 31 de Diciembre del Ejercicio anterior.

6.- REGIMEN DE RETRIBUCIONES

Como consecuencia de la aplicación del tercer tramo de igualación, previsto con ocasión del Convenio Colectivo de Trabajo de 1.981, así como de la igualación del importe a percibir por el beneficiario en Bolsa de Vacaciones y Economía, de las gratificaciones no computables como sueldo y de otras gratificaciones, de la Ayuda Escolar y del importe por empleado del Fondo de Atenciones Sociales y efectuada la redistribución y supresión de algunos de los conceptos, las retribuciones existentes en el Banco quedarán fijadas, a 31 de Diciembre de 1.982, en las siguientes forma y cuantía :

RETRIBUCIONES ANUALES AL 31.12.82. DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES LABORALES DEL BANCO DE CREDITO AGRICOLA

1. RETRIBUCIONES QUE TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIO.	
1.1. SALARIO BASE	
1.1.1. Sueldo Base.	Sueldo anual (14 pagas).
Titulado Superior-Jefe de Servicio.....	2.036.739,-
Titulado Grado Medio-Jefe de Servicio	1.552.296,-
Jefe de Servicio	2.329.302,-
Titulado Superior-Jefe Sección	2.036.739,-
Titulado Grado Medio - Jefe de Sección	1.552.296,-
Jefe de Sección	1.851.174,-
Jefe de Negociado	1.627.076,-
Titulado Superior	2.036.739,-
Titulado Grado Medio	1.552.296,-
Oficial Técnico	1.207.421,-
Oficial Administrativo	1.022.173,-
Auxiliar Administrativo	824.807,-
Azafata	824.807,-
Telefonista	841.313,-
Conserje	813.214,-
Subconserje	776.730,-
Ordenanza	720.731,-
Ordenanza - Conductor	720.731,-
Vigilante Jurado	720.731,-
Oficios Varios	768.119,-
Servicio de Limpieza (5/6 jornada)	483.368,-
1.1.2. Gratificaciones computables como sueldo para Personal Titulado. (14 pagas).	
Jefes de Servicio	329.915,-
Jefes de Sección	165.342,-
Jefes de Negociado	103.040,-
Titulado Superior, sin Jefatura	23.595,-
1.1.3. Cantidad lineal (R.D.L. 43/77) (14 pagas).	
Todas las categorías	196.929,-
Servicio de Limpieza	164.108,-
1.2. COMPLEMENTOS	
1.2.1. COMPLEMENTOS PERSONALES	
1.2.1.1. Emolumentos complementarios Personal Titulado (12 pagas)	
Titulado Superior	471.385,-
Titulado Grado Medio	317.444,-
1.2.1.2. Vivienda (12 pagas)	
Todas las categorías	168.398,-
Portero con vivienda oficial	75.554,-
Servicio de Limpieza	140.332,-
1.2.1.3. Premio de Permanencia (12 pagas).	
61.608,-	
1.2.1.4. Gratificación 10 años (12 pagas)	
Auxiliares	44.148,-
Subalternos	29.424,-

Sueldo Base.

Sueldo anual (14 pagas).

1.2.1.5. Antiquidad

Trienios del 7% sobre el sueldo base indicado en el punto 1.1.1. y las gratificaciones computables como sueldo para Personal Titulado indicadas en el punto 1.1.2.

Si el ascenso a cualquier categoría profesional laboral tuviera lugar antes de completarse un trienio en la de procedencia, se computará esta fracción como servicios prestados en la nueva categoría.

1.2.1.6. Desgravación de Costos Familiares

El 10% sobre:- Sueldo base.

- Gratificaciones computables como sueldo para Personal Titulado.
 - Antiquidad.
 - Gratificaciones no computables como sueldo.
- Prestaciones de protección a la familia de pago periódico.

Este complemento se abonará en la parte que corresponda en cada nómina.

1.2.2. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

1.2.2.1. Complemento de Redistribución (12 pagas).

Titulado Superior - Jefe de Servicio	22.478,-
Titulado Grado Medio - Jefe de Servicio	531,-
Jefe de Servicio	16.186,-
Titulado Superior-Jefe de Sección	29.516,-
Titulado Grado Medio - Jefe de Sección	531,-
Jefe de Sección	17.221,-
Jefe de Negociado	19.551,-
Titulado Superior	16.096,-
Titulado Grado Medio	531,-
Oficial Técnico	22.854,-
Oficial Administrativo	27.318,-
Auxiliar Administrativo	24.894,-
Azafata	24.894,-
Telefonista	88.040,-
Conserje	237.828,-
Subconserje	186.242,-
Ordenanza	81.143,-
Ordenanza - Conductor	288.395,-
Vigilante Jurado	193.234,-
Oficios Varios	98.685,-
Servicio de Limpieza	8.348,-

1.2.2.2. Gratificaciones no computables como sueldo (14 pagas).

Confianza y especialización	95.102,-
Programadores	202.636,-
Operadores	173.712,-
Taquigrafía	73.864,-
Portero	72.942,-

2. RETRIBUCIONES QUE NO TIENEN CONSIDERACION LEGAL DE SALARIO

2.1. Quebranto de Moneda (12 pagas) .. 34.872,-

2.2.	<u>BENEFICIOS DE CARACTER SOCIAL</u>	
2.2.1.	<u>Economato (En Marzo)</u>	
	Titular	43.142,-
	Beneficiario	12.820,-
2.2.2.	<u>Bolsa de Vacaciones (En Junio)</u>	
	Titular	43.590,-
	Beneficiario	3.176,-
2.2.3.	<u>Atenciones Sociales</u>	29.786,-
2.2.4. —	<u>Ayuda Escolar y Formación Profesional (En Octubre)</u>	
	Grupo A	38.217,-
	Grupo B	40.623,-
	Grupo C	47.992,-
	Grupo D	57.338,-
2.2.5.	<u>Ayuda Especial (12 pagas)</u>	211.200,-

En el período de 1 de Enero a 31 de Diciembre de 1.983 el importe anual de los conceptos retributivos anteriormente indicados, tendrán un incremento porcentual del 9,80.

A efectos de Anticipos, Cuentas de Crédito, Gratificación por jubilación y Gratificación en caso de defunción, se considerará como mensualidad la suma del importe mensual de los conceptos retributivos que tienen la consideración legal de salario.

• REGIMEN DE PREVISION SOCIAL

Con objeto de garantizar la cobertura de las contingencias futuras, calculadas actuarialmente, se integrarán los regímenes existentes en la actualidad creando uno nuevo que comprenda a todo el personal del Crédito Oficial, adaptado a lo previsto en el anteproyecto de Ley Reguladora de Fondos de Pensiones :

Inclusión y consiguiente cotización en todas las contingencias del Régimen General de la Seguridad Social con el fin de que el personal tenga derecho a las pensiones que dicho Régimen General otorga.

Carácter complementario y no sustitutorio del nuevo Régimen de Previsión Social.

La aportación económica de las E.O.C. al nuevo Régimen de Previsión consistirá en el abono de la parte de la cuota a satisfacer que les corresponda por cálculo actuarial.

El nuevo Régimen de Previsión Social deberá ajustarse a los siguientes principios :

- La edad de jubilación voluntaria no será inferior a la establecida en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Las cuantías de las pensiones no podrán exceder del importe de la base reguladora o pensión, en su caso, del causante.
- Aportación económica suficiente por parte de los empleados a este nuevo Régimen de Previsión Social.

Constitución de un grupo de trabajo mixto empresa-empleados, para elaborar el nuevo Régimen de Previsión Social en el plazo máximo de cuatro meses.

6.- PROMOCION DE PERSONAL

Creación de una comisión mixta, empresa-empleados, que estudie procedimientos de promoción del personal, teniendo en cuenta lo siguiente :

- Necesidades operativas reales del Banco atendiendo a futuras reestructuraciones.
- Criterios objetivos de ascenso.
- Plan de formación permanente que atienda tanto a aspectos generales -sistema financiero, Entidades de Crédito Oficial en otros países- como a la profundización en la operativa concreta de las Entidades.
- Posibilidad de un Centro de Formación común a todo el Crédito Oficial.

9.- REGIMEN INTERIOR LABORAL

Creación de una comisión mixta, empresa-empleados, que estudie las modificaciones a efectuar en los Reglamentos de Régimen Interior y normas laborales aplicables en cada Banco, con el fin de llegar a un reglamento único de Régimen Interior Laboral aplicable a todas las E.O.C. Esta comisión elaborará sus conclusiones antes de seis meses.

10.- DISPOSICIONES FINALES

- En lo no previsto en este Convenio, seguirán siendo de aplicación las normas (incluso las Adicionales) contenidas en anteriores Convenios Colectivos.
- La Comisión Paritaria estará constituida por cuatro representantes de cada una de las partes, miembros todos de la Comisión Negociadora del presente Convenio, cuyos nombres son los siguientes :

Por la representación del Banco :

- D. José Antonio Quintana Ibáñez.
- D. Alfonso Aguilar-Tablada Tasso.
- D. Eduardo Giménez Fernández.
- D. Daniel Calleja Benito.

Por la representación del Personal :

- D. Ignacio Gutiérrez Pajares.
- D. Manuel Ibáñez de Graoia.
- D. Manuel Martín Sánchez.
- D. Luis Jaime Martí Portella.

10.3. FORMA, CONDICIONES Y PLAZO DE PREAVISO PARA LA DENUNCIA DE ESTE CONVENIO.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado el 14 de Octubre de 1.983, sin necesidad de preaviso y salvo voluntad unánime y expresa en contrario de las partes.