

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE DEFENSA

532 REAL DECRETO 23/1985, de 7 de enero, por el que se concede la Gran Cruz de la Orden del Mérito Naval, con distintivo blanco, al General Intendente de la Armada don Mateo Fernández-Chicharro de Dios.

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en el excelentísimo señor General Intendente de la Armada don Mateo Fernández-Chicharro de Dios,

Vengo en concederle la Gran Cruz de la Orden del Mérito Naval, con distintivo blanco.

Dado en Madrid a 7 de enero de 1985.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Defensa,
VARCISO SERRA SERRA

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

533 ORDEN de 19 de diciembre de 1984 por la que se prorroga el mandato de los componentes de los órganos rectores de la Comisión Regional del Píatano.

Ilmo. Sr.: La Orden del Ministerio de Comercio y Turismo de 17 de enero de 1979, por la que se aprueban los Estatutos de la Comisión Regional del Píatano (CREP), en desarrollo de lo establecido al respecto en el artículo 3.º del Real Decreto 1773/1978, sobre reforma de la CREP, establece en su artículo 25 que el mandato del Presidente y Vocales del Comité Regional será de tres años.

Dado que el mandato de los actuales componentes que rigen los órganos de gobierno de la Comisión Regional del Píatano expira el 31 de diciembre de 1984, y estando próxima a modificarse la representación y composición de dichos órganos rectores, así como el sistema de elección, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Los actuales componentes de los órganos de gobierno de la CREP seguirán desempeñando las facultades y funciones que tienen encomendadas por la legislación vigente hasta el día 31 de marzo de 1985.

Segundo.—Antes de la fecha señalada en el artículo anterior y con la debida antelación, se dictarán las normas para proceder a los comicios de los que se obtendrá la composición de los nuevos órganos de gobierno de la CREP.

Tercero.—La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I.
Madrid, 19 de diciembre de 1984.

BOYER SALVADOR

Ilmo. Sr. Director general de Comercio Interior.

534 RESOLUCION de 14 de noviembre de 1984, de la Dirección General de Seguros, por la que se acuerda que la Comisión Liquidadora de Entidades Aseguradoras asuma la función de liquidador de la Entidad «Filadelfia de Seguros, S. A.».

Ilmo. Sr.: Visto el informe emitido por la Intervención del Estado en la Entidad «Filadelfia de Seguros, S. A.», relacionado con la liquidación forzosa e intervenida de dicha Sociedad,

Esta Dirección General ha acordado que la Comisión Liquidadora de Entidades Aseguradoras asuma la función de liquidador de la Entidad «Filadelfia de Seguros, S. A.», por estar la misma incluída en el supuesto previsto en el artículo 2.º, apartado b), del Real Decreto-ley 10/1984, de 11 de julio, sobre medidas urgentes de saneamiento del sector de seguros.

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 14 de noviembre de 1984.—El Director general, José María García Alonso.

Ilmo. Sr. Presidente de la Comisión Liquidadora de Entidades Aseguradoras.

535

BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 9 de enero de 1985

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	174,914	175,274
1 dólar canadiense	132,339	132,787
1 franco francés	18,027	18,073
1 libra esterlina	199,331	200,443
1 libra irlandesa	172,202	173,258
1 franco suizo	65,923	66,183
100 francos belgas	275,911	276,614
1 marco alemán	55,177	55,378
100 liras italianas	8,996	9,019
1 florin holandés	48,855	49,024
1 corona sueca	19,306	19,386
1 corona danesa	15,422	15,467
1 corona noruega	19,088	19,148
1 marco finlandés	25,408	25,502
100 chelines austriacos	785,600	789,344
100 escudos portugueses	102,229	102,559
100 yens japoneses	68,548	68,823

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

536 RESOLUCION de 20 de noviembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Centro de Proceso de Datos, Unidades Provinciales de Informática, Centros Regionales de Informática y Secciones de Informática de las Administraciones de Hacienda.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el personal laboral del Centro de Proceso de Datos, Unidades Provinciales de Informática, Centros Regionales de Informática y Secciones de Informática de las Administraciones de Hacienda, dependientes del Ministerio de Economía y Hacienda, para el año 1984, suscrito el día 25 de octubre de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral; y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

2.º Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de noviembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Convenio Colectivo de ámbito estatal, para el personal laboral del Centro de Proceso de Datos, Unidades Provinciales de Informática, Centros Regionales de Informática y Secciones de Informática de las Administraciones de Hacienda, dependientes del Ministerio de Economía y Hacienda para el año 1984

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito.*—El presente Convenio regula las relaciones de carácter jurídico-laboral existentes entre el Ministerio de Economía y Hacienda y los trabajadores que prestan servicio en el Centro de Proceso de Datos, Unidades Provinciales de Informática, Centros Regionales de Informática y Secciones de Informática de las Administraciones de Hacienda.

Art. 2.º *Carácter del Convenio.*—Este Convenio forma una unidad orgánica y obliga a ambas partes en su totalidad. Si por la autoridad laboral se objetara alguna de sus disposiciones, deberá ser negociado. En cualquier caso, se respetarán a título individual las posibles condiciones más beneficiosas, económicas o de otra índole, que pudieran venir disfrutando los trabajadores en el momento de entrada en vigor del Convenio.

Las condiciones que se establecen en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias. El trabajador no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales y será nulo todo acto que los ignore o limite.

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa el Ministerio de Economía y Hacienda y como centro de trabajo toda aquella unidad administrativa de la que dependan funcionalmente los trabajadores acogidos al presente Convenio. En las materias no reguladas por este Convenio se estará a la legislación laboral vigente.

Art. 3.º *Comisión Paritaria.*—Se establece una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la Dirección y otros tres del Comité de Empresa. Dicha Comisión tendrá como misión la vigilancia de la aplicación y la interpretación del Convenio, y la solución de los conflictos que se deriven del mismo.

La Comisión se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». En la primera sesión se establecerán las normas internas de funcionamiento.

Las reuniones ordinarias de esta Comisión tendrán una periodicidad mensual.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio del derecho que asiste a los afectados por el Convenio de acudir a la jurisdicción contenciosa o a la autoridad laboral.

Tanto la Empresa, como el trabajador, tendrán derecho a elevar sus quejas, reclamaciones y consultas a la Comisión Paritaria.

Art. 4.º *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante lo anterior, las mejoras de carácter económico surtirán efecto desde el día 1 de enero del año 1984.

La duración del Convenio se establece en un año, contando a partir del día 1 de enero de 1984. Si al 31 de diciembre de 1984 no hubiera sido denunciado, se entenderá prorrogado en sus propios términos por un año más. No obstante lo anterior, aun prorrogándose el Convenio por un año, a solicitud de cualquiera de las partes, podrán negociarse anualmente las cláusulas de contenido económico, a partir de la fecha de aprobación de los Presupuestos generales del Estado.

CAPITULO II

Art. 5.º *Participación de los trabajadores en la organización del trabajo.*—Los trabajadores tendrán derecho a participar, dentro de la Empresa, en la organización del trabajo, a través de su Comité representativo, según regula el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Categorías.*—El organigrama de categorías informáticas del Centro de Proceso de Datos, Unidades Provinciales de Informática y Secciones de Informática de las Administraciones de Hacienda, es el incluido como anexo en el Convenio Colectivo, robado para 1983.

No obstante, hasta tanto no se apruebe la plantilla correspondiente a cada puesto de trabajo y los créditos necesarios para su financiación, seguirá vigente la siguiente definición funcional:

Analista (nivel 3): Diseña y detalla las soluciones definidas por el Jefe de Sección, adecuando los tratamientos funcionales a la tecnología informática prevista. Colabora con el programador en la realización de «programas-fuentes».

Programador (nivel 3): Traducen a lenguaje comprensible para ordenador para la ejecución de un tratamiento a partir de la

documentación recibida, proponiendo al tiempo soluciones y formas de orientar el problema.

Gestor de Planificación (nivel 3): Es el responsable de planificar y preparar los trabajos a realizar, organizándolos convenientemente para asegurar el aprovechamiento óptimo de los ordenadores, controlando la entrada y salida de información en el área de explotación.

Gestor de Sistemas (nivel 3): Es el responsable del funcionamiento del ordenador en turnos en que no están los Gestores de Planificación y replanifica el trabajo a realizar en caso de averías.

Subgestores de Sistemas (nivel 4): Es una segunda categoría de Gestor de Sistemas y ayuda a éste en su labor.

Subgestor de Planificación (nivel 4): Es una segunda categoría del Gestor de Planificación y ayuda a éste en su labor.

Operador de ordenador (nivel 5): Realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, según el cuaderno recibido, dando cuenta de los incidentes y paradas.

Auxiliares de Programación (nivel 6): Ayuda al Programador en la realización del programa y elabora algunos «programas-fuentes» de corte más sencillo.

Operador de tabuladoras y máquinas auxiliares (nivel 6): Conoce y ejecuta el manejo de las máquinas tabuladoras y realiza funciones de secretaria.

Operador de microfilme (nivel 6): Conoce y ejecuta el manejo y funcionamiento de las máquinas de microfilme.

Verificador (nivel 8): Desarrolla la verificación y codificación de datos.

Grabadores (nivel 8): Realizan el manejo de las máquinas grabadoras, conociendo suficientemente la técnica de dichas máquinas.

Art. 7.º *Relaciones nominativas y clasificación del personal.*—La Dirección confeccionará anualmente y dentro del primer trimestre, relación nominativa del personal, que deberá ser notificada al Comité de Empresa y expuesta en sitio visible en todos sus centros de trabajo, con el fin de que los trabajadores no conformes con la misma puedan presentar la oportuna reclamación.

Los censos tendrán los siguientes datos:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso.
- Categoría profesional.
- Fecha del nombramiento en su categoría.
- Titulación.

CAPITULO III

Art. 8.º *Jornada y vacaciones.*—La duración de la jornada de trabajo será la establecida para la Administración Pública y se cumplirá de conformidad con el horario establecido en cada caso.

Todos los trabajadores disfrutarán de treinta y un días de vacaciones retribuidas.

El período normal de vacaciones será el comprendido entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

La Dirección anunciará con dos meses de antelación, en cual de los cuatro meses citados cesan las actividades del Centro con carácter general, pudiéndose establecer turnos de permisos distintos de dicho período vacacional.

Tendrán carácter de preferencia para elegir esos turnos accidentales los trabajadores con mayores responsabilidades familiares.

Previa petición razonada, se podrán disfrutar vacaciones fraccionadas en dos períodos no inferiores a quince días, coincidiendo estos períodos con los días 1 y 15 del mes.

Art. 9.º *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, con la pertinente justificación, en los casos siguientes:

Por contraer matrimonio: Quince días naturales.

Por el nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días cuando sea en distinta localidad.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas de la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera, como de los especialistas, cuando no sea factible asistir a estas consultas fuera de las horas de trabajo.

Por el tiempo necesario para los reconocimientos relativos a enfermedades profesionales.

Por matrimonio de hijos y familiares de línea colateral de segundo grado, de cualquiera de los cónyuges: Un día, si es en el lugar de residencia habitual y dos días, si es fuera de ésta.

Por traslado de su domicilio habitual: Un día.

Hasta seis días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumular-

se, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal.

Se consideran festivos los días 6, 24 y 31 de diciembre.

Art. 10. *Permisos para exámenes.*—Los permisos retribuidos para exámenes se concederán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.

Art. 11. *Licencias sin sueldo.*—Todo trabajador que lleve un mínimo de un año de servicio tendrá derecho a una licencia sin sueldo por espacio no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Durante este período se le respetará su puesto de trabajo y, si en el transcurso de esta licencia hubiere un aumento salarial, el trabajador se verá beneficiado del mismo. Finalizado este plazo la readmisión será automática.

La duración acumulada de estas licencias no podrán exceder de tres meses cada dos años.

Art. 12. *Descanso laboral por maternidad.*—Las trabajadoras tendrán derecho, en caso de maternidad, a un descanso laboral retribuido de seis semanas antes y ocho semanas después del parto. Al descanso en el período postnatal podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Art. 13. *Excedencia voluntaria.*—Los trabajadores que tengan como mínimo una antigüedad de un año tendrán derecho a solicitar que se les reconozca la situación de «excedencia voluntaria», hasta un período máximo de cinco años.

La solicitud de excedencia se presentará por escrito a la Dirección. El plazo de resolución de la petición no podrá ser superior a quince días y siempre deberá ser comunicada por escrito al trabajador con copia al Comité de Empresa.

La situación de excedencia no dará derecho a retribución alguna y el tiempo transcurrido en ella no se computará a efectos de antigüedad.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo en caso de concurrir un excedente forzoso. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que anteriormente ocupara, podrá optar a ella o esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta haber cubierto un período de cuatro años efectivos al servicio de la Empresa, contados a partir de la fecha de reingreso.

En los restantes casos de excedencia voluntaria se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Art. 14. *Excedencia por servicio militar.*—Al personal fijo que realice el servicio militar o prestación personal sustitutoria, se le reservará la plaza que venía ocupando. La reincorporación a su puesto de trabajo deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días a partir de la terminación del servicio. El tiempo de esta excedencia se computará a efectos de antigüedad. Durante el tiempo de permanencia en el servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias.

Podrá reintegrarse a su puesto de trabajo el trabajador con permiso militar de duración superior a un mes, siempre que medie la oportuna autorización militar para trabajar. En permisos de duración inferior, la reincorporación al trabajo, previa solicitud del interesado y con autorización militar, será potestativa de la Dirección del Centro.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el servicio militar y tengan a su cargo esposa, hijos o padres que convivan con ellos y a sus expensas y no puedan acogerse a lo previsto en el párrafo anterior, tendrán derecho a percibir el 50 por 100 de la retribución básica (salario base y antigüedad), así como las pagas extraordinarias, desde el momento en que se produzca el hecho causante y hasta su reincorporación al trabajo.

Art. 15. *Excedencia forzosa.*—Se ajustará a la normativa laboral vigente.

Art. 16. *Traslados.*—El traslado de un trabajador, con carácter indefinido, a población distinta en la que habitualmente presta sus servicios podrá revestir las siguientes modalidades:

- Traslado voluntario.
- Traslado por mutuo acuerdo.
- Traslado disciplinario.
- Traslado por necesidades del servicio.

El traslado voluntario estará basado en la solicitud del trabajador de acceder a una vacante de plaza de su misma categoría en localidad distinta, cuya cobertura se convocará mediante concurso. En las bases del concurso se establecerán las condiciones económicas del traslado.

El traslado disciplinario dará derecho, exclusivamente, al percibo de los gastos de traslado, entendiéndose por tales los de locomoción y transporte de enseres del trabajador y sus familiares.

El traslado por necesidades del servicio se regulará por lo establecido en la normativa vigente. La indemnización a percibir por el trabajador trasladado se establece en la cuantía de cuatro mensualidades de salario base más antigüedad.

Art. 17. *Comisiones de servicio.*—Las indemnizaciones por razón de comisiones de servicio se percibirán con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, y en la siguiente cuantía:

Dietas del 125 por 100 del salario base diario; fijándose la media dieta en el 75 por 100 de la misma base.

CAPITULO IV

Art. 18. *Conceptos retributivos.*—Las retribuciones del personal laboral, acogido a este Convenio, están integradas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento personal de antigüedad.
- Complemento personal no absorbible.
- Complemento de nocturnidad.
- Complemento de productividad (calidad y cantidad).
- Complemento de verificación.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Ayuda para comida.

Art. 19. *Salario base.*—Se entenderá por salario base la retribución correspondiente a un rendimiento normal, por los trabajos propios de la categoría profesional del trabajador, realizados en jornada normal.

Art. 20. *Complemento personal de antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad se devengará cada tres años de servicio, cualesquiera que sean las funciones desempeñadas en la Empresa.

El importe de los trienios estará en función del nivel que corresponda al último puesto de trabajo, devengándose en 1 de enero del año en que se cumpla, y se cifrará en el siguiente importe:

- Nivel 3: 3.600 pesetas.
- Nivel 4: 3.000 pesetas.
- Nivel 5: 2.400 pesetas.
- Nivel 6: 2.300 pesetas.
- Nivel 8: 2.200 pesetas.

Art. 21. *Complemento personal no absorbible.*—Las cantidades anuales que cada trabajador viniese percibiendo en la actualidad y no fueran absorbidas por las cantidades señaladas en el artículo anterior, por el complemento de antigüedad, se consolidarán como complemento personal no absorbible.

Art. 22. *Complemento de nocturnidad.*—En proporción a las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana, los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento de nocturnidad, en la cuantía establecida en la tabla de retribuciones unida al presente Convenio.

Art. 23. *Complemento de verificación.*—Al personal que desempeñe el puesto de trabajo de verificación, en tanto se mantenga en tal puesto, se le abonará durante doce mensualidades la cantidad de 1.836 pesetas al mes.

Art. 24. *Complemento de productividad.*—Para la categoría de Auxiliar de grabación y en la cuantía fijada en la tabla de retribuciones unida al presente Convenio se mantendrá el complemento de productividad, que podrá ser percibido durante once meses al año, con arreglo al baremo contenido en el anexo II.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en diciembre, cuyo importe se cifra en una mensualidad del salario base más la antigüedad.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Art. 26. *Ayuda para comida.*—Durante once mensualidades al año, los trabajadores percibirán, en concepto de ayuda para comida, la cantidad de 1.705 pesetas al mes.

CAPITULO V

Art. 27. *Ingreso.*—En el caso de existencia de vacantes en la plantilla laboral y previamente al ingreso de personal de nueva contratación, se agotarán las posibilidades de promoción del ya existente en el Centro.

Cuando se trate de puestos de trabajo no descritos en el organigrama de categorías informáticas del Centro de Proceso de Datos (recogidos en el artículo 6) y por su novedad no hubiese personal en plantilla con la formación necesaria para desempeñarlos, se reservará el 50 por 100 de las plazas existentes hasta tanto se impartan los correspondientes cursos, aplicando en su cálculo la interpretación más favorable a los trabajadores. Una vez celebrados dichos cursos de selección del personal, se hará de conformidad con lo dispuesto en los artículos 29, 30 y 31 del presente Convenio. El

restante 50 por 100 será de libre disposición de la Dirección que procederá a su provisión de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Art. 28. Formación Profesional.—Con el fin de actualizar y/o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursos de formación profesional de acuerdo con las siguientes normas:

a) Perfeccionamiento profesional organizado o propuesto por la Dirección.—En este caso, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en el número de horas necesario para la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, y ello resulte más conveniente para la realización del trabajo, la Dirección concederá un permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, supuesto, en todo caso, supeditado a las necesidades del servicio. La Empresa correrá con los gastos ocasionados por los cursos a que hace referencia este apartado.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Centros no dependientes de la Dirección.—En este caso, previa autorización de la Dirección, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada de trabajo, sin merma alguna de sus haberes, o si el curso hubiera de realizarse en régimen de plena dedicación, tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del curso, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes cuando el curso no exceda de quince días naturales.

c) Durante el primer trimestre del año, la Dirección, con la colaboración del Comité de Empresa, fijará el calendario de cursos de formación profesional de los trabajadores, dando a los mismos la oportuna publicidad.

Este calendario tendrá la suficiente flexibilidad para poderse acomodar a las necesidades que pudieran surgir en el futuro, pudiendo ampliarse en casos justificados.

d) El número de plazas en los cursos que se celebren, tanto en el Centro de Proceso de Datos, como en las Unidades Provinciales de Informática y Secciones de Informática de las Administraciones de Hacienda, se fijará, a la vista de las solicitudes que se presenten, atendiendo a las necesidades del Centro, en cuanto a número de vacantes existentes o que se prevea se pueden producir durante el año, y a los trabajos que se hayan de ejecutar durante el mismo, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias.

Caso de que los trabajadores tuvieran que desplazarse del lugar de su residencia habitual para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento, serán compensados económicamente en la cuantía establecida reglamentariamente.

e) Cursos y estudios sin relación directa con el trabajo habitualmente desarrollado.—Caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo habitual, tendrá derecho a:

Permiso no recuperable y sin merma de haberes, para asistir a los exámenes.

División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad justificada, para la realización de exámenes, salvo que en el centro de trabajo en que presta sus servicios el trabajador, se concedan las vacaciones a todo el personal en las mismas fechas.

Elección del turno que más beneficioso fuera para sus estudios, en caso de existencia de turnos de trabajo.

En todo caso, la Dirección podrá exigir los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador, de los derechos a que hacen referencia los párrafos anteriores.

Art. 29. Provisión de vacantes.

1. Las vacantes que se produzcan en la plantilla se proveerán con sujeción a las normas y procedimientos que se contemplan en los artículos siguientes.

2. Gozarán de preferencia para la provisión de las vacantes que se produzcan en puestos de categoría superior, los trabajadores ya acogidos al presente Convenio.

Art. 30. Convocatoria de las pruebas de selección.

1. Las vacantes que se produzcan serán publicadas en los ablonos de anuncios del Centro de Proceso de Datos, Unidades Provinciales de Informática y Secciones de Informática de las Administraciones de Hacienda, dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se produzcan los mismos.

2. La convocatoria de pruebas para cubrir, en su caso, las vacantes que se produzcan, se hará por la Dirección en el tablón de anuncios del Centro, especificando el número de las mismas a cubrir y el procedimiento de selección a seguir, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33. Si en el período de tiempo que transcurra hasta el comienzo de las pruebas se produjera otra

vacante para idéntico puesto de trabajo, se publicará y agregará a las ya convocadas.

3. Podrán tomar parte en las pruebas los trabajadores que, como mínimo, tengan un año de antigüedad en la plantilla acogida a este Convenio.

La solicitud para participar en las mismas se presentará dentro de los quince días siguientes a la convocatoria, mediante escrito dirigido a la Subdirección General de Estudios y Coordinación.

Art. 31. Realización de las pruebas de selección.

1. La aptitud para ocupar las vacantes convocadas se podrá evaluar mediante examen de conocimientos informáticos, test psicotécnico, o bien, conjuntamente, por ambos procedimientos.

La Dirección comunicará al Comité, con la antelación de tres meses a la realización de la prueba, el procedimiento que, en cada caso, vaya a seguirse.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo primero, las vacantes existentes en la plantilla de Auxiliares de verificación, Operadores de máquinas tabuladoras y Operadores de microfilme, cuya provisión se hará, a solicitud de los interesados, en función de su antigüedad, dentro de la plantilla acogida a este Convenio, con preferencia, en caso de igualdad, para los trabajadores de mayor edad.

2. Dentro de los treinta días siguientes a la publicación de la convocatoria, la Dirección del Centro comunicará el Tribunal que habrá de juzgar las pruebas de selección. Formarán parte del mismo:

Presidente: El Director del Centro de Proceso de Datos o persona en quien éste delegue.

Dos Vocales en representación del Centro.

Dos Vocales en representación del Comité de Empresa.

3. Las pruebas de selección habrán de celebrarse no antes de dos meses, ni después de tres, a contar, en ambos casos, desde la fecha de la correspondiente convocatoria.

4. Las vacantes que, una vez realizadas las pruebas, quedasen sin cubrir, serán de libre disposición de la Dirección del Centro, que procederá a su provisión mediante la convocatoria de nuevo concurso en la forma que estime conveniente, de acuerdo con la legislación laboral.

Art. 32. Trabajos de superior e inferior categoría.—En ambos supuestos de movilidad funcional, la Dirección de la Empresa y los trabajadores tendrán las facultades, derechos y obligaciones conferidas por la legislación laboral vigente.

CAPITULO VI

Art. 33. Seguridad e higiene.—Se establece la obligatoriedad de realizar, además del reconocimiento médico anual general, reconocimientos adaptados a los riesgos de enfermedad profesional más frecuentes en las distintas categorías, según lo establecido en los párrafos siguientes:

El personal de grabación y verificación será sometido a un reconocimiento periódico anual, que además de las restantes pruebas necesarias, comprenderá:

Radiografía de columna vertebral.

Reconocimiento óptico.

Reconocimiento otorrinolaringeo.

Control de deformaciones de manos, muñecas y brazos.

Los Operadores de ordenador se someterán a un reconocimiento médico semestral de las vías respiratorias.

Igualmente se establece un reconocimiento oftalmológico general, de carácter anual, para los Operadores de microfilmación.

Se estará a lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se creará una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. Dicha Comisión se reunirá al menos una vez al mes.

La Comisión de Seguridad e Higiene podrá establecer los reconocimientos médicos que estime oportunos, de acuerdo con la Dirección.

Art. 34. Beneficios sociales.—Los trabajadores comprendidos al presente Convenio tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales de carácter general establecidos por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Art. 35. Anticipos reintegrables.—Los trabajadores con más de un año de antigüedad podrán solicitar dentro de las disponibilidades presupuestarias, en caso de necesidad justificada, un anticipo reintegrable de hasta cuatro mensualidades del salario real.

La amortización de estos anticipos la podrá fijar libremente el peticionario, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 10 por 100 del salario mensual.

En tanto no se haya amortizado totalmente un anticipo, no podrá volverse a solicitar otro.

Las solicitudes individuales de dichos anticipos serán cursadas a Dirección a través del Comité de Empresa que, en ningún caso, responsabilizará del reintegro de los mismos.

Art. 36. *Incapacidad laboral transitoria.*—Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria percibirán el 80 por 100 de su salario, durante los cuatro primeros días y el 100 por 100 desde dicho día hasta el término de la situación de incapacidad laboral transitoria. La Dirección se reserva el derecho de pedir informe al servicio médico de empresa o, en su defecto, al facultativo que designe, para comprobar la veracidad de la situación.

CAPITULO VII

Art. 37. *Faltas.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las Unidades, por la Dirección de los Centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Art. 38. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves:

1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus áreas.
3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se apruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días en un mes.
6. El descuido en la conservación de los locales y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Art. 39. *Faltas graves.*—Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
7. El abandono del trabajo, sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, salvo las de puntualidad.

Art. 40. *Faltas muy graves.*—Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.

5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

6. El ejercicio de actividades públicas o privadas, incompatibles con el desempeño del empleo público.

7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, salvo las de puntualidad.

Art. 41. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

B) Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- c) Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso, por un periodo de uno a dos años.

C) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- c) Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- d) Despido.

3. Dentro de cada categoría de faltas, las sanciones se impondrán graduales en función de su gravedad, intencionalidad e importancia.

4. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de que la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad, o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO VIII

Art. 42. *Derechos de reunión y representación.*—Los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa se ajustarán a las disposiciones y garantías del Estatuto de los Trabajadores, con las especificaciones y ampliaciones que, con carácter concreto y tasado, se recogen en los artículos siguientes.

La representación de los trabajadores en la negociación colectiva, la ostenta, en exclusiva el Comité de Empresa.

Art. 43. *Comité Intercentros.*—Existirá un Comité Intercentros, con el nombre de Comité Intercentros del Personal Laboral del Centro de Proceso de Datos, Unidades Provinciales de Informática y Administraciones del Ministerio de Economía y Hacienda, constituido por doce miembros, cuyas funciones, derechos y obligaciones serán regulados por la normativa vigente para los Comités de Empresa de Centros, ampliados al ámbito de todo el Colectivo.

Sus miembros tendrán derecho a percibir dietas y gastos de locomoción, cuando sean convocados por las autoridades competentes en materia de personal del Ministerio o por otros Organismos de la Administración Civil del Estado competentes en materia de retribuciones, así como en las reuniones previas a la negociación de los Convenios.

Art. 44. *Secciones Sindicales.*—En los centros de trabajo, con una plantilla de más de cien trabajadores, los Sindicatos o Centrales

que posean una afiliación igual o superior al 10 por 100 de la plantilla podrán constituir Secciones Sindicales, cuya representación ostentará un Delegado. El citado porcentaje mínimo de afiliación deberá acreditarse fehacientemente. El Delegado será un trabajador en activo de la plantilla de la Empresa, que disfrutará del mismo crédito de horas retribuidas que el correspondiente a los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa.

Art. 45. *Tiempo sindical.*—Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal, en su caso, seguirán disponiendo de cuarenta horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones. Tanto unos como otros podrán acumular el expresado crédito de cuarenta horas en uno o varios de los representantes de personal, sin rebasar, en ningún caso, el máximo total. No se computarán las horas empleadas para las negociaciones del Convenio entre las asignadas para los asuntos ordinarios.

Art. 46. *Garantías de intervención.*—Los Comités de Empresa y Secciones Sindicales representativas tendrán las siguientes funciones de intervención y control:

- Asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social.
- Control sobre la promoción de la plantilla laboral.
- Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 47. *Locales para actividades sindicales.*—La Empresa facilitará un local de características adecuadas para las reuniones del Comité de Empresa.

Art. 48. *Derecho de comunicación sindical y del Comité de Empresa.*—En los centros de trabajo de la Empresa y en lugares fácilmente accesibles a los trabajadores se dispondrá de, al menos, dos tabloneros de anuncios, uno para el Comité de Empresa y otro para las Secciones Sindicales en ellos constituidas, que gozarán de las debidas garantías de inviolabilidad. Los avisos, propaganda y comunicados que sean expuestos en los mismos, irán firmados o sellados por los órganos aludidos, que serán responsables de su contenido. La Dirección de la Empresa podrá solicitar el conocimiento de dichos comunicados con carácter previo, sin que ello implique facultad o presunción de censura.

Art. 49. *Deducción y cobro de cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores interesados, la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de los mismos las cantidades correspondientes a su cuota sindical. Dicho descuento requerirá escrito firmado por el trabajador y dirigido a la Dirección de la Empresa, en que

conste con claridad la petición de descuento, la Central o Sindicato beneficiarios, la cuantía exacta, así como la cuenta o libreta de ahorro a la que ha de ser transferida. Las detecciones, salvo indicación en contrario, se efectuarán por periodos anuales.

La Empresa entregará a las Secciones Sindicales, si las hubiere copia de las órdenes de transferencia citadas.

Art. 50. *Derecho de reunión.*—El derecho de reunión se ejercerá de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Cuando este derecho se ejerza dentro de las horas de trabajo, se contará para ello con un cupo de once horas retribuidas al año.

Las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola.

Art. 51. *Garantías del Comité de Empresa.*—Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en actuación del trabajador en el ejercicio de su representación, tanto laboral como sindical.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser trasladados de puesto de trabajo ni de centro, en contra de su voluntad.

Art. 52. *Compromiso de paz laboral.*—Las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía del diálogo antes de acudir a medidas de conflicto laboral. A estos efectos, y previa a cualquier otra instancia legal, la Comisión Mixta del Convenio actuará, en los casos pertinentes, como Comisión de Conciliación.

DISPOSICION TRANSITORIA

La nómina de incidencias o atrasos de las cantidades resultantes de la aplicación de este Convenio, correspondiente al periodo que medie entre el 1 de enero de 1984 y la fecha del término de la negociación del Convenio, se tramitará el mes siguiente a aquel en que se firme el Convenio para el año 1984.

DISPOSICION ADICIONAL

Los representantes provinciales que se desplacen para la discusión de los Convenios, o sean requeridos por la Administración, deberán ser compensados con dietas y gastos de locomoción.

ANEXO I

Puesto de trabajo	Nivel	Sueldo	Complementos	Complemento de antigüedad Un trienio	Complemento ayuda de comida
Analista	3	99.500	-	3.600	1.705
Gestor de Planificación	3	96.650	-	3.600	1.705
Gestor de Sistemas (m)	3	96.650	-	3.600	1.705
Gestor de Sistemas (i)	3	96.650	6.100 (a)	3.600	1.705
Gestor de Sistemas (n)	3	96.650	18.300 (a)	3.600	1.705
Programador	3	88.160	-	3.600	1.705
Subgestor de Sistemas (m)	4	79.900	-	3.000	1.705
Subgestor de Sistemas (i)	4	79.900	5.000 (a)	3.000	1.705
Subgestor de Sistemas (n)	4	79.900	15.000 (a)	3.000	1.705
Subgestor de Planificación	4	79.900	-	3.000	1.705
Operador de ordenador (m)	5	63.050	-	2.400	1.705
Operador de ordenador (i)	5	63.050	4.000 (a)	2.400	1.705
Operador de ordenador (n)	5	63.050	12.000 (a)	2.400	1.705
Auxiliar de Programación	6	60.200	-	2.300	1.705
Operador de máquinas tabuladora	6	60.200	-	2.300	1.705
Operador de microfilme	6	60.200	-	2.300	1.705
Auxiliar de Verificación	8	57.655	1.836 (b)	2.200	1.705
Auxiliar de Grabación	8	61.135	5.615 (c)	2.200	1.705

Nota aclaratoria a los complementos:

- Nocturnidad.
- Verificación.
- Productividad.

ANEXO II

1. Para los Auxiliares de grabación se establece un rendimiento convenido de 7.500 pulsaciones por hora, a partir del cual se comenzará a devengar el complemento mensual de productividad establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

2. Para el cálculo de dicho complemento de productividad se

- Número total mensual de pulsaciones por cada trabajador
- Número de horas hábiles computables al mes. A este efecto se computarán seis horas y media durante cinco días a la semana. Este número de horas podrá reducirse por razones técnicas, disminución temporal de la carga de trabajo y otras circunstancias, de conformidad con las condiciones establecidas en común acuerdo entre la representación de la Empresa y la de la

c) Valor asignado a cada pulsación. Por cada pulsación que exceda del rendimiento convenido se abonarán 0,029 pesetas.
d) Número de horas computables al mes. Será el resultado de multiplicar seis horas y media por el número de días laborables del mes.

3. Para la obtención de la cantidad a percibir por cada trabajador se operará de la siguiente forma: Se determinará el número total mensual de pulsaciones dadas por cada trabajador:

a) Esta cifra se dividirá por el número de horas hábiles computables al mes.

b) A la cantidad resultante se restará el rendimiento convenido de 7.500 y las pulsaciones que excedan de dicho rendimiento hasta el límite de 1.500 se multiplicarán por 0,029 pesetas.

c) Y por el número de horas computables al mes.

d) El resultado será el complemento a percibir por el Auxiliar de grabación.

537

RESOLUCION de 28 de noviembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Rodolfo Lama Construcciones, S. A.» (ROLACSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Rodolfo Lama Construcciones, Sociedad Anónima» (ROLACSA), con vigencia de dos años, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores, de fecha 28 de octubre del año en curso, a cuyo texto se unen los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 28 de noviembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes legales de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Rodolfo Lama Construcciones, S. A.» (ROLACSA).

CONVENIO COLECTIVO DE

RODOLFO LAMA-CONSTRUCCIONES, S.A. (ROLACSA)

ARTICULO 1º - COMISION NEGOCIADORA Y PARITARIA

El presente convenio colectivo se ha concertado entre la representación legal de los trabajadores designados a tal fin por los distintos comités de empresa existentes, constituidos en Comisión Negociadora, y la representación legal de ROLACSA.

Se acuerda constituir como Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio, a aquella integrada por 3 miembros, designados por la empresa y 3 miembros designados por el comité intercentros que en el presente convenio se constituye.

ARTICULO 2º - AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL

Las disposiciones del presente convenio son de aplicación a todos los centros de trabajo que actualmente tiene la empresa, y a aquellos que se puedan crear en el futuro, en el territorio español.

ARTICULO 3º - AMBITO DE APLICACION PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa fijos en plantilla que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contrasten durante su vigencia.

ARTICULO 4º - VIGENCIA, PRORROGA Y DENUNCIA

El presente convenio se aplicará, a todos los efectos, desde el 18 de octubre de 1984 y tendrá una vigencia de dos años, prorrogándose tácitamente de año en año, salvo que cualquiera de las partes procediera a su denuncia con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su terminación, es decir, el 18 de octubre de 1985, en cuyo caso quedará sin efecto su contenido.

ARTICULO 5º - COMITE INTERCENTROS

Por medio del presente convenio se crea un comité intercentros como órgano de representación colectiva y a nivel global de la empresa, de los trabajadores de ésta.

Los miembros del Comité se designarán por votación secreta entre todos los representantes de los trabajadores, y estará formado por un máximo de siete miembros respetándose la proporcionalidad sindical según los resultados electorales considerados globalmente.

ARTICULO 6º - GARANTIAS DEL COMITE INTERCENTROS

Los miembros del comité intercentros, como representantes legales de los trabajadores, ostentarán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído el interesado y los restantes miembros del comité intercentros.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en supuestos de extinción o suspensión del contrato de trabajo por causas tecnológicas ó económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) A no ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones.

e) A expresar colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a sus funciones, pudiendo, sin perturbar el proceso productivo, publicar y distribuir avisos o informes de interés laboral o social, o propaganda sindical, con preaviso a la empresa.