

Categoría	Pesetas
<b>IV. Oficios auxiliares:</b>	
Contraamaestre .....	446
Oficial de primera .....	421
Conductor de primera .....	421
Oficial de segunda .....	344
Conductor de segunda .....	344
Oficial de tercera .....	301
Aprendiz .....	299
<b>Incentivos</b>	
Categoría	Puntos
Grado superior .....	200
Grado medio .....	180
Jefe superior .....	200
Jefe de primera .....	180
Jefe de segunda .....	165
Jefe de Sección Técnica .....	180
Encargado general .....	165
Jefe de Taller .....	165
Técnico comercial .....	180
Vendedor-Visitador .....	150
Visitador de Agencias .....	135
Delineante proyectista .....	165
Analista de Laboratorio .....	165
Delineante de primera .....	135
Delineante de segunda .....	120
Calcedor .....	110
Oficial de primera .....	135
Oficial de segunda .....	120
Telefonista .....	120
Auxiliar .....	110
Aspirante .....	80
Jefe de Organización .....	165
Técnico de Organización de primera .....	135
Técnico de Organización de segunda .....	120
Cobrador .....	110
Conserje .....	110
Vigilante jurado .....	110
Vigilante .....	110
Ordenanza .....	110
Portero .....	110
Cocinero .....	110
Camarero .....	110
Botones .....	80
Limpiador .....	100
Encargado .....	150
Jefe de Equipo .....	120
Oficial .....	100
Almacenero .....	120
Colocador de primera .....	120
Colocador de segunda .....	110
Contraamaestre .....	150
Oficial de primera O. A. ....	135
Conductor de primera .....	135
Oficial de segunda O. A. ....	120
Conductor de segunda .....	120
Oficial de tercera O. A. ....	110
Aprendiz .....	80

9697

**RESOLUCION de 5 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Zardoya Otis, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Zardoya Otis, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 19 de febrero de 1982, suscrito por la parte empresarial y por la parte social el día 15 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC)

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

Madrid, 5 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «ZARDOYA OTIS, S. A.»**

**CAPÍTULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de trabajo es de aplicación en todo el territorio del estado y a todos los centros de trabajo de la Empresa, excepto a la fábrica de San Sebastián.

El ámbito personal es para todos los trabajadores de los centros de trabajo de «Zardoya Otis, S. A.», incluidos en este Convenio, salvo para la totalidad del personal productivo e improductivo con incentivo variable adscrito a la Dirección de fábrica Madrid, Directores, Subdirectores y Delegados de zona.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde 1 de enero de 1982.

La duración de este Convenio será de dos años, contados desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1983, y serán de negociación anual para 1983 los siguientes artículos: Artículo 7, servicios de guardias, Artículo 8, jornada, Artículo 10, retribución mínima garantizada, Artículo 20, aumentos salariales, Artículo 25, dietas y desplazamientos, Artículo 33, representación del personal (funciones), Artículo 40, asambleas.

Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento podrán ser iniciados por cualquiera de las partes los trámites oportunos para la negociación del nuevo Convenio.

En los aspectos que serán objeto de negociación anual y que se mencionan anteriormente la parte social presentará sus propuestas a partir del día 31 de octubre de 1982, iniciándose las negociaciones quince días más tarde de dicha presentación.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del IV Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación siendo la fecha a partir del día 31 de octubre de 1983.

Art. 3.º *Vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por percepciones anuales.

**CAPÍTULO II**

**Compensación, absorción y garantía personal**

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Igualmente serán compensadas y absorbidas las condiciones del presente Convenio con aquellas que por disposición legal o Convenio de rango superior pudieran establecerse en el futuro, salvo que en cómputo global y anual superen a las pactadas en este Convenio.

Art. 5.º *Garantía personal.*—Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 1981 se mantendrán como garantía exclusivamente «ad personam».

**CAPÍTULO III**

**Organización del trabajo**

Art. 6.º A tenor de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante, reconociendo que la Empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Dirección oirá preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa. Con este fin se desarrollan más adelante las funciones, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores.

Art. 7.º *Servicio de guardias.*—Se garantiza la prestación de servicio de guardia en la jornada del sábado con personal cualificado y suficiente para ello tal como se viene realizando actualmente. Asimismo en domingos y festivos donde habitualmente se venga realizando.

La organización del servicio respecto al número de personas y horas necesarias se dejarán al acuerdo de los Delegados de Zona con los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Para ello, aunque la jornada ordinaria sea lunes a viernes un limitado número de personas trabajarán para efectuar estos servicios de guardia con las siguientes compensaciones:

1 Librarán el mismo número de horas trabajadas en sábado o días festivos cualquier día de la semana o semanas siguientes, pudiendo acumular, para disfrutadas de continuo, las horas correspondientes de hasta tres guardias.

2. Aparte del pago de las horas ordinarias trabajadas en guardia cada trabajador percibirá la cantidad de 1.500 pesetas por cada guardia realizada de cinco horas.

Las condiciones aquí pactadas respecto a las guardias obligan a las personas acogidas al presente Convenio con exclusión de cualesquiera otras condiciones anteriores o futuras, pactos de carácter local o personal.

## CAPITULO IV

## Jornada, vacaciones y licencias

Art. 8.º *Jornada*.—El número máximo de horas de trabajo efectivo a realizar en cómputo anual para el año 1982 será el que se especifica en el anexo número 1.

Art. 9.º *Vacaciones*.—Todos los trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Art. 10. *Licencias y permisos*.—Se establecen las siguientes licencias y permisos retribuidos a justificar:

- a) Matrimonio: Diecisiete días naturales.
- b) Alumbramiento de esposa: Tres días, de los cuales dos serán laborables, pudiendo ampliarse a tres días naturales más en caso de existir complicaciones graves.
- c) Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos o hermanos: Dos días laborables o cuatro medias jornadas. En los casos de enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos se ampliará en un día laborable más o dos medias jornadas en caso de necesidad justificada.
- d) Muerte de cónyuge e hijos: Cinco días naturales. Muerte de padres, padres políticos, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales. En caso de muerte de padres y hermanos, de estos tres días, dos al menos serán laborables.
- e) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos políticos, nietos, abuelos y hermanos: Un día natural.
- f) Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

En los casos b), c), d) y e) si el desplazamiento es superior a 300 kilómetros o en el caso de las islas Baleares y Canarias o Ceuta y Melilla, los desplazamientos entre islas o a la península se incrementarán en dos días.

Se reconocerá paternidad-maternidad de hecho, suficientemente documentada haya o no vínculo matrimonial.

Los trabajadores tendrán derecho a doce días de permiso no retribuido al año por motivos justificados, siempre que no lo estén disfrutando al mismo tiempo más del 5 por 100 de la plantilla del centro.

## CAPITULO V

## Beneficios sociales

Art. 11. *Enfermedad y accidente*.—Aunque las disposiciones vigentes en materia de prestación económica de la Seguridad Social han reducido en los veinte primeros días del proceso dichas prestaciones al 60 por 100 de la base reguladora, la Empresa, en los casos de enfermedad justificada, complementará dichas prestaciones hasta el 75 por 100 del salario real durante los diez primeros días. A partir del undécimo día la prestación económica complementará hasta el 100 por 100 del salario real por el tiempo de duración del proceso.

En los casos de accidente laboral o en los de enfermedad que lleven aparejada la hospitalización, así como en los casos de descanso por maternidad, la prestación económica complementará hasta el 100 por 100 del salario real a partir del primer día.

Ambas partes son conscientes del mayor coste que todo lo anterior significa por lo que manifiestan la necesidad de su reducción en la medida de lo posible.

Art. 12. *Economato*.—La Empresa mantiene el fondo para subvención de economato o cooperativas de consumo para un importe de 4.000.000 de pesetas/año y un límite máximo mensual de 333.333 pesetas. Sin embargo, dependiendo de las circunstancias, este límite máximo mensual podrá ser modificado a propuesta de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

En aquellos centros de trabajo que aún no estuviesen adheridos a ningún economato o cooperativa de consumo, los Comités de Empresa o Delegados de Personal presentarán un estudio a la Dirección proponiendo la adhesión a los mismos en aquellas plazas donde sea posible.

Dichas propuestas posteriormente serán sometidas a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio y una vez aprobadas las cuotas correspondientes serán por cuenta de la Empresa.

Art. 13. *Préstamos para vivienda*.—La Empresa amplía el fondo de préstamos de vivienda hasta un importe de 15.000.000 de pesetas. La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de vivienda será de 200.000 pesetas.

Para otros casos que tengan relación con este capítulo, como reforma de vivienda, hacer frente a préstamos hipotecarios, etcétera, la cuantía del préstamo será del 50 por 100 del coste que le represente al interesado, con un límite máximo de 50.000 pesetas.

Cada uno de los préstamos por los anteriores conceptos devengarán un interés anual del 5 por 100. Dicho interés será incorporado al fondo con el fin de darle mayor movilidad, sin que ello suponga crecimiento del mismo.

La amortización de dichos préstamos se efectuará de acuerdo

— Retribución anual hasta 650.000 pesetas, 4,5 por 100 amortización.

— Retribución anual hasta 750.000 pesetas, 5 por 100 amortización.

— Retribución anual hasta 850.000 pesetas, 5,5 por 100 amortización.

— Retribución anual hasta 950.000 pesetas, 6 por 100 amortización.

— Retribución anual hasta 1.050.000 pesetas, 6,5 por 100 amortización.

— Retribución anual hasta 1.150.000 pesetas, 7 por 100 amortización.

Quedando un 8 por 100 como máximo en los salarios brutos anuales superiores a 1.150.000 pesetas.

Para poder tener acceso a dichos préstamos, se requerirá el ser fijo en plantilla.

Será condición necesaria la emisión de un informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, acompañando la solicitud del préstamo.

El Reglamento aprobado servirá para establecer el orden de prioridad para la adjudicación del préstamo. La resolución adoptada será comunicada a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, así como al Jefe del interesado.

Art. 14. *Ayuda familiar*.—Para aquellos trabajadores con hijos que tengan dificultades físicas o psíquicas, la Empresa mantiene el fondo establecido en 2.000.000 de pesetas, con destino a la subvención de la formación y educación especializada de los mismos.

La subvención consistirá en el abono del 100 por 100 de las facturas que por este concepto de formación y educación especializada se produzcan, con un límite en cada caso de 8.000 pesetas mensuales.

Dicha subvención será abonada hasta que los hijos alcancen la edad de dieciocho años. En situaciones excepcionales se estudiarán los casos de más edad o de parientes en primer grado a su cargo y tutela.

Art. 15. *Jubilación*.—Todo trabajador que antes del 31 de diciembre de 1983, haya cumplido sesenta y dos años de edad, podrá optar por jubilarse a partir de la citada edad, percibiendo un complemento con cargo a la Empresa que cubra hasta el 100 por 100 del salario regulador de cotización. Este complemento se percibirá únicamente hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años, en cuyo momento se abonará al trabajador jubilado un premio consistente en las siguientes mensualidades del salario real vigente en las fechas de jubilación:

- Jubilados a los sesenta y dos años, ocho mensualidades.
- Jubilados a los sesenta y tres años, seis mensualidades.
- Jubilados a los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

## CAPITULO VI

## Excedencias

Art. 16. No se requerirá el período mínimo necesario de permanencia en la Empresa, que la legislación establece para los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria con ocasión de ocupar un cargo sindical o político de nivel provincial como mínimo, así como un cargo público de nivel municipal como mínimo. El período de esta excedencia será por el tiempo que duren dichos mandatos y se regulará por las disposiciones generales vigentes en esta materia, como si se tratase de excedencia de carácter forzoso.

Art. 17. El personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar y disponga de un permiso de duración superior a quince días, podrá trabajar durante el mismo en la Empresa si las necesidades de trabajo y la autoridad militar así lo permitiera.

En caso de discrepancia respecto a las necesidades de trabajo el Comité de Empresa o Delegado de Personal emitirá el informe oportuno a la Dirección correspondiente.

## CAPITULO VII

## Recursos humanos

Art. 18. Con el fin de potenciar la formación profesional y la promoción de todos los componentes de la Empresa se crearán comisiones de trabajo formadas por miembros de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Estas comisiones tendrán como función participar en la elaboración de propuestas de las bases y criterios en cuanto a lo siguiente:

- Definición y valoración de puestos de trabajo.
- Definición de categorías.
- Clasificación y calificación del personal.
- Formación.
- Promoción.

Estas comisiones podrán recabar información de la Dirección de la Empresa respecto a la puesta en marcha y seguimiento de los programas a desarrollar de estas materias.

Dichas comisiones antes de cada reunión deberán elaborar un orden del día previo que posibilite una mejor operatividad de las mismas.

## CAPITULO VIII

## Retribuciones, compensaciones y forma de pago

Art. 19. *Retribución mínima garantizada*.—La retribución mínima garantizada para cada categoría profesional será la que figura en la columna B del anexo número 2.

En esta retribución mínima garantizada se incluyen todos los conceptos retributivos con excepción de la antigüedad.

**Art. 20. Aumentos salariales.**

a) Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1981, excepto la mayor antigüedad que se acredite en el presente año, son los que figuran en el anexo número 3.

b) Por lo que se refiere a la mayor antigüedad acreditada en el presente año, ésta se calculará en base al 5 por 100 del salario base.

c) En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

d) Cualquier ascenso que se produzca llevará aparejado el que como mínimo se le aplique un aumento salarial equivalente al 25 por 100 de la diferencia existente entre la retribución mínima garantizada de su categoría y la correspondiente a la inmediata superior.

**Art. 21. Configuración salarial.**—Salario base: Para cada categoría profesional será el que figure en la columna A del anexo número 2.

Plus Convenio: Será la diferencia entre la columna A y la B una vez deducidos los importes correspondientes al plus de peligrosidad y plus de jefe de equipo en los casos que se vinieran disfrutando los citados pluses.

Mejora de Convenio: Una vez aplicados sobre las retribuciones del Convenio anterior, los aumentos mínimos garantizados que figuran en el anexo número 3, la cuantía que exceda excepto antigüedad de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del anexo número 2, se denominará «Mejora Convenio».

**Art. 22. Pluses y horas extraordinarias.**—Los pluses de peligrosidad, toxicidad, nocturnidad, jefe de equipo, los valores unitarios de las horas extraordinarias, así como los importes por antigüedad devengados al 31 de diciembre de 1981, permanecerán inalterables en sus valores.

Ambas partes reconocen que el alcance limitativo de este artículo está debidamente compensado por las mejoras y demás condiciones estipuladas en este Convenio.

Horas estructurales.—Aunque ambas partes están de acuerdo en que se debe ir a la mayor reducción de horas extraordinarias también reconocen la necesidad de establecer un número máximo de éstas con carácter estructural, siendo este número equivalente al 1,8 por 100 de las horas normales de trabajo de las Delegaciones. Dicho porcentaje será asimismo el límite máximo a nivel de cada Delegación. A efectos prácticos, y dentro del citado porcentaje, se procurará que el número de horas extraordinarias de posible realización durante 1982 en cada Delegación deberá ser el 10 por 100 menos de las realizadas en 1981. Con periodicidad mensual, y con carácter previo a la debida información a la autoridad laboral, la representación del personal deberá ser informada igualmente.

**Art. 23.** El pago de nómina para todo el personal será mensual. Los conceptos variables del personal serán abonados en la nómina del mes siguiente al que se produzca.

**Art. 24. Gratificaciones extraordinarias.**—Se establecen dos pagas extraordinarias anuales de treinta días de salario que se abonarán el día 15 de julio como máximo y el día 20 de diciembre.

Como quiera que la retribución anual garantizada es distribuida en catorce pagas, aquellos centros de trabajo con régimen distinto deberán indicar su conformidad o reparo a la aplicación de este criterio a través de su Comité de Empresa o Delegados de Personal, toda vez que un mayor número de pagas implica reducción en el importe de las mismas.

**Art. 25. Dietas y desplazamientos.**—Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma:

- Media dieta: 680 pesetas. Se facilitarán además gastos de viaje y diferencia de tiempo de viaje si éste se realiza fuera de la jornada laboral. Se aplicará a partir del límite de tarifa normal de taxis.
- Dieta sin pernoctar: 1.300 pesetas. No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.
- Dieta completa: Hasta tres días, 2.100 pesetas; más de tres días, 1.900 pesetas desde el primer día.

Los límites de aplicación de la media dieta sin pernoctar se acordarán con los Comités de Empresa locales y Delegados de Personal.

En los desplazamientos que de forma continuada obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, si la duración del desplazamiento fuese superior a dos meses, tendrán derecho a tres días hábiles de permiso retribuido, así como los gastos de viaje, preferentemente en avión, para retornar a su domicilio. Dichos tres días hábiles no incluyen las horas de desplazamiento, las cuales serán consideradas y retribuidas como horas de viaje.

Si la duración del desplazamiento fuera de dos meses, el permiso retribuido será de dos días hábiles al término del desplazamiento.

Si el desplazamiento es de un mes e inferior a dos meses, se disfrutará de un día hábil de permiso retribuido al término de su desplazamiento.

**CAPITULO IX**

**Seguridad e higiene**

**Art. 26. Comités de Seguridad e Higiene.**—Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en cada una de las Delegaciones de zona, así como en la fábrica de Madrid, cuya composición será la siguiente:

- Presidente: Delegado de zona o Director de fábrica.
- Vicepresidente: A designar de mutuo acuerdo entre los Comités de Seguridad e Higiene y la Dirección.
- Secretario: A designar por el Comité de entre los Vocales.
- Vocales: Tres Vocales pertenecientes a la sede de zona y que serán elegidos por el Comité de Empresa o Delegados de Personal. Este número se incrementará según lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.
- Vigilante de Seguridad: A designar entre Empresa y Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Igualmente en las Delegaciones locales y fábrica de Alcalá de Henares se designará un Vigilante de Seguridad.

**Art. 27. Funciones del Comité de Seguridad.**—Como mínimo una vez al mes celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera.

Todos los miembros de los Comités deberán recibir cursos de formación a nivel de Vigilantes de Seguridad, impartidos por los Gabinetes Técnicos Provinciales. Asimismo están facultados para solicitar otros cursos de formación en estas materias ante la Empresa y los Organismos oficiales.

El Comité de Seguridad o Vigilantes de Seguridad donde no exista Comité dedicará un día al mes para efectuar una revisión de obras, rutas o secciones, emitiendo informe que se adjuntará al acta de la reunión ordinaria del Comité.

**Art. 28. Materiales de seguridad y herramientas.**—Se crearán fichas de materiales de seguridad de uso individual y colectivo cuyo control será realizado por el Comité de Seguridad.

**Art. 29. Responsabilidad en materia de seguridad.**—Todo aquel operario que vaya a realizar un trabajo y considere que éste no reúne las condiciones de seguridad necesarias, informará a una persona de su línea, y si no hubiera o no pueda darle solución, reclamará la presencia de un miembro del Comité de Seguridad e Higiene.

**Art. 30. Ropa de trabajo.**—Además de lo ya establecido en cuanto a dotación de ropa de trabajo la Empresa considerará la necesidad de mejorar la calidad, imagen y adaptación de la ropa de trabajo a cada tipo de climatología.

**Art. 31. Reconocimiento médico.**—Todo el personal de la Empresa estará obligado a pasar un reconocimiento médico anual para lo cual la Empresa dispondrá a su cargo de los medios adecuados. Dicho reconocimiento constará de rayos X o foteriografía, exploración de corazón y pulmón, análisis de orina y sangre (ácido úrico, colesterol, diabetes, etc.), medida de tensión, exploración de vista y oído.

El personal femenino que lo desee podrá realizar las pruebas de citología y mamografía.

**CAPITULO X**

**Representación del personal**

**Art. 32.** Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que la Ley establece, en las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos Organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa y las convocadas a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

En aquellos centros de trabajo donde por cualquier circunstancia no existan representantes del personal estarán representados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal de la Delegación de zona.

El crédito de horas sindicales mensuales, por cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación, será el determinado en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, durante los años 1982 y 1983, aquellos centros que de acuerdo con la Ley de referencia tengan un crédito de:

Centros	Estatuto	Tendrán hasta 31-XII-1983
Hasta 100 ... ..	15 horas	30 horas
De 100 a 250 ... ..	20 horas	35 horas
De 251 a 500 ... ..	30 horas	40 horas
De 501 a 750 ... ..	35 horas	40 horas

Art. 33. Serán funciones de los Delegados de Personal o Comités de Empresa las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigente, advirtiendo a la Dirección de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario
- Ser informado de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos con excepción de los puestos directivos.
- d) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre:
  - Traslados totales o parciales de la Empresa.
  - Traslados totales o parciales de la Empresa.
  - Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
  - Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la Empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidas.

e) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

Art. 34. La Dirección de la Empresa facilitará trimestralmente a los Comités de Empresa y Delegados de Personal información sobre la evolución del negocio, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

Tendrán carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores de la Empresa. Mensualmente se facilitará relación de las horas extraordinarias realizadas, distribuidas por secciones, y cuando el Comité o Delegado de Personal lo solicite se ampliará esta información.

Art. 35. Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Art. 36. *Garantías comunes.*—Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

- a) Utilizar, con conocimiento previo de la Dirección, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.
- b) A que les sean facilitados locales de reunión para el uso común dentro de las posibilidades de la Empresa.
- c) Apertura por escrito de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves.
  - El pliego de cargo que da principio al expediente y en el que se especificarán los hechos que puedan dar lugar a la sanción será entregado al expedientado y comunicado al Comité de Empresa u otros Delegados de Personal del centro de trabajo correspondiente.
  - Durante los ocho días siguientes a la entrega del pliego de cargo la Dirección dará audiencia al interesado, Comité u otros Delegados de Personal y aceptará los pliegos de descargo o pruebas contrarias que pudieran presentarle.
  - Una vez transcurrido el plazo de ocho días la Dirección comunicará por escrito el sobreseimiento del expediente o la sanción que estime oportuna.
  - d) No ser despedido ni sancionado a causa de actos realizados por el trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio de las causas que dan lugar al despido disciplinario.

Las garantías establecidas en este apartado d) para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa se mantendrán durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que se produzca por revocación o dimisión.

Art. 37. La utilización de las horas retribuidas para la acción de la representación deberá comunicarse con la máxima antelación posible a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad de representación del personal no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes lo harán fuera de horas de trabajo, salvo casos de urgencia justificada.

Los representantes de los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de su actividad. Dicha justificación será realizada por la Entidad o persona ante quien se realice la gestión.

Art. 38. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, pertenecientes a la misma Delegación de zona, celebrarán reuniones ordinarias periódicas trimestrales, dentro de los quince días siguientes en que se haya entregado la información a que se alude en el artículo 34.

No obstante, estas reuniones tendrán lugar con carácter extraordinario cuando la urgencia o gravedad del caso así lo requiera.

Tanto en el caso de reuniones ordinarias como extraordinarias, deberá ponerse en conocimiento previo del Delegado de Zona, siendo abonados los gastos de desplazamiento correspondientes.

Art. 39. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razones de afiliación sindical, política, religiosa, de raza, sexo, edad, estado civil y lengua.

Art. 40. *Asambleas.*—Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en locales adecuados y posibles que la Empresa designe fuera de la jornada, previa comunicación a la Empresa del orden del día, al menos con veinticuatro horas de antelación, salvo en caso de urgencia justificada. La responsabilidad de la buena marcha de la asamblea corresponde a los Delegados de Personal o Comités de Empresa.

Art. 41. *Cuota sindical.*—A petición expresa del trabajador afiliado en centrales sindicales legalmente constituidas y mientras no medie orden del mismo en contrario, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

## CAPITULO XI

### Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio

Art. 42. El Pleno de la Mesa negociadora del Convenio asumirá la función de Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. No obstante, seis de los miembros de la parte social y los miembros que la Dirección de la Empresa designe en un número no superior a seis, se constituirán en Comités de trabajo a estos efectos. Estos Comités en número de dos, así como el pleno, se reunirán en los meses de mayo y octubre, haciéndolos coincidir.

## CAPITULO XII

Art. 43. *Reconocimiento de títulos.*—El reconocimiento del título profesional y universitario del personal de la Empresa que los posea estará en relación con el puesto de trabajo que ocupe. El conocimiento de dicho título es necesario para la Empresa con objeto de establecer los niveles de conocimiento de su personal. Cuando haya que cubrir un puesto en la Empresa que necesite de título profesional o universitario, dicho puesto se cubrirá con personal de la Empresa antes que de la calle, siempre que a juicio de la Dirección reúna las condiciones exigidas para el puesto.

## DISPOSICION ADICIONAL

### Trabajadores de Fábrica Madrid acogidos al Convenio ZOSA

La estructura salarial para los trabajadores de fábrica Madrid será la señalada en el artículo 21 del Convenio.

De su estructura salarial anterior desaparecen a todos los efectos los conceptos: Complemento artículo 8 y plus carencia de incentivo (PCI), y con su desaparición queda eliminada cualquier acción que sobre ellos pudiera ejercitarse por los trabajadores.

Los aumentos mínimos garantizados que se establecen en este Convenio se entienden aplicados a las retribuciones que los trabajadores disfruten a 31 de diciembre de 1981.

El sistema de primas, únicamente para los operarios productivos de fábrica Madrid acogidos al presente Convenio, será el establecido en el Convenio provincial del Metal de Madrid.

## DISPOSICION ACLARATORIA

En defectos de normas aplicables del presente Convenio y en todas aquellas materias no incluidas en el mismo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

## ANEXO 1

### Jornada de trabajo anual por provincias

	Horas		Horas
Alava	1.900	Guipúzcoa	1.900
Albacete	1.900	Huelva	1.900
Alicante	1.900	Huesca	1.900
Almería	1.900	Jaén	1.900
Avila	1.900	La Coruña	1.900
Badajoz	1.900	Las Palmas	1.900
Baleares	1.900	León	1.900
Barcelona	1.900	Lérida	1.900
Burgos	1.900	Logroño	1.900
Cáceres	1.900	Lugo	1.900
Cádiz y Ceuta	1.900	Madrid:	
Castellón	1.900	— P. C. O.	1.880
Ciudad Real	1.900	— Delegación (Em.)	1.880
Córdoba	1.900	— Delegación (Op.)	1.900
Cuenca	1.900	Fábrica (Oficinas)	1.900
Gerona	1.900	Fábrica (Talleres)	1.900
Granada	1.900		
Guadalajara	1.900		

	Horas		Horas
Almacén Robledillo	1.880	Segovia	1.900
Almacén Cáceres	1.900	Sevilla	1.900
Málaga	1.900	Soria	1.900
Murcia	1.900	Tarragona	1.900
Navarra	1.900	Tenerife	1.900
Orense	1.900	Toledo	1.900
Oviedo	1.900	Valencia	1.900
Palencia	1.900	Valladolid	1.900
Pontevedra	1.900	Vizcaya	1.900
Salamanca	1.900	Zamora	1.900
Santander	1.900	Zaragoza	1.900

La reducción en jornada anual pactada deberá aplicarse mediante acuerdo entre los Comités de Empresa o Delegados de Personal y Delegados de Zona, teniendo en cuenta para ello los horarios mercantiles y concretamente los usuales en el sector de nuestras actividades en cada localidad, todo ello con el fin de garantizar la necesaria participación de nuestra Empresa en el mercado.

**ANEXO 2**  
**Retribución**

	A Salario base	B Retribución mínimo garantizado
<b>Grupo Operarios:</b>		
Oficial de primera, J. E.	412.875	847.500
Oficial de primera	412.875	774.050
Oficial de segunda	409.700	725.460
Oficial de tercera	406.513	688.170
Especialista	405.063	655.800
<b>Grupo Subalternos:</b>		
Todas las categorías	407.820	688.170
<b>Grupo Administrativo:</b>		
Jefe de primera	434.420	1.105.140
Jefe de segunda	427.280	975.190
Oficial de primera	417.620	774.050
Oficial de segunda	411.040	725.460
Auxiliar	403.060	688.170
<b>Grupo Técnico de Oficinas:</b>		
Delineante Proyectista	429.380	1.017.000
Delineante de primera	411.820	774.050
Delineante de segunda	411.040	725.460
Calcedor	403.060	688.170
Reproductor de Planos	398.160	688.170
Archivero Bibliotecario	411.040	725.460
<b>Grupo Organización de Trabajo:</b>		
Jefe Organización de primera	429.380	1.105.140
Jefe Organización de segunda	427.280	975.190
Técnico Organización de primera	417.620	774.050
Técnico Organización de segunda	411.040	725.460
Auxiliar Organización	405.580	688.170
<b>Grupo Técnico de Taller:</b>		
Jefe de Taller	433.720	1.105.140
Maestro de Taller	419.440	1.073.500
Maestro de segunda	417.620	1.040.730
Encargado	410.060	1.006.830
<b>Grupo Técnicos titulados:</b>		
Ingenieros y Licenciados	481.900	1.170.680
Peritos y Aparejadores	453.460	1.105.140
Peritos y Aparejadores con resp.	456.280	1.137.910
Técnicos Comerciales	427.280	975.190

**Aumentos mínimos garantizados**

	Anual bruto
<b>Grupo Operarios:</b>	
Oficial de primera J. E.	90.000
Oficial de primera	82.200
Oficial de segunda	77.040
Oficial de tercera	73.080
Especialista	70.000
<b>Grupo Subalternos:</b>	
Todas las categorías	73.080

	Anual bruto
<b>Grupo Administrativos:</b>	
Jefe de primera	117.360
Jefe de segunda	103.580
Oficial de primera	82.200
Oficial de segunda	77.040
Auxiliar	73.080
<b>Grupo Técnico de Oficinas:</b>	
Delineante Proyectista	108.000
Delineante de primera	82.200
Delineante de segunda	77.040
Calcedor	73.080
Reproductor de planos	73.080
Archivero Bibliotecario	77.040
<b>Grupo Organización de Trabajo:</b>	
Jefe Organización de primera	117.360
Jefe Organización de segunda	103.580
Técnico Organización de primera	82.200
Técnico Organización de segunda	77.040
Auxiliar Organización	73.080
<b>Grupo Técnicos de Taller:</b>	
Jefe de Taller	117.360
Maestro de Taller	114.000
Maestro de segunda	110.520
Encargado	106.920
<b>Grupo Técnicos Titulados:</b>	
Ingenieros y Licenciados	124.320
Peritos y Aparejadores	117.360
Peritos y Aparejadores con respons.	120.840
Técnicos Comerciales	103.580

Madrid, 11 de enero de 1982.

**ACTA NUMERO 1**

Reunida en Madrid la Mesa negociadora del III Convenio «Zosa», se tomaron los siguientes acuerdos:

**Composición de la Mesa**

Parte social: Dimas Martínez Roitegui (San Sebastián), Alfonso Sacristán Charlán (Las Palmas), José León Ruiz (Barcelona capital), José Merchán Romero (Málaga), Antonio Fernández Pérez (Vigo), Juan Fernández Cabal (Asturias), José A. Salazar Roiz (Bilbao), Eduardo Huisa Arcos (Sevilla), Francisco Javier Vázquez G. (La Coruña), Mariano Ruiz Sánchez (Murcia), Andrés Alvaro (Fábrica Madrid), Luis Suárez Gutelius (P.C.O.) y Francisco Fernández (Madrid).

Parte empresarial: Luis Amigo Bravo, Rafael Gutiérrez Adelantado, Germinal Sánchez Manent, José Llamas Anta, Antonio Flores García, Joaquín Perurena Recalde, Jaime Aguila Farré, Pablo Esquembre Poveda, Alonso Cruz León, Juan M. González González, Agustín Cáceres López y Luis Cabrera López.

Justificó su ausencia José Merchán.  
La parte social solicita de la parte empresarial que sean trece sus miembros en lugar de doce, sólo para la negociación, quedando en doce los miembros del Comité de Vigilancia. La parte empresarial aceptó la propuesta.

Se nombraron los siguientes portavoces, Secretarios de actas y moderador:

Moderador: Don Dimas Martínez.

Portavoces:

Parte empresarial: Don Luis Amigo Bravo, don Rafael Gutiérrez Adelantado y don Alonso Cruz León.

Parte social: Don Francisco Javier Vázquez y don José A. Salazar Roiz.

Redactores de actas:

Parte empresarial: Don Germinal Sánchez Manent y don Luis Cabrera López.

Parte social: Don Antonio Fernández Pérez y don José León Ruiz.

Los Secretarios de actas se reunirán a las diecisiete horas todos los días en el parque del Conde de Orgaz.

Horarios y calendarios de sesiones: 8,30 horas a 14,30 horas, de martes a jueves; 12,00 horas a 15,00 horas, lunes; 8,00 horas a 12,00 horas, viernes.

Se acordó a petición de la parte empresarial que el próximo día 15 no habrá sesión.

Se trató el tema relacionado con los gastos de la parte social.

Se dio lectura a un escrito dirigido a la Mesa negociadora de 43 operarios de la Fábrica Madrid, en la cual solicitan su inclusión en el Convenio de Empresa, sin condiciones.

La parte empresarial se reserva el derecho de incluirlo en el Convenio y someterá a estudio la propuesta.

A propuesta de la Dirección se dio lectura a la plataforma de la parte social, con el objeto de ver algunas dudas existentes que fueron aclaradas.

La Dirección hizo entrega de su plataforma a la parte social, siendo aclaradas también algunas dudas, dejando claro que a la plataforma presentada le faltan lógicamente algunos aspectos de la negociación como salarios, dietas, etc., y que irán surgiendo en el transcurso de la misma. Manifestando a su vez que los dos primeros párrafos del artículo 22 de la plataforma de la Dirección no se considerarán.

En Madrid, lunes 11 de enero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

#### ACTA NUMERO 2

Reunida en Madrid a martes 12 de enero de 1982 la Mesa negociadora del tercer Convenio «Zosa», se acordaron los siguientes temas.

Fue iniciada la sesión siendo debatidos y aclarados algunos puntos de la masa salarial de 1981, presentados por la Dirección.

A petición de la parte social, se interrumpió la sesión para el resto del día con objeto de estudiar y analizar la plataforma empresarial.

Madrid, 12 de enero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

#### ACTA NUMERO 3

Se dio lectura al acta número 2, siendo aprobada.

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio Colectivo «Zosa», se trataron y acordaron los siguientes puntos:

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—La parte empresarial aceptaría el texto del artículo 1.º de la plataforma social, siempre y cuando ésta acepte el artículo 5.º de la plataforma empresarial en su integridad.

Ambas partes se mantienen en sus posturas iniciales.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—Se llegó al siguiente acuerdo:

«El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo, por ambas partes, independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1982.»

«Con una antelación mínima de tres meses a la firma de su vencimiento, podrán ser iniciadas por cualquiera de las partes los trámites oportunos para la negociación del nuevo Convenio.»

Respecto a la duración, no hubo acuerdo entre las partes, manteniendo dos años la parte empresarial y un año la parte social.

Ambas partes acuerdan negociar la revisión semestral en el artículo 20, apartado c), de la plataforma empresarial.

Art. 3.º *Vinculación a lo pactado.*—Se acuerda el texto presentado por la parte social, siendo:

«Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por percepciones anuales.»

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Se acuerda el texto presentado por la parte social:

«Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.»

«Igualmente, serán compensadas y absorbidas las condiciones del presente Convenio con aquellas que por disposición legal o Convenio de rango superior pudieran establecerse en el futuro, salvo que su cómputo global y anual supere a las pactadas en este Convenio.»

Art. 5.º *Garantía personal.*—Ambas partes mantienen las posturas iniciales.

Art. 6.º *Organización del trabajo.*—Se acepta por ambas partes el texto siguiente:

«A tenor de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.»

«No obstante, reconociendo que la Empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Dirección oirá preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa. Con este fin se desarrollan más adelante las funciones, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores.»

La Dirección se comprometió a discutir a fondo el artículo 33, párrafo d), de la plataforma empresarial.

Art. 7.º *Servicio guardia de los sábados.*—Tras un largo debate, la Dirección ofertó que cada trabajador perciba por cada sábado de guardia de cinco horas 1.276 pesetas, cifra que equivale al 11 por 100 de incremento, manteniendo los puntos 1 y 2 de la plataforma empresarial.

La parte social mantiene que la oferta es inaceptable y sostiene su postura.

Ambas partes están de acuerdo en que el servicio de guardia de los sábados sea negociado en esta Mesa en cuanto a la compensación económica dejando en la negociación local la organización del servicio respecto a número de personas y horas necesarias (de acuerdo con el texto del II Convenio).

Art. 8.º *Jornada.*—La parte empresarial presentó la siguiente oferta:

«Estamos dispuestos a reducir de 1.945 horas/año a 1.830 horas manteniendo igual los demás centros.»

La parte social considera que el límite ofertado es bajo y se mantiene en su plataforma.

Respecto al horario continuado para empleados, la Dirección argumentó la dificultad de aceptarlos por razones de organización comercial.

Art. 9.º *Vacaciones.*—La parte empresarial acepta la redacción del artículo 9 del II Convenio «Zosa».

La parte social sostiene como postura su redactado de la plataforma, no aceptando la oferta empresarial.

Art. 10. *Licencias y permisos.*—La parte empresarial ofertó los siguientes puntos:

Añadir «Muerte de hermano político...» en el párrafo 2.º del apartado d) del II Convenio «Zosa».

Incluir el párrafo b) (álumbramiento de esposa) en los casos de desplazamientos superiores a 300 kilómetros, Islas, Ceuta y Melilla.

La Dirección no tendría inconveniente en aceptar diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

La parte social no acepta totalmente la propuesta.

Sin más que tratar, se levantó la sesión a miércoles 13 de enero de 1982.

Por la parte social.

Por parte empresarial.

#### ACTA NUMERO 4

Reunida en Madrid la Mesa negociadora del II Convenio «Zosa», se trataron los siguiente temas:

Se dio lectura al acta número 3, siendo aprobada por los presentes.

Art. 11. *Enfermedad y accidente.*—Tras un largo debate, ambas partes acordaron dejar pendiente este artículo para posterior negociación.

Art. 12. *Economato.*—La parte social solicitó datos a la Dirección con el propósito de elaborar el estudio pendiente de su plataforma. La parte empresarial entregará los datos solicitados en breve plazo, negociándose posteriormente.

Art. 13. *Préstamos para vivienda.*—La Dirección expuso que en cuanto a la ampliación de fondos y la incorporación de interés al fondo (no para incrementarlos sino para darles más rotación) pueden ser negociables. No entendiéndose negociables el préstamo personal (no es materia de este Convenio). Si bien toma nota la parte empresarial de la petición formulada. Respecto a la concesión de aval bancario por parte de la Empresa, no es negociable.

Se acuerda por ambas partes que el Reglamento de Préstamos de Vivienda debe ser revisado en la Comisión Mixta (1) de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

La parte social acepta la propuesta citada anteriormente, para ser negociada en el transcurso de los próximos días.

(1) No necesariamente indica modificación.

Art. 14. *Ayuda familiar.*—Fue debatido el tema, llegando a las siguientes posturas:

La Dirección expuso su opinión positiva hacia este tema, quedando pospuesta por ambas partes a posterior estudio, con el fin de que sea basada en un criterio justo y objetivo.

A petición de la Dirección, la parte social elaborará un texto más amplio del párrafo referente a ayuda de guardería en el caso de viudez.

Queda pendiente la negociación del artículo.

Art. 15. *Jubilación.*—La parte empresarial mantiene el texto del último Convenio Colectivo y la parte social mantiene su plataforma considerando el artículo como negociable.

Art. 16. *Excedencias.*—Se acuerda por ambas partes el siguiente texto:

«No se requerirá en período mínimo necesario de permanencia en a Empresa, que la legislación establece para los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria con ocasión de ocupar un cargo sindical o político, de nivel provincial como mínimo, así como un cargo público de nivel municipal como mínimo. El período de esta excedencia será por el tiempo que

duren dichos mandatos y se regulará por las disposiciones generales vigentes, en esta materia, como si se tratase de excedencia de carácter forzoso.

Se acuerda por ambas partes que el último párrafo de la plataforma social se pospone para negociar posteriormente.

Sin más que tratar, se levantó la sesión en Madrid a 14 de enero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

#### ACTA NUMERO 5

Reunida en Madrid la Mesa negociadora del III Convenio Colectivo de Empresa, se trataron los siguientes temas:

La Dirección presentó a la Mesa los datos solicitados en sesiones anteriores por la parte social en materia de enfermedad y accidente, economatos, ayuda familiar y grupo de personas de edades comprendidas entre sesenta y sesenta y cuatro años.

Art. 17. *Servicio militar.*—Se acuerda por ambas partes mantener el texto del II Convenio «Zosa».

Art. 18. *Recursos humanos.*—Se acuerda mantener el mismo texto del II Convenio Colectivo «Zosa», excepto el último párrafo, que será objeto de estudio por la parte social.

Art. 19. Este artículo se debe contemplar en conjunto con los artículos 20, 21 y 22, siendo a su temática común.

La parte social, a petición de la Dirección, aclaró el concepto sobre el cual se aplicará el 11 por 100 de su plataforma, siendo sobre las tablas de retribuciones mínimas garantizadas y 3.000 pesetas lineales mensuales.

Posteriormente, la Dirección presentó la valoración que supone el costo de la descongelación de los pluses de antigüedad, peligrosidad y Jefe de Equipo, presentados por la parte social:

— Plus de antigüedad, 37,800 millones (1,8 por 100 sobre masa salarial).

— Plus de peligrosidad, 50,698 millones (2,41 por 100 sobre masa salarial).

— Plus de Jefe de Equipo, 13,265 millones (0,63 por 100 sobre la masa salarial).

Total, 101,763 millones (4,84 por 100 sobre masa salarial).

La Dirección manifestó la siguiente oferta: 10 por 100 sobre la masa salarial de 1981, que suponen 210.246.000 pesetas, que es la bolsa máxima para salarios de este año. Todo ello, expuso la Dirección, queda condicionado a lo globalidad del Convenio.

A petición de la parte social, la Dirección detalló su oferta salarial: La descongelación de pluses citados con anterioridad supone un 4,84 por 100 sobre la masa y en el 10 por 100 expresado en la oferta de la Dirección están incluidos, así como la cantidad de 10.400.827 pesetas, que en aplicación del artículo 20, letra c), de la revisión del II Convenio «Zosa», que «con cargo y a cuenta de la negociación de 1982» han sido totalmente abonados en el transcurso de 1981.

Posteriormente la parte social manifestó que mantiene su plataforma original del 11 por 100 sobre tablas y 3.000 pesetas lineales mensuales y la descongelación de pluses.

Art. 23. *Pago de nóminas.*—La Dirección manifestó que el segundo párrafo de la plataforma social no es negociable y se remite al texto del II Convenio «Zosa», manteniéndose el sistema de cobro vigente.

Y sin más que tratar, se levantó la sesión a las quince horas del lunes día 18 de enero de 1982.

Por parte social.

Por la parte empresarial.

#### ACTA NUMERO 6

Se dio lectura al acta número 5, siendo aprobada por los presentes.

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio Colectivo «Zosa», se trataron los siguientes temas:

Art. 24. *Gratificaciones extraordinarias.*—La Dirección no aceptó el primer párrafo de la plataforma social.

Fue debatido el tema, valorando la Dirección en 85,8 millones de pesetas la aplicación de la paga de beneficios presentada por la parte social. La parte empresarial no aceptó el artículo. La parte social mantiene su postura inicial.

Art. 25. *Diets y desplazamientos.*—La Dirección, en principio, hizo la siguiente oferta:

Media dieta: 650 pesetas.

Dieta sin pernoctar: 1.290 pesetas.

Dieta completa: Hasta tres días, 2.035 pesetas; más de tres días, 1.815 pesetas desde el primer día.

La parte social no acepta la oferta, siendo retirada posteriormente por la Dirección.

Art. 26. *Comités de Seguridad e Higiene.*—Se acuerda el texto de la plataforma empresarial (ver anexo I).

Art. 27. *Funciones del Comité de Seguridad.*—Se acuerda el texto de la plataforma social.

Art. 28. *Materiales de seguridad y herramientas.*—Se acuerda por ambas partes el texto de la plataforma social.

Art. 29. *Responsabilidad en materia de seguridad.*—Se acuerda por ambas partes el texto:

«Todo aquel operario que vaya a realizar un trabajo y considere que éste no reúne las condiciones de seguridad necesarias informará a una persona de su línea y, si no hubiera o no pueda darle solución, reclamará la presencia de un miembro del Comité de Seguridad e Higiene.»

Art. 30. *Ropa de trabajo.*—Se acuerda el siguiente texto:

«Además de lo establecido en la Empresa en cuanto a dotación de ropa de trabajo, la Empresa considerará la necesidad de mejorar la calidad, imagen y adaptación de la ropa de trabajo a cada tipo de climatología.»

Art. 31. *Reconocimiento médico.*—Se acordó por los presentes trasladar el texto de la parte social a los Servicios Médicos para su informe posterior.

Art. 32. *Representación del personal.*—Tras un largo debate se acuerda el primer y tercer párrafo de la plataforma social.

La parte social retira los puntos 1 y 2 de su plataforma. La postura de la Dirección en cuanto al crédito de horas sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sin embargo se podría negociar sujeto a la globalidad del Convenio.

Art. 33. Se acuerda por ambas partes el texto del II Convenio «Zosa».

Art. 34. Queda pendiente de lo que se acuerde en el artículo 22 sobre horas estructurales.

Art. 35. *Medidas disciplinarias.*—Se acuerda por ambas partes el texto del II Convenio «Zosa».

La parte social hace constar su deseo de que se le comuniquen también las faltas leves.

Art. 36. *Garantías comunes.*—Se acuerda el texto siguiente, derivado de la plataforma empresarial:

«Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la Dirección, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.

b) A que les sean facilitados locales de reunión para el uso común dentro de las posibilidades de la Empresa.

c) Apertura por escrito de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves.

El pliego de cargo que da principio al expediente y en el que se especificarán los hechos que puedan dar lugar a la sanción será entregado al expedientado y comunicado al Comité de Empresa u otros Delegados de Personal del centro de trabajo correspondiente.

Durante los ocho días siguientes a la entrega del pliego de cargo la Dirección dará audiencia al interesado, Comité u otros Delegados de Personal y aceptará lo pliegos de descargo o pruebas contrarias que pudieran presentarle.

Una vez transcurrido el plazo de ocho días, la Dirección comunicará por escrito el sobreseimiento del expediente o la sanción que estime oportuna.

d) No ser despedido ni sancionado a causa de actos realizados por el trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio de las causas que dan lugar al despido disciplinario.»

Variando en el apartado d) el segundo párrafo, que sería:

«Las garantías establecidas en este apartado d) para Delegados de Personal y Comités se mantendrán durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que se produzca por revocación o dimisión.»

Art. 37. Se acuerda el texto del II Convenio «Zosa».

Art. 38. Se acuerda por ambas partes el texto del II Convenio «Zosa».

Art. 39. Se acuerda el siguiente texto en principio:

«Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de afiliación sindical.»

Este artículo queda pendiente de negociación para la siguiente sesión.

Madrid, martes 19 de enero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

#### ANEXO I

Art. 26. *Comités de Seguridad e Higiene.*—Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en cada una de las Delegaciones de Zona, así como en la fábrica de Madrid, cuya composición será la siguiente:

— Presidente: Delegado de Zona o Director de Fábrica.

— Vicepresidente: A designar de mutuo acuerdo entre los Comités de Seguridad e Higiene y la Dirección.

— Secretario: A designar por el Comité de entre los Vocales.

— Vocales: Tres Vocales pertenecientes a la sede de zona y que serán elegidos por el Comité de Empresa o Delegados de Personal. Este número se incrementará según lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

— Vigilante de Seguridad: A designar entre Empresa y Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Igualmente en las delegaciones locales y fábrica de Alcalá de Henares se designará un Vigilante de Seguridad.

Madrid, 20 de enero de 1982.

#### ACTA NUMERO 7

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio «Zosa», se trataron los siguientes temas:

Se dio lectura al acta número 6, siendo aprobada por los presentes:

Art. 39. Se acordó por ambas partes el siguiente texto:

«Ningún trabajador podrá ser discriminado por razones de afiliación sindical, política, religiosa, de raza, sexo, edad, estado civil y lengua.»

Art. 40. Se acordó el siguiente texto del primer párrafo:

«Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en locales adecuados y posibles que la Empresa designe, fuera de la jornada, previa comunicación a la Empresa del orden del día, al menos con veinticuatro horas de antelación, salvo en caso de urgencia justificada. La responsabilidad de la buena marcha de la Asamblea corresponde a los Delegados de Personal o Comités de Empresa.»

Respecto al reconocimiento de doce horas retribuidas de asambleas, la Dirección lo considera no negociable.

La parte social mantiene su postura.

Art. 41. *Cuota sindical.*—Se acuerda por ambas partes mantener el texto del II Convenio «Zosa».

Art. 42. *Incapacidad (plataforma social).*—La Dirección se acoge a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

La parte social mantiene su postura original.

Art. 43. *Responsabilidad civil y criminal (plataforma social).*—Tras un largo debate, ambas partes acuerdan la siguiente declaración de principios:

«Debido a la enorme variedad de casuística, que se pudiera presentar en este tema, la postura de la Dirección es y será en base a consideraciones justas según la situación de que se trate. Dicha filosofía ha sido puesta de manifiesto en muchas situaciones anteriores.»

Art. 44. *Magistratura (plataforma social).*—La Dirección considera no negociable este texto.

La parte social se mantiene en su postura.

Art. 45. *Reconocimiento títulos (plataforma social).*—Se aprobó el siguiente texto:

«El reconocimiento del título profesional y universitario del personal de la Empresa que los posea estará en relación con el puesto de trabajo que ocupe. El conocimiento de dicho título es necesario para la Empresa con objeto de establecer los niveles de conocimiento de su personal. Cuando haya que cubrir un puesto en la Empresa que necesite de título profesional o universitario, dicho puesto se cubrirá con personal de la Empresa antes que de la calle, siempre que a juicio de la Dirección reúna las condiciones exigidas para el puesto.»

Art. 46. *Comité Intercentros.*—Se debatió ampliamente el tema, dejando el debate para la sesión próxima.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

Madrid, 21 de enero de 1982.

#### ACTA NUMERO 8

Reunida en Madrid la Mesa negociadora del III Convenio Colectivo «Zosa», se trataron los siguientes temas:

Se dio lectura al acta número 7, siendo aprobada por los presentes.

Art. 46. *Comité Intercentros.*—La Dirección manifestó su postura sobre la plataforma social, considerándolo como no negociable.

La parte social mantiene su postura original.

#### CAPÍTULO XI

##### Comisión Mixta de Interpretación

Se acordó el siguiente texto:

El Pleno de la Mesa negociadora del Convenio asumirá la función de Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

«Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. No obstante, seis de los miembros de la parte social y los miembros que la Dirección de la Empresa designe en un número no superior a seis se constituirán en Comités de trabajo a estos efectos. Estos Comités, en número de dos, así como el Pleno, se reunirán en los meses de mayo y octubre del presente año, haciéndolos coincidir.»

#### DISPOSICION ADICIONAL

Trabajadores sin I. V. de fábrica Madrid que se incorporaron al III Convenio «Zosa»

Se acordó el siguiente texto:

«La estructura salarial para los trabajadores de fábrica Madrid que se incorporen al III Convenio «Zosa» será la señalada en el artículo 21 del Convenio.

De su estructura salarial anterior desaparecen a todos los efectos los conceptos complemento artículo 8 y P. C. I. y con su desaparición queda eliminada cualquier acción que sobre ellos pudiera ejercitarse por los trabajadores.

Los aumentos mínimos garantizados que se establezcan en este Convenio se entienden aplicados a las retribuciones que los trabajadores hayan disfrutado durante 1981.

El sistema de primas, únicamente para los operarios productivos de fábrica Madrid acogidos al presente Convenio, será el establecido en el Convenio Provincial del Metal de Madrid.»

Se concedió entre los presentes a una valoración de la situación al día de hoy de los acuerdos y desacuerdos tomados. La Dirección manifestó que la aplicación de la plataforma social en su conjunto supondría un 31 por 100 sobre la masa salarial de 1981, sin entrar en la evaluación de las fiestas y permisos, enfermedad y préstamos de vivienda. Por ello lo considera no negociable. A continuación manifestó la parte empresarial que está dispuesta a negociar del 9 por 100 al 11 por 100.

La parte social solicitó un receso y a última hora de la mañana presentó una contraoferta global a la Dirección.

Madrid, jueves 21 de enero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

Madrid, 22 de enero de 1982.

#### ACTA NUMERO 9

Reunida en Madrid la Mesa negociadora del III Convenio Colectivo «Zosa», se trataron los siguientes temas:

Se dio lectura al acta número 8, siendo aprobada por los presentes.

Se dio lectura a la contraoferta presentada por la parte social en el día de ayer. Y a continuación se leyó la postura empresarial.

Ambas partes manifestaron que las ofertas presentadas están condicionadas a la globalidad de lo que se acuerde en el Convenio.

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—Se acordó por las partes el texto del II Convenio, eliminando «mixto».

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—La parte social mantiene su postura de vigencia de un año y la Dirección considera que deben ser dos años, aunque es un tema negociable.

Arts. 3.º, 4.º, 5.º y 6.º Se acordó el texto del II Convenio «Zosa».

Art. 7.º *Servicio guardia de los sábados.*—La parte social oferta 3.000 pesetas por cinco horas y resto del artículo como en el acta número 3.

La Dirección no acepta las 3.000 pesetas de la parte social y ofrece un 11 por 100 sobre 1.150 pesetas, es decir 1.276 pesetas, quedando el texto como en el acta número 3.

Art. 8.º *Jornada.*—La parte social solicitó 1.834 horas.

La Dirección se mantiene en una reducción de quince horas en aquellos centros que tengan 1.945 horas.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Se acordó el texto II Convenio.

Art. 10. *Licencias y permisos.*—Se acordó en el acta número 3 (diecisiete días por matrimonio) y se incluirá «hermanos políticos» en apartado d..

Art. 11. *Enfermedad y accidente.*—La parte social se mantiene en el texto del II Convenio.

La Dirección está de acuerdo en principio, pero sostiene para más claridad su plataforma.

Art. 18. *Recursos humanos.*—Se acordó en actas 5 y 8.

Art. 19. *Retribuciones mínimas.*—La parte social mantiene el texto del II Convenio.

La Dirección acepta el texto.

Art. 20. *Aumentos salariales.*—La parte social presentó las siguientes tablas de aumentos mínimos garantizados por categorías:

##### Grupo Operarios:

Oficial de primera J. E. ... ..	8.000 × 14
Oficial de primera ... ..	7.800 × 14
Oficial de segunda ... ..	7.600 × 14
Oficial de tercera ... ..	7.400 × 14
Especialista ... ..	7.200 × 14

##### Grupo Subalternos:

Todas categorías ... ..	7.400 × 14
-------------------------	------------

##### Grupo Administrativos:

Jefe de primera ... ..	9.500 × 14
Jefe de segunda ... ..	9.100 × 14
Oficial de primera ... ..	7.900 × 14
Oficial de segunda ... ..	7.700 × 14
Auxiliar ... ..	7.500 × 14



Grupo Técnico de Oficinas:

Delineante Proyectista .....	9.400 × 14
Delineante de primera .....	9.100 × 14
Delineante de segunda .....	7.800 × 14
Calcedor .....	× 14
Reproductor planos .....	7.800 × 14
Archivero Bibliotecario .....	7.800 × 14

Art. 12. *Economato*.—Se acordó en acta número 4.

Art. 13. *Préstamos para vivienda*.—Existe acuerdo en cuanto a los 15 millones de pesetas solicitados por la parte social; en principio y condicionado a que desearía tener la Dirección, flexibilidad limitada por la Mesa negociadora, en cuanto a la decisión de concesión de préstamos.

La parte social retiró de su plataforma el aval de la Empresa.

Art. 14. *Ayuda familiar*.—Ambas partes se remiten al acta número 4.

Art. 15. *Jubilación*.—La parte social presentó la jubilación a los sesenta años durante 1982, con el 100 por 100 vitalicio.

La parte empresarial no lo acepta en Convenio y mantiene el texto del II Convenio Colectivo.

Art. 16. *Excedencias*.—Se acordó en acta número 4.

Art. 17. *Servicio militar*.—Se acordó en acta número 5.

Grupo Organización de Trabajo:

Jefe Organización de primera .....	9.500 × 14
Jefe Organización de segunda .....	9.100 × 14
Técnico Organización de primera .....	7.900 × 14
Técnico Organización de segunda .....	7.800 × 14

Grupo Técnico de Taller:

Jefe de Taller .....	9.500 × 14
Maestro de Taller .....	9.500 × 14
Maestro de segunda .....	9.500 × 14
Encargado .....	9.100 × 14

Grupo Técnicos Titulados:

Ingenieros y Licenciados .....	10.000 × 14
Peritos y Aparejadores .....	9.800 × 14
Con responsabilidad .....	9.800 × 14

La parte empresarial manifestó que es inaceptable la oferta, dado que representan 290 millones y la anterior 305 millones, considera que su postura de aumento es del 11 por 100, deduciendo antigüedad y ascensos.

La parte empresarial solicitó incorporar la categoría de Técnico comercial.

Art. 21. *Configuración salarial*.—Se acordó el texto del II Convenio

Art. 22. *Plusas y horas extras*.—La parte social manifestó que los plusas quedan congelados, excepto la nueva antigüedad de este año

La parte empresarial expuso su deseo de negociación de horas extraordinarias estructurales.

Art. 23. *Pago nóminas*.—Se acordó el texto del II Convenio.

Art. 24. *Gratificación extraordinaria*.—Se acordó el texto del II Convenio.

Art. 25. *Dietas*.—La parte social presentó la siguiente contraoferta:

- Media dieta, 750 pesetas.
- Dieta sin pernoctar, 1.350 pesetas.
- Dieta hasta tres días, 2.250 pesetas.
- Más de tres días, desde el primer día, 2.000 pesetas.

La Dirección expuso la siguiente:

- Media dieta, 650 pesetas.
- Dieta sin pernoctar, 1.290 pesetas.
- Dieta completa: 2.035 pesetas, hasta tres días; 1.815 pesetas, más de tres días desde el primer día.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene

Arts. 26, 27, 28, 29 y 30. Quedaron acordados en actas anteriores.

Art. 31. *Reconocimiento médico*.—La parte social mantiene su petición original. La Dirección manifestó que se remite al II Convenio, dado que la dermatosis no es una enfermedad que se pueda prevenir, ni en nuestra industria se utilizan productos químicos. En cuanto a la vacuna antitetánica, según los Servicios Médicos se utiliza cuando se ha producido el accidente.

Art. 32. *Representación del personal*.—La parte social se remite al acta número 6.

La Dirección mantiene su texto de la plataforma empresarial, aunque el crédito de horas sindicales pueda ser negociable

Art. 33. Se acordó II Convenio «Zosa».

Art. 34. Pendiente por ambas partes, se negociará con el artículo 22

Arts. 35, 36, 37, 38 y 39. Acordados en actas anteriores (6, 7 y 8).

Art. 40. *Asambleas*.—Se acordó parcialmente en el acta número 7.

La parte social mantiene su postura de horas retribuidas para asambleas. La Dirección considera las horas como no negociables.

Art. 41. *Cuota sindical*.—Se acordó en el acta número 7.

Art. 42. *Incapacidades (plataforma social)*.—La parte social retiró el artículo

Art. 43. *Responsabilidad civil y criminal (plataforma social)*.—Ver declaración de principios en acta número 7.

Art. 44. *Magistratura (plataforma social)*.—La parte social mantiene su plataforma.

La Dirección se remite a la legislación vigente.

Art. 45. *Reconocimientos títulos*.—Se acordó en el acta número 7.

Art. 46. *Comité Intercentros*.—La parte social mantiene su petición y la Dirección la considera no negociable.

Madrid, viernes 22 de enero de 1982.

Por la parte social:

Por la parte empresarial.

ACTA NUMERO 10

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio «Zosa», se trataron los siguientes temas:

La parte social manifestó a la Mesa el sentir de las asambleas convocadas y celebradas en los últimos días ratificando la contraoferta del acta número 9, sobre todo en los puntos de dietas, guardia de los sábados, salarios, jornada, horas y secciones sindicales.

La Dirección preguntó si la parte social está de acuerdo con las subidas lineales, manifestando ésta que en principio sí, valorando los criterios de años anteriores.

La Dirección manifiesta que son desmotivadoras las subidas lineales ya que se trata a todos los trabajadores por igual y es posible que exista algún trabajador que no lo merezca, así como hay otros que es posible que lo merezcan mucho más.

La parte empresarial preguntó a la parte social si la diferencia de 111 horas en la jornada es una postura a ultranza. La parte social expuso que no es un punto de vista a ultranza.

La Dirección especificó su postura salarial a petición de la parte social presentando la siguiente tabla:

Salarios

Pesetas

Aumentos anuales mínimos garantizados

Grupo Operarios:

Oficial de primera, Jefe de Equipo .....	75.000
Oficial de primera .....	68.500
Oficial de segunda .....	64.200
Oficial de tercera .....	60.900
Especialista .....	58.000

Grupo Subalternos:

Subalternos .....	60.900
-------------------	--------

Grupo Administrativo:

Jefe de primera .....	97.800
Jefe de segunda .....	86.300
Oficial de primera .....	89.500
Oficial de segunda .....	84.200
Auxiliar .....	60.900

Grupo Técnicos de Oficina:

Delineante Proyectista .....	90.000
Delineante de primera .....	68.300
Delineante de segunda .....	64.200
Calcedor .....	60.900
Reproductor de Planos .....	60.900
Archivero Bibliotecario .....	64.200

Grupo de Organización de Trabajo:

Jefe Organización de primera .....	97.800
Jefe Organización de segunda .....	86.300
Técnico de Organización de primera .....	68.500
Técnico de Organización de segunda .....	64.200
Auxiliar .....	60.900

Grupo Técnicos de Taller:

Jefe de Taller .....	97.800
Maestro Taller .....	95.000
Maestro Taller de segunda .....	92.100
Encargado .....	89.100

Grupo de Técnicos Titulados:

Ingenieros y Licenciados .....	103.800
Peritos y Aparejadores .....	97.800
Peritos y Aparejadores con responsabilidad .....	100.700
Técnicos Comerciales .....	60.000

La Dirección presentó la siguiente postura, respecto a los puntos citados por la parte social.

Dietas.—Se podría considerar el importe de la dieta sin pernoctar.

Guardia de los sábados.—Se podría establecer en 1.400 pesetas la guardia de los sábados sobre las 1.150 pesetas del pasado año.

Jornada.—En principio, dada la lejanía de las posturas, la Dirección mantiene la reducción de quince horas en los centros de 1.845 horas anuales, aunque se podría considerar de forma moderada.

Horas sindicales.—La parte empresarial se remite al acta número 8, artículo 32.

Secciones sindicales.—La Dirección no las reconoce dentro de la Empresa.

Madrid, 27 de enero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

ACTA NUMERO 11

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio «Zosa», se trataron los siguientes temas:

Se dio lectura al acta número 10, siendo aprobada por los presentes. Tras un amplio debate, se acordó por ambas partes lo siguiente:

Dietas:

Media dieta, 660 pesetas.

Dieta sin pernoctar, 1.300 pesetas.

Dieta hasta tres días, 2.100 pesetas.

Dieta más de tres días, desde el primer día, 1.900 pesetas.

Ambas partes manifestaron que lo acordado está sujeto a la globalidad del Convenio.

Servicio de guardia de los sábados.—Se inició el tema, dejando la continuidad de su negociación para la sesión de mañana.

Madrid, 28 de enero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

ACTA NUMERO 12

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio «Zosa», se trataron los siguientes temas:

Se dio lectura al acta número 11, siendo aprobada por los presentes.

La parte social solicitó de la Dirección algunos datos, pidiendo a continuación receso del resto de la mañana.

Y sin más que tratar se levantó la sesión.

Madrid, 29 de enero de 1982.

La parte social.

La parte empresarial.

ACTA NUMERO 13

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio «Zosa», se trataron los siguientes temas:

Se debatió entre las partes algunos conceptos legales sobre el Convenio.

La parte social manifestó que el propósito de dar mayor flexibilidad propone negociar en bloque los siguientes puntos: vigencia y duración, guardia de los sábados, economato, jornada, préstamos de vivienda, ayuda familiar, jubilación, aumentos salariales, reconocimiento médico, representación del personal, asambleas, Magistratura y Comité Intercentros.

La Dirección en un principio no comprendió la nueva propuesta, dado que parece como si se comenzase a negociar el Convenio, no obstante acepta.

Horas estructurales.—La Dirección propuso una relación por Delegaciones de horas estructurales.

Las horas estructurales serán objeto de negociar en la reunión de mañana, así como el redactado del artículo.

Reconocimiento médico (art. 31).—Se acuerda que en el redactado de este artículo se incluya todo aquello en lo que consista el reconocimiento.

Crédito de horas sindicales (art. 32).—La parte empresarial está en principio a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La parte social estaría dispuesta a mantener las que tenía el pasado año.

Asambleas (art. 40).—La parte social manifestó que se mantiene en la plataforma de doce horas retribuidas.

La Dirección mantiene la redacción del II Convenio.

Jubilación (art. 15).—La parte social solicitó la prórroga de la jubilación a partir de los sesenta años con el 100 por 100.

La Dirección mantiene el texto del II Convenio modificando fechas.

Jornada.—La parte social manifestó que estaría dispuesta a aceptar 1.880 horas anuales.

La Dirección tomó nota de la propuesta.

Se interrumpió la sesión a las catorce treinta y siete horas, a petición de la Dirección.

Madrid, lunes 1 de febrero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

ACTA NUMERO 14

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio «Zosa», se trataron los siguientes temas:

Se dio lectura al acta número 13, siendo aprobada por los presentes.

Horas estructurales.—Se acordó entre las partes el siguiente texto:

«Aunque ambas partes están de acuerdo en que se debe ir a la mayor reducción de horas extraordinarias, también reconocen la necesidad de establecer un número máximo de éstas con carácter estructural, siendo este número equivalente al 1,8 por 100 de las horas normales de trabajo de las Delegaciones. Dicho porcentaje será asimismo el límite máximo a nivel de cada Delegación. A efectos prácticos, y dentro del citado porcentaje, se procurará que el número de las horas extraordinarias de posible realización durante 1982 en cada Delegación deberá ser el 10 por 100 menos de las realizadas en 1981. Con periodicidad mensual, y con carácter previo a la debida información a la autoridad laboral, la representación del personal deberá ser informada igualmente.»

Se propuso por ambas partes negociar en bloque la guardia de los sábados, número de horas sindicales y duración y vigencia.

Tras un largo debate se acordó entre las partes lo siguiente:

Servicio de guardias.—Se establecen 1.500 pesetas por guardia de cinco horas (ver texto acta número 3, artículo 7, párrafo 3.º).

Queda pendiente de redacción del texto para la sesión de mañana.

Horas sindicales.—El crédito de horas sindicales serán las mismas que las acordadas en la revisión del II Convenio (año 1981).

Vigencia y duración.—La duración del Convenio será de un año.

Ambas partes condicionan los acuerdos tomados a la globalidad del Convenio.

Madrid, 2 de febrero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

ACTA NUMERO 15

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio «Zosa», se trataron los siguientes temas:

Se procedió a dar lectura al acta número 14, siendo aprobada por los presentes.

Servicio de guardias.—Se acordó por ambas partes el siguiente texto (excepto el último párrafo sobre el que la parte social se pronunciará en breve): «Se garantiza la prestación de servicio de guardia en la jornada del sábado con personal cualificado y suficiente para ello tal como se viene realizando actualmente y asimismo en domingos y festivos donde igualmente se venía realizando.»

Ambas partes están de acuerdo en que el servicio de guardia sea negociado en la Mesa del Convenio en cuanto a la compensación económica, dejando la organización del servicio respecto al número de personas y horas necesarias al acuerdo de los Delegados de Zona con los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Para ello, aunque la jornada ordinaria sea de lunes a viernes, un limitado número de personas trabajarán para efectuar estos servicios de guardia con las siguientes compensaciones:

— Librarán el mismo número de horas trabajadas en sábado o días festivos cualquier día de la semana o semanas siguientes, pudiendo acumular, para disfrutarlas de continuo, las horas correspondientes de hasta tres guardias.

— Aparte del pago de las horas ordinarias trabajadas en guardia cada trabajador percibirá la cantidad de 1.500 pesetas por cada guardia realizada, de cinco horas.

Las condiciones aquí pactadas respecto a las guardias obligan a las personas acogidas al presente Convenio con exclusión de cualesquiera otras condiciones anteriores o futuras, pactos de carácter local o personal.

Arts. 40, 44 y 46. De la plataforma.—La parte social mantiene los citados artículos. La parte empresarial manifiesta una vez más su negativa a negociar estos puntos.

Aumentos salariales.—La parte social presentó a la Mesa la siguiente contraoferta de aumentos mínimos anuales:

	Pesetas/año
<b>Grupo Operarios:</b>	
Oficial de primera, Jefe de Equipo ... ..	96.600
Oficial del primera ... ..	91.000
Oficial de segunda ... ..	88.200
Oficial de tercera ... ..	85.400
Especialista ... ..	82.600
<b>Grupo Subalternos:</b>	
Todas categorías ... ..	88.200
<b>Grupo Administrativos:</b>	
Jefe de primera ... ..	117.600
Jefe de segunda ... ..	110.600

	Pesetas/año
Oficial de primera	93.800
Oficial de segunda	91.000
Auxiliar	88.200
<b>Grupo Técnico Oficina:</b>	
Delineante Proyectista	114.800
Delineante de primera	93.800
Delineante de segunda	91.000
Calculador	98.200
Reproductor Planos	88.200
Archivero Bibliotecario	91.000
<b>Grupo Organización del Trabajo:</b>	
Jefe Organización de primera	117.600
Jefe Organización de segunda	110.600
Técnico Organización de primera	93.800
Técnico Organización de segunda	91.000
Auxiliar Organización	88.200
<b>Grupo Técnicos de Taller:</b>	
Jefe de Taller	117.600
Maestro de Taller	117.600
Maestro de segunda	117.600
Encargados	110.600
<b>Grupo Técnicos Titulados:</b>	
Ingenieros y Licenciados	130.900
Peritos y Aparejadores	123.800
Peritos y Aparejadores con responsabilidad	125.900

La Dirección manifestó lo siguiente:

«No estamos de acuerdo ni con los importes ni con la filosofía, en cuanto a la distribución respecto a la tabla supone un aumento de un 15 por 100 y no podemos aceptar bajo ningún concepto una cifra superior al 11 por 100.»

La parte social manifiesta que su postura supone un 12,8 por 100 sobre la masa salarial y que la diferencia entre las dos posturas es de 37 millones de pesetas.

Posteriormente se debatió y aclaró entre los presentes algunos datos y partidas de la masa salarial de 1981.

El tema será nuevamente debatido en la sesión de mañana.

Madrid, 3 de febrero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

ACTA NUMERO 16

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio «Zosa», se trataron los siguientes temas:

Se dio lectura al acta número 15, siendo aprobada.

Ambas partes debatieron ampliamente los temas relacionados con jornada, aumentos salariales, servicio de guardia y vigencia del Convenio.

Dado el largo debate sobre los temas, se suspendió la sesión hasta el día de mañana.

Madrid, 4 de febrero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

ACTA NUMERO 17

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio «Zosa», se trataron los siguientes temas:

Se dio lectura al acta número 16, siendo aprobada.

La Dirección propuso negociar en bloque los siguientes temas: jornada, aumentos salariales y duración. Siendo aceptado por la parte social. Tras un largo debate se llegó a los siguientes acuerdos:

**Jornada.**—Se acordó por ambas partes que los centros con 1.945 horas anuales pasarán a disfrutar de 1.900 horas. Asimismo los de 1.938 horas pasarán a 1.900.

Los centros administrativos de 1.890 horas anuales pasarán a 1.880 horas.

La reducción de jornada anual pactada deberá aplicarse mediante acuerdo entre los Comités de Empresa o Delegados de Personal y Delegados de Zona, teniendo en cuenta para ello los horarios mercantiles y concretamente los usuales en el sector de nuestras actividades en cada localidad, todo ello con el fin de garantizar la necesaria participación de nuestra Empresa en el mercado.

**Aumentos salariales.**—Se acordó por ambas partes la siguiente tabla:

	Anual bruto	Mensual bruto
<b>Grupo Operarios:</b>		
Oficial de primera, Jefe de Equipo	90.000	6.428
Oficial de primera	82.200	5.871
Oficial de segunda	77.040	5.502

	Anual bruto	Mensual bruto
Oficial de tercera	73.080	5.220
Especialista	70.000	5.000
<b>Grupo Subalternos:</b>		
Todas categorías	73.080	5.220
<b>Grupo Administrativos:</b>		
Jefe de primera	117.360	8.382
Jefe de segunda	103.580	7.397
Oficial de primera	82.200	5.871
Oficial de segunda	77.040	5.502
Auxiliar	73.080	5.220
<b>Grupo Técnico de Oficinas:</b>		
Delineante Proyectista	108.000	7.714
Delineante de primera	81.960	5.854
Delineante de segunda	77.040	5.502
Calculador	73.080	5.220
Reproductor Planos	73.080	5.220
Archivero Bibliotecario	77.040	5.502
<b>Grupo Organización de Trabajo:</b>		
Jefe Organización de primera	117.360	8.382
Jefe Organización de segunda	103.580	7.397
Técnico Organización de Primera	82.200	5.871
Técnico Organización de segunda	77.040	5.502
Auxiliar Organización	73.080	5.220
<b>Grupo Técnicos de Taller:</b>		
Jefe Taller	117.360	8.382
Maestro Taller	114.000	8.142
Maestro de segunda	110.520	7.894
Encargado	108.920	7.837
<b>Grupo Técnico Titulados:</b>		
Ingenieros y Licenciados	124.320	8.880
Peritos y Aparejadores	117.360	8.382
Con responsabilidad	120.840	8.631
Técnicos Comerciales	103.580	7.397

Las tablas citadas no incluyen la cantidad a cuenta del pasado año (10,4 millones) ni la cuantía de los ascensos (3,5 millones).

**Revisión salarial.**—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

**Duración.**—Se acordó el siguiente texto:

«La duración de este Convenio será de dos años, contados desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1983, y serán de negociación anual para 1983 los siguientes artículos: artículo 7, servicio de guardias; artículo 8, jornada; artículo 19, retribución mínima garantizada; artículo 20, aumentos salariales; artículo 25, dietas y desplazamientos; artículo 33, representación del personal (funciones), y artículo 40, asambleas.

Tras ser debatido el punto de servicio de guardias, se acuerda por ambas partes aceptar el último párrafo del artículo 7 (ver acta 15).

**Economato.**—Se mantiene por ambas partes el texto del II Convenio y como declaración de principios se tratará de aumentar la calidad de los economatos actuales.

**Kilometraje.**—Se acuerda que se facilitará a los Comités de Empresa la norma actualizada del kilometraje, a través de los Delegados de Zona, siendo de aplicación para todo el personal, siempre que esté autorizado por el Delegado de Zona o Director.

**Hojas de tiempos.**—Como declaración de principio, una vez revisada la hoja de tiempos, se firmará y se entregará la copia correspondiente al interesado.

Francisco Fernández presentó en el día de hoy a la Mesa negociadora su dimisión como miembro de la parte social.

La parte social manifestó que todos los acuerdos serán sometidos a la ratificación de las asambleas.

Madrid, 5 de febrero de 1982.

Por la parte social.

Por la parte empresarial.

ACTA NUMERO 18

8 febrero 1982.

Reunida la Mesa negociadora del III Convenio «Zosa», se acordó por las partes el siguiente texto:

## CAPITULO PRIMERO

## Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio del Estado y a todos los centros de trabajo de la Empresa excepto a la fábrica de San Sebastián.

El ámbito personal es para todos los trabajadores de los centros de trabajo de «Zardoya Otis, S. A.», incluidos en este Convenio, salvo para la totalidad del personal productivo e improductivo con incentivo variable adscrito a la Dirección de Fábrica Madrid. Directores, Subdirectores y Delegados de Zona.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes, independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde 1 de enero de 1982.

La duración de este Convenio será de dos años, contados desde el 1 de enero de 1982 a 31 de diciembre de 1983, y serán de negociación anual para 1983 los siguientes artículos: art. 7, servicios de guardias; art. 8, jornada; art. 19, retribución mínima garantizada; art. 20, aumentos salariales; art. 25, dietas y desplazamientos; art. 33, representación del personal (funciones), y art. 40, asambleas.

Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento podrán ser iniciadas por cualquiera de las partes los trámites oportunos para la negociación del nuevo Convenio.

En los aspectos que serán objeto de negociación anual y que se mencionan anteriormente, la parte social presentará sus propuestas a partir del día 31 de octubre de 1982, iniciándose las negociaciones quince días más tarde de dicha presentación.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del IV Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre de 1983.

Art. 3.º *Vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por percepciones anuales.

## CAPITULO II

## Compensación, absorción y garantía personal

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Igualmente serán compensadas, absorbidas las condiciones del presente Convenio con aquellas que por disposición legal o Convenio de rango superior pudieran establecerse en el futuro salvo que en cómputo global y anual superen a las pactadas en este Convenio.

Art. 5.º *Garantía personal.*—Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 1981 se mantendrán como garantía exclusivamente «ad personam».

## CAPITULO III

## Organización del trabajo

Art. 6.º A tenor de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante, reconociendo que la Empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Dirección oirá preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa. Con este fin se desarrollan más adelante las funciones, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores.

Art. 7.º *Servicio de guardias.*—Se garantiza la prestación de servicio de guardia en la jornada del sábado con personal cualificado y suficiente para ello tal como se viene realizando actualmente. Asimismo en domingos y festivos donde habitualmente se venga realizando.

La organización del servicio respecto al número de personas y horas necesarias se dejarán al acuerdo de los Delegados de Zona con los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Para ello, aunque la jornada ordinaria sea de lunes a viernes, un limitado número de personas trabajarán para efectuar estos servicios de guardia con las siguientes compensaciones:

1. Librarán el mismo número de horas trabajadas en sábado o días festivos cualquier día de la semana o semanas siguientes, pudiendo acumular, para disfrutarlas de continuo, las horas correspondientes de hasta tres guardias.

2. Aparte del pago de las horas extraordinarias trabajadas en guardia, cada trabajador percibirá la cantidad de 1.500 pesetas por cada guardia realizada de cinco horas.

Las condiciones aquí pactadas respecto a las guardias obligan a las personas acogidas al presente Convenio con exclusión de cualesquiera otras condiciones anteriores o futuras, pactos de carácter local o personal.

## CAPITULO IV

## Jornada, vacaciones y licencias

Art. 8.º *Jornada.*—El número máximo de horas de trabajo efectivo a realizar en cómputo anual, para el año 1982, será el que se especifica en el anexo número 1.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Art. 10. *Licencias y permisos.*—Se establecen las siguientes licencias y permisos retribuidos a justificar:

a) Matrimonio: Diecisiete días naturales.

b) Alumbramiento de esposa: Tres días, de los cuales, dos serán laborables, pudiendo ampliarse a tres días naturales más en caso de existir complicaciones graves.

c) Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos o hermanos. Dos días laborables o cuatro medias jornadas. En los casos de enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos, se ampliará en un día laborable más o dos medias jornadas, en caso de necesidad justificada.

d) Muerte de cónyuge e hijos: Cinco días naturales. Muerte de padres, padres políticos, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales. En caso de muerte de padres y hermanos, de estos tres días, dos, al menos, serán laborables.

e) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos políticos, nietos, abuelos y hermanos: Un día natural.

f) Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

En los casos b), c), d) y e), si el desplazamiento es superior a 300 kilómetros, o en el caso de las islas Baleares y Canarias o Ceuta y Melilla, los desplazamientos entre islas o a la península, se incrementarán en dos días.

Se reconocerá paternidad-maternidad de hecho, suficientemente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

Los trabajadores tendrán derecho a doce días de permiso no retribuido al año, por motivos justificados, siempre que no lo estén disfrutando al mismo tiempo más del 5 por 100 de la plantilla del centro.

## CAPITULO V

## Beneficios sociales

Art. 11. *Enfermedad y accidente.*—Aunque las disposiciones vigentes en materia de prestación económica de la Seguridad Social han reducido en los veinte primeros días del proceso dichas prestaciones al 60 por 100 de la base reguladora, la Empresa, en los casos de enfermedad justificada, completará dichas prestaciones hasta el 75 por 100 del salario real durante los diez primeros días. A partir del undécimo día la prestación económica complementará hasta el 100 por 100 del salario real por el tiempo de duración del proceso.

En los casos de accidente laboral o en los de enfermedad que lleven aparejada la hospitalización, así como en los casos de descanso obligatorio por maternidad, la prestación económica complementará hasta el 100 por 100 del salario real a partir del primer día.

Ambas partes son conscientes del mayor coste que todo lo anterior significa, por lo que manifiestan la necesidad de su reducción en la medida de lo posible.

Art. 12. *Economato.*—La Empresa mantiene el fondo para subvención de economato o cooperativas de consumo, para un importe de 4.000.000 de pesetas al año, y un límite máximo mensual de 333.333 pesetas. Sin embargo, dependiendo de las circunstancias, este límite máximo mensual podrá ser modificado a propuesta de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

En aquellos centros de trabajo que aún no estuviesen adheridos a ningún economato o cooperativa de consumo, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, presentarán un estudio a la Dirección proponiendo la adhesión a los mismos, en aquellas plazas donde sea posible.

Dichas propuestas, posteriormente, serán sometidas a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, y una vez aprobadas las cuotas correspondientes serán por cuenta de la Empresa.

Art. 13. *Préstamos para vivienda.*—La Empresa amplía el fondo de préstamos para vivienda hasta un importe de pesetas 15.000.000. La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de vivienda será de 200.000 pesetas.

Para otros casos que tengan relación con este capítulo, como reforma de vivienda, hacer frente a préstamos hipotecarios, etc., la cuantía del préstamo será del 50 por 100 del coste que le represente al interesado, con un límite máximo de 50.000 pesetas.

Cada uno de los préstamos por los anteriores conceptos devengarán un interés anual del 5 por 100. Dicho interés será incorporado al fondo con el fin de darle mayor movilidad, sin que ello suponga crecimiento del mismo.

La amortización de dichos préstamos se efectuará de acuerdo con la siguiente tabla:

— Retribución anual hasta 650.000 pesetas, 4,5 por 100 de amortización.

— Retribución anual hasta 750.000 pesetas, 5,0 por 100 de amortización.

— Retribución anual hasta 850.000 pesetas, 5,5 por 100 de amortización.

- Retribución anual hasta 950.000 pesetas, 6,0 por 100 de amortización.
- Retribución anual hasta 1.050.000 pesetas, 6,5 por 100 de amortización.
- Retribución anual hasta 1.150.000 pesetas, 7,0 por 100 de amortización.

Quedando un 7 por 100 como máximo en los salarios brutos anuales superiores a 1.000.000 pesetas.

Para poder tener acceso a dichos préstamos se requerirá el ser fijo en plantilla.

Se elaborará por ambas partes un Reglamento para una concesión objetiva de los citados préstamos.

Será condición necesaria la emisión de un informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, acompañando la solicitud del préstamo. El Reglamento aprobado servirá para establecer el orden de prioridad para la adjudicación del préstamo. La resolución adoptada será comunicada a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, así como al Jefe del interesado.

**Art. 14. Ayuda familiar.**—Para aquellos trabajadores con hijos que tengan dificultades físicas o psíquicas, la Empresa mantiene el fondo establecido de 2.000.000 de pesetas, con destino a la subvención de la formación y educación especializada de los mismos.

La subvención consistirá en el abono del 100 por 100 de las facturas que por este concepto de formación y educación especializada se produzcan, con un límite en cada caso de 8.000 pesetas mensuales.

Dicha subvención será abonada hasta que los hijos alcancen la edad de dieciocho años. En situaciones excepcionales se estudiarán los casos de más edad o de parientes en primer grado a su cargo o tutela.

**Art. 15. Jubilación.**—Todo trabajador que antes del 31 de diciembre de 1983 haya cumplido sesenta y dos años de edad, podrá optar por jubilarse a partir de la citada edad, percibiendo un complemento con cargo a la Empresa, que cubra hasta el 100 por 100 del salario regulador de cotización. Este complemento se percibirá únicamente hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años, en cuyo momento se abonará al trabajador jubilado un premio consistente en las siguientes mensualidades del salario real vigente en las fechas de jubilación:

- Jubilados a los sesenta y dos años, ocho mensualidades.
- Jubilados a los sesenta y tres años, seis mensualidades.
- Jubilados a los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

#### CAPITULO VI

##### Excedencias

**Art. 16.** No se requerirá el período mínimo necesario de permanencia en la Empresa que la legislación establece para los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria con ocasión de ocupar un cargo sindical o político de nivel provincial como mínimo, así como un cargo público de nivel municipal como mínimo. El período de esta excedencia será por el tiempo que duren dichos mandatos y se regulará por las disposiciones generales vigentes en esta materia, como si se tratase de excedencia de carácter forzoso.

**Art. 17.** El personal que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar y disponga de un permiso de duración superior a quince días, podrá trabajar durante el mismo en la Empresa si las necesidades de trabajo y la autoridad militar así lo permitiera.

En caso de discrepancia respecto a las necesidades de trabajo, el Comité de Empresa o Delegado de Personal emitirán el informe oportuno a la Dirección correspondiente.

#### CAPITULO VII

##### Recursos humanos

**Art. 18.** Con el fin de potenciar la formación profesional y la promoción de todos los componentes de la Empresa se crearán comisiones de trabajo, formadas por miembros de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Estas comisiones tendrán como función participar en la elaboración de propuestas de las bases y criterios en cuanto a lo siguiente:

- Definición y valoraciones de puestos de trabajo.
- Definición de categorías.
- Clasificación y calificación del personal.
- Formación.
- Promoción.

Estas comisiones podrán recabar información de la Dirección de la Empresa respecto a la puesta en marcha y seguimiento de los programas a desarrollar de estas materias.

Dichas comisiones, antes de cada reunión, deberán elaborar un orden del día previo que posibilite una mejor operatividad de las mismas.

#### CAPITULO VIII

##### Retribuciones, compensaciones y forma de pago

**Art. 19. Retribución mínima garantizada.**—La retribución mínima garantizada para cada categoría profesional será la que figura en la columna B del anexo número 2.

En esta retribución mínima garantizada se incluyen todos los conceptos retributivos con excepción de la antigüedad.

##### Art. 20. Aumentos salariales:

a) Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1981, excepto la mayor antigüedad que se acredite en el presente año, son los que figuran en el anexo número 3.

b) Por lo que se refiere a la mayor antigüedad acreditada en el presente año, ésta se calculará en base al 5 por 100 del salario base.

c) En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

d) Cualquier ascenso que se produzca llevará aparejado el que como mínimo se le aplique un aumento salarial equivalente al 25 por 100 de la diferencia existente entre la retribución mínima garantizada de su categoría y la correspondiente a la inmediata superior.

**Art. 21. Configuración salarial.**—Salario base: Para cada categoría profesional será el que figure en la columna A del anexo número 2.

Plus de Convenio: Será la diferencia entre la columna A y la B una vez deducidos los importes correspondientes al plus de peligrosidad y plus de jefe de equipo en los casos que se vinieran disfrutando los citados pluses.

Mejora de Convenio: Una vez aplicados sobre las retribuciones del Convenio anterior los aumentos mínimos garantizados que figuran en el anexo número 3, la cuantía que exceda excepto antigüedad de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del anexo número 2 se denominará «Mejora de Convenio».

**Art. 22. Pluses y horas extraordinarias.**—Los pluses de peligrosidad, toxicidad, nocturnidad, jefe de equipo, los valores unitarios de las horas extraordinarias, así como los importes por antigüedad devengados al 31 de diciembre de 1981, permanecerán inalterables en sus valores.

Ambas partes reconocen que el alcance limitativo de este artículo está debidamente compensado por las mejoras y demás condiciones estipuladas en este Convenio.

**Horas estructurales.**—Aunque ambas partes están de acuerdo en que se debe ir a la mayor reducción de horas extraordinarias, también reconocen la necesidad de establecer un número máximo de éstas con carácter estructural, siendo este número equivalente al 1,8 por 100 de las horas normales de trabajo de las Delegaciones. Dicho porcentaje será asimismo el límite a nivel de cada Delegación. A efectos prácticos, y dentro del citado porcentaje, se procurará que el número de horas extraordinarias de posible realización durante 1982 en cada Delegación deberá ser el 10 por 100 menos de las realizadas en 1981. Con periodicidad mensual, y con carácter previo a la debida información a la autoridad laboral, la representación del personal deberá ser informada igualmente.

**Art. 23.** El pago de nómina para todo el personal será mensual. Los conceptos variables del personal serán abonados en la nómina del mes siguiente al que se produzca.

**Art. 24. Gratificaciones extraordinarias.**—Se establecen dos pagas extraordinarias anuales de treinta días de salario, que se abonarán el día 15 de julio como máximo y el día 20 de diciembre.

Como quiera que la retribución anual garantizada es distribuido en 14 pagas, aquellos centros de trabajo con régimen distinto deberán indicar su conformidad o reparo a la aplicación de este criterio a través de su Comité de Empresa o Delegados de Personal, toda vez que un mayor número de pagas implica reducción en el importe de las mismas.

**Art. 25. Dietas y desplazamientos.**—Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma:

— Media dieta, 660 pesetas. Se facilitarán además gastos de viaje y diferencia de tiempo de viaje si éste se realiza fuera de la jornada laboral. Se aplicará a partir del límite de tarifa normal de taxis.

— Dieta sin pernoctar, 1.300 pesetas. No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.

— Dieta completa: Hasta tres días, 2.100 pesetas; más de tres días, 1.900 pesetas desde el primer día.

Los límites de aplicación de la media dieta y dieta sin pernoctar se acordarán con los Comités de Empresas Locales y Delegados de Personal.

En los desplazamientos que de forma continuada obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, si la duración del desplazamiento fuese superior a dos meses, tendrán derecho a tres días hábiles de permiso retribuido, así como los gastos de viaje, preferentemente en avión, para retornar a su domicilio. Dichos tres días hábiles no incluyen las horas de desplazamiento, las cuales serán consideradas y retribuidas como horas de viaje.

Si la duración del desplazamiento fuera de dos meses, el permiso retribuido será de dos días hábiles, al término del desplazamiento.

Si el desplazamiento es de un mes e inferior a dos meses, se disfrutará de un día hábil de permiso retribuido al término de su desplazamiento.

## CAPITULO IX

### Seguridad e higiene

**Art. 26. Comité de Seguridad e Higiene.**—Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en cada una de las Delegaciones de Zona, así como en la fábrica de Madrid, cuya composición será la siguiente:

- Presidente: Delegado de Zona o Director de Fábrica.
- Vicepresidente: A designar de mutuo acuerdo entre el Comité de Seguridad e Higiene y la Dirección.
- Secretario: A designar por el Comité de entre los Vocales.
- Vocales: Tres Vocales pertenecientes a la zona de zona y que serán elegidos por el Comité de Empresa o Delegados de Personal. Este número se incrementará según lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.
- Vigilante de Seguridad: A designar entre Empresa y Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Igualmente, en las Delegaciones Locales y fábrica de Alcalá de Henares se designará un Vigilante de Seguridad.

**Art. 27. Funciones del Comité de Seguridad.**—Como mínimo, una vez al mes, celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera.

Todos los miembros de los Comités deberán recibir cursos de formación a nivel de Vigilantes de Seguridad, impartidos por los Gabinetes Técnicos Provinciales. Asimismo están facultados para solicitar otros cursos de formación en estas materias ante la Empresa y los organismos oficiales.

El Comité de Seguridad o Vigilantes de Seguridad donde no exista Comité dedicará un día al mes para efectuar una revisión de obras, rutas o secciones, emitiendo informe que se adjuntará al acta de la reunión ordinaria del Comité.

**Art. 28. Materiales de seguridad y herramientas.**—Se crearán fichas de materias de seguridad de uso individual y colectivo cuyo control será realizado por el Comité de Seguridad.

**Art. 29. Responsabilidad en materia de seguridad.**—Todo aquel operario que vaya a realizar u. trabajo y considere que éste no reúne las condiciones de seguridad necesarias informará a una persona de su línea y si no hubiera o no pueda darle solución, reclamará la presencia de un miembro del Comité de Seguridad e Higiene.

**Art. 30. Ropa de trabajo.**—Además de lo ya establecido en cuanto a dotación de ropa de trabajo, la Empresa considerará la necesidad de mejorar la calidad, imagen y adaptación de la ropa de trabajo a cada tipo de climatología.

**Art. 31. Reconocimiento médico.**—Todo el personal de la Empresa estará obligado a pasar un reconocimiento médico anual, para lo cual la Empresa dispondrá a su cargo de los medios adecuados. Dicho reconocimiento constará de rayos X o fotoseriación, exploración de corazón y pulmón, análisis de orina y sangre (ácido úrico, colesterol, diabetes, etc.), medida de tensión, exploración de vista y oído.

El personal femenino que lo desee podrá realizar las pruebas de citología y mamografía.

## CAPITULO X

### Representación del personal

**Art. 32. Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa** son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que la Ley establece. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa y las convocadas a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

En aquellos centros de trabajo donde por cualquier circunstancia no existan representantes del personal estarán representados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal de la Delegación de Zona.

El crédito de horas sindicales mensuales, por cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, será el determinado en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, durante los años 1982 y 1983, aquellos centros que de acuerdo con la Ley de referencia tengan un crédito de:

Centros	Estatuto	Tendrán hasta 31-12-1983
Hasta 100 ... ..	15	30
De 100 a 250 ... ..	20	35
De 251 a 500 ... ..	30	40
De 501 a 750 ... ..	35	40

**Art. 33. Serán funciones de los Delegados de Personal o Comités de Empresa las siguientes:**

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y Seguridad Social vigente, advirtiendo a la Dirección de las posibles infracciones; y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.
- c) Ser informado de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos, con excepción de los puestos directivos.
- d) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre:
  - Reestructuración de plantilla.
  - Traslados totales o parciales de la Empresa.
  - Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
  - Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la Empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidas.

e) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

**Art. 34. La Dirección de la Empresa facilitará trimestralmente a los Comités de Empresa y Delegados de Personal información sobre la evolución del negocio, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.**

Tendrán carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores de la Empresa. Mensualmente se facilitará relación de las horas extraordinarias realizadas, distribuidas por secciones, y cuando el Comité o Delegado de Personal lo solicite se ampliará esta información.

**Art. 35. Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.**

**Art. 36. Garantías comunes.**—Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

- a) Utilizar, con conocimiento previo de la Dirección, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.
  - b) A que les sean facilitados locales de reunión para el uso común dentro de las posibilidades de la Empresa.
  - c) Apertura por escrito de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves.
- El pliego de cargo que da principio al expediente y en el que se especificarán los hechos que puedan dar lugar a la sanción será entregado al expedientado y comunicado al Comité de Empresa u otros Delegados de Personal del centro de trabajo correspondiente.

Durante los ocho días siguientes a la entrega del pliego de cargo, la Dirección dará audiencia al interesado, Comité u otros Delegados de Personal y aceptará los pliegos de descargo o pruebas contrarias que pudieran presentarle.

Una vez transcurrido el plazo de ocho días la Dirección comunicará por escrito el sobreseimiento del expediente o la sanción que estime oportuna.

d) No ser despedido ni sancionado a causa de actos realizados por el trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de las causas que dan lugar al despido disciplinario.

Las garantías establecidas en este apartado d) para los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa se mantendrán durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que se produzca por revocación o dimisión.

**Art. 37. La utilización de las horas retribuidas para la acción de la representación deberá comunicarse con la máxima antelación posible a la Dirección de la Empresa.**

El ejercicio de la actividad de representación del personal no podrá interferir el trabajo de los representantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes lo harán fuera de horas de trabajo, salvo casos de urgencia justificada.

Los representantes de los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de su actividad. Dicha justificación será realizada por la entidad o persona ante quien se realice la gestión.

**Art. 38. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, pertenecientes a la misma Delegación de Zona, celebrarán reuniones ordinarias periódicas trimestrales, dentro de los quince días siguientes en que se haya entregado la información a que se alude en el artículo 34.**

No obstante, estas reuniones tendrán lugar con carácter extraordinario cuando la urgencia o gravedad del caso así lo requieran.

Tanto en el caso de reuniones ordinarias como extraordinarias deberá ponerse en conocimiento previo del Delegado de Zona, siendo abonados los gastos de desplazamiento correspondientes.

Art. 39. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razones de afiliación, sindical, política, religiosa, de raza, sexo, edad, estado civil y lengua.

Art. 40. *Asambleas*.—Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en locales adecuados y posibles que la Empresa designe, fuera de la jornada previa comunicación a la Empresa del orden del día, al menos, con veinticuatro horas de antelación, salvo en caso de urgencia justificada. La responsabilidad de la buena marcha de la asamblea corresponde a los Delegados de Personal o Comités de Empresa.

Art. 41. *Cuota sindical*.—A petición expresa del trabajador afiliado en centrales sindicales legalmente constituidas, y mientras no medie orden del mismo en contrario, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

CAPÍTULO XI

Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio

Art. 42. El pleno de la Mesa negociadora del Convenio asumirá la función de Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. No obstante, seis de los miembros de la parte social y los miembros que la Dirección de la Empresa designe en un número no superior a seis, se constituirán en Comités de Trabajo a estos efectos. Estos Comités en número de dos, así como el Pleno, se reunirán en los meses de mayo y octubre, haciéndolos coincidir.

DISPOSICION ACLARATORIA

En defecto de normas aplicables del presente Convenio, y en todas aquellas materias no incluidas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

ANEXO 1

Jornada de trabajo anual por provincias

	Horas		Horas
Alava	1.900	Madrid:	
Albacete	1.900	— P. C. O.	1.880
Alicante	1.900	— Delegación (Em.)	1.880
Almería	1.900	— Delegación (Op.)	1.900
Avila	1.900	Fábrica (oficinas)	1.900
Badajoz	1.900	Fábrica (talleres)	1.900
Baleares	1.900	Almacén Robledillo	1.880
Barcelona	1.900	Almacén Cáceres	1.900
Burgos	1.900	Málaga	1.900
Cáceres	1.900	Murcia	1.900
Cádiz y Ceuta	1.900	Navarra	1.900
Castellón	1.900	Orense	1.900
Ciudad Real	1.900	Oviedo	1.900
Córdoba	1.900	Palencia	1.900
Cuenca	1.900	Pont vedra	1.900
Gerona	1.900	Salamanca	1.900
Granada	1.900	Santander	1.900
Guadalajara	1.900	Segovia	1.900
Guipúzcoa	1.900	Sevilla	1.900
Huelva	1.900	Soria	1.900
Huesca	1.900	Tarragona	1.900
Jaén	1.900	Tenerife	1.900
La Coruña	1.900	Toledo	1.900
Las Palmas	1.900	Valencia	1.900
León	1.900	Valladolid	1.900
Lérida	1.900	Vizcaya	1.900
Logroño	1.900	Zamora	1.900
Lugo	1.900	Zaragoza	1.900

La reducción en jornada anual pactada deberá aplicarse mediante acuerdo entre los Comités de Empresa o Delegados de Personal y Delegados de Zona, teniendo en cuenta para ello los horarios mercantiles y concretamente los usuales en el sector de nuestras actividades en cada localidad, todo ello con el fin de garantizar la necesaria participación de nuestra Empresa en el mercado.

ANEXO 2

Aumentos mínimos garantizados

	Annual bruto
<b>Grupos Operarios:</b>	
Oficial de primera J. E.	90.000
Oficial de primera	82.200
Oficial de segunda	77.040
Oficial de tercera	73.080
Especialista	70.000
<b>Grupo Subalternos:</b>	
Todas las categorías	73.080
<b>Grupo Administrativos:</b>	
Jefe de primera	117.360
Jefe de segunda	103.560
Oficial de primera	82.200
Oficial de segunda	77.040
Auxiliar	73.080
<b>Grupo Técnico de Oficinas:</b>	
Delineante Proyectista	108.000
Delineante de primera	82.200
Delineante de segunda	77.040
Calculador	73.080
Reproductor de Planos	73.080
Archivero Bibliotecario	77.040
<b>Grupo Organización de Trabajo:</b>	
Jefe Organización de primera	117.360
Jefe Organización de segunda	103.560
Técnico Organización de primera	82.200
Técnico Organización de segunda	77.040
Auxiliar Organización	73.080
<b>Grupo Técnicos de Taller:</b>	
Jefe de Taller	117.360
Maestro de Taller	114.000
Maestro de segunda	110.520
Encargado	108.920
<b>Grupo Técnicos Titulados:</b>	
Ingenieros y Licenciados	124.320
Peritos y Aparejadores	117.360
Peritos y Aparejadores con responsabilidad	120.840
Técnicos Comerciales	103.560

ANEXO 3

Retribución

	A Salario base	B Retribución mínima garantizada
<b>Grupos Operarios:</b>		
Oficial de primera J. E.	412.675	847.500
Oficial de primera	412.675	774.050
Oficial de segunda	408.700	725.460
Oficial de tercera	406.513	688.170
Especialista	405.663	655.800
<b>Grupo Subalternos:</b>		
Todas las categorías	407.820	688.170
<b>Grupo Administrativos:</b>		
Jefe de primera	434.420	1.105.140
Jefe de segunda	427.280	975.190
Oficial de primera	417.620	774.050
Oficial de segunda	411.040	725.460
Auxiliar	403.060	688.170
<b>Grupo Técnico de Oficinas:</b>		
Delineante Proyectista	429.380	1.017.000
Delineante de primera	417.620	774.050
Delineante de segunda	411.040	725.460
Calculador	403.060	688.170
Reproductor de Planos	398.160	688.170
Archivero Bibliotecario	411.040	725.460
<b>Grupo Organización de Trabajo:</b>		
Jefe Organización de primera	429.380	1.105.140
Jefe Organización de segunda	427.280	975.190
Técnico Organización de primera	417.620	774.050
Técnico Organización de segunda	411.040	725.460
Auxiliar Organización	405.580	688.170
<b>Grupo Técnicos de Taller:</b>		
Jef de Taller	433.720	1.105.140
Maestro de Taller	419.440	1.073.500
Maestro de segunda	417.620	1.040.730
Encargado	410.060	1.006.830

	A Salario base	B Retribución mínima garantizada
<b>Grupo Técnicos Titulados:</b>		
Ingenieros y Licenciados ... ..	481.300	1.170.880
Peritos y Aparejadores ... ..	453.460	1.105.140
Con responsabilidad ... ..	456.260	1.137.910
Técnicos Comerciales ... ..	427.280	975.190

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**9698** RESOLUCION de 26 de febrero de 1982, de la Dirección General de Electrónica e Informática, sobre solicitud de inscripción en el Registro Especial de Entidades Colaboradoras (gases combustibles).

Ilmos. Sres.: Vista la solicitud formulada por la Empresa «Asistencia Técnica Industrial, S. A.» (ATISAE), con domicilio en Madrid, calle San Telmo, número 28, para su inscripción en el Registro Especial de Entidades Colaboradoras;

Resultando que el expediente es informado favorablemente por la Dirección Provincial del Departamento en Madrid;

Considerando que en la tramitación del expediente se han seguido las normas establecidas en las disposiciones legales vigentes;

Vistos los Reales Decretos 735/1979, de 20 de febrero, y 2624/1979, de 5 de octubre, y la Orden de 30 de septiembre de 1980,

Esta Dirección General ha resuelto inscribir a la Empresa «Asistencia Técnica Industrial, S. A.», con el número 03-12, en el Registro Especial de Entidades Colaboradoras.

Esta inscripción queda condicionada al cumplimiento de las siguientes condiciones:

Primera.—En el plazo de nueve meses, contados desde el día siguiente al de publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado», deberá justificarse ante este Centro directivo la inscripción en el Registro Mercantil del acuerdo de la Junta general de accionistas, celebrada el 5 de febrero de 1982, por el que las acciones de «Asistencia Técnica Industrial» (ATISAE) se transforman en nominativas. El incumplimiento de lo anterior producirá la anulación automática de la presente inscripción.

Segunda.—Su actuación queda limitada a la aplicación de la Reglamentación sobre Gases Combustibles.

Tercera.—El ámbito de actuación comprende todo el territorio nacional.

Cuarta.—Antes de comenzar su actuación en una provincia, la Entidad lo pondrá en conocimiento de la correspondiente Dirección Provincial de este Ministerio u Organismo competente de Comunidad Autónoma, solicitando, al mismo tiempo, que se levante un acta en la que conste una relación nominal y titulación del personal que ha de realizar las pruebas y de los equipos y elementos materiales de que dispone para realizar su misión. Una copia de dicha acta se remitirá a esta Dirección General.

Quinta.—Presentará en cada una de las Direcciones Provinciales u Organismo competente de Comunidad Autónoma donde actúen, para su debida diligencia, los libros de registro en los que deberá quedar constancia de todos los servicios que realice.

Sexta.—Durante el mes de enero de cada año presentará en todas las Direcciones u Organos competentes de Comunidad Autónoma de las provincias en que haya actuado durante el ejercicio una Memoria en la que se indiquen los servicios realizados durante el ejercicio anterior y las modificaciones de personal técnico y equipos ocurridas durante ese período.

Lo que comunico a VV. II. a los efectos oportunos. Madrid, 26 de febrero de 1982.—El Director general, José Vicente Cebrián.

Sres. Directores provinciales del Ministerio de Industria y Energía.

**9699** RESOLUCION de 16 de marzo de 1982, de la Dirección General de Minas, por la que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación minera que se cita.

Por la Dirección General de Minas, con fecha 16 de marzo de 1982, ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación:

Número, 5.411; nombre, «Alejandra II»; mineral, caolinita; cuadrículas, 60, y términos municipales, Tronchón (Teruel) y Olocau del Rey (Castellón).

Lo que se hace público en cumplimiento de lo ordenado en las disposiciones legales que le son de aplicación.

Madrid, 16 de marzo de 1982.—El Director general, Adriano García-Loygorri.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**9700** RESOLUCION de 11 de febrero de 1982, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se determina la potencia de inscripción de los tractores marca «Agrifull», modelo 8050.

Solicitada por «Campomec, S. A.», la homologación genérica de la potencia de los tractores que se citan, y apreciada su equivalencia, a efectos de su potencia de inscripción, con los de la misma marca, modelo 8050 DT.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el Orden ministerial de 14 de febrero de 1964, hace pública su Resolución de esta misma fecha, por la que:

1. Las Direcciones Provinciales de Agricultura han sido autorizadas para registrar y matricular los tractores de ruedas marca «Agrifull», modelo 8050, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.

2. La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en 42 (cuarenta y dos) CV.

3. A los efectos de su equipamiento con bastidor o cabina de protección para caso de vuelco, los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 1.2 del anexo de la Resolución de esta Dirección General publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981.

Madrid, 11 de febrero de 1982.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de la Producción Vegetal, José Puerta Romero.

### ANEXO QUE SE CITA

Tractor homologado:

Marca .....	«Agrifull».
Modelo .....	8050.
Tipo .....	Ruedas.
Fabricante .....	«Agrifull-Toselli, S.p.A.», Ferrara (Italia).
Motor: Denominación .....	U.T.B., modelo 8035.01.317.
Combustible empleado .....	Gas-oil. Densidad, 0,840. Número de cetano, 50.

Potencia del tractor a la toma de fuerza (CV.)	Velocidad (r. p. m.)		Consumo específico (gr / CV hora)	Condiciones atmosféricas	
	Motor	Toma de fuerza		Temperatura (°C)	Presión (mm. Hg)

### I. Ensayo de homologación de potencia.

Prueba de potencia sostenida a 540 ± 10 revoluciones por minuto de la toma de fuerza

Datos observados .....	38,2	2.504	540	219	31	708
------------------------	------	-------	-----	-----	----	-----

Datos referidos a condiciones atmosféricas normales .....	42,1	2.504	540	—	15,5	780
---	------	-------	-----	---	------	-----

### II. Ensayos complementarios.

Prueba a la velocidad del motor —2.600 revoluciones por minuto— designada como nominal por el fabricante para trabajos a la polea y a la barra

Datos observados .....	38,7	2.600	561	277	31	708
------------------------	------	-------	-----	-----	----	-----

Datos referidos a condiciones atmosféricas normales .....	42,6	2.600	561	—	15,5	780
---	------	-------	-----	---	------	-----

III. Observaciones: El ensayo I está realizado a la velocidad del motor —2.504 r. p. m.— designada como nominal por el fabricante para trabajos a la toma de fuerza.