

7220

RESOLUCION de 14 de febrero de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Talleres Iserna Benavent» (TIBSA), para sus centros de trabajo de Zaragoza, Alcañiz (Teruel), Castellón de la Plana y Madrid.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Talleres Iserna Benavent» (TIBSA), para sus centros de trabajo de Zaragoza, Alcañiz (Teruel), Castellón de la Plana y Madrid, recibido en esta Dirección General de 17 de enero de 1983, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el 3 de enero de 1983, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

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

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

Madrid, 14 de febrero de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TALLERES ISERNA BENAVENT (TIBSA)

Centros de trabajo: Zaragoza, Tomás A. Edison, 37-40; Alcañiz (Teruel), avenida de la Estancia, 14; Castellón, Hermanos Bou, 44; Madrid, paseo de la Castellana, 188. (Año 1983.)

INDICE

Preámbulo.

Capítulo I. Cláusulas generales.

- Artículo 1.º Ambito territorial.
- Artículo 2.º Ambito personal.
- Artículo 3.º Ambito temporal.
- Artículo 4.º Denuncia.
- Artículo 5.º Compensación.
- Artículo 6.º Absorción.
- Artículo 7.º Garantía.

Capítulo II Gerencia y Organos de Gestión Compartida.

- Artículo 8.º Gerencia. Definición.
- Artículo 9.º Nombramiento y cese.
- Artículo 10.º Incompatibilidades.
- Artículo 11.º Funciones.
- Artículo 12.º Consejo de Dirección. Definición y funciones.
- Artículo 13.º Constitución.
- Artículo 14.º Directores de Area. Funciones.
- Artículo 15.º Jerarquías y responsabilidades.
- Artículo 16.º Secreto profesional.
- Artículo 17.º Organos de gestión compartida.
- Artículo 18.º Constitución de los Comités.
- Artículo 19.º Misión.
- Artículo 20.º Funcionamiento.

Capítulo III. Relación entre los Organos de la S.A.L.

- Artículo 21.º Organos de representación de los trabajadores.
- Artículo 22.º Relaciones entre los trabajadores y Junta Rectora.
- Artículo 23.º Relación entre Dirección y Junta Rectora.
- Artículo 24.º Competencia de la Junta Rectora en el funcionamiento laboral.

Capítulo IV. Organización del Trabajo.

- Artículo 25.º Organización de trabajo.
- Artículo 26.º Sistema de trabajo.
- Artículo 27.º Facultades de la Empresa.
- Artículo 28.º Obligaciones de la Empresa.
- Artículo 29.º Obligaciones del trabajador.
- Artículo 30.º Valoración del trabajo no sometido a tiempos.
- Artículo 31.º Equipos de trabajo.

Capítulo V. Régimen de disciplina laboral.

- Artículo 32.º Concepto general.
- Artículo 33.º Calificación de faltas laborales.
- Artículo 34.º Faltas leves.
- Artículo 35.º Faltas graves.
- Artículo 36.º Faltas muy graves.
- Artículo 37.º Sanciones.
- Artículo 38.º Suspensión de altos cargos.
- Artículo 39.º Tramitación de expedientes.
- Artículo 40.º Ejecución de sanciones.

Capítulo VI. Clasificación profesional y Normas Laborales.

- Artículo 41.º Contrato de trabajo.
- Artículo 42.º Clasificación profesional.
- Artículo 43.º Ascensos de categoría.
- Artículo 44.º Cambios de puesto de trabajo.
- Artículo 45.º Desplazamiento y viajes.
- Artículo 46.º Gastos y servicios particulares.
- Artículo 47.º Vehículos.
- Artículo 48.º Cuentas personales.
- Artículo 49.º Gastos de representación.
- Artículo 50.º Localización en viajes.
- Artículo 51.º Definición y retribución horas extras.
- Artículo 52.º Entradas y salidas del trabajo.
- Artículo 53.º Permisos y excedencias. Concepto.
- Artículo 54.º Regulación de excedencias.
- Artículo 55.º Excedencia parcial.
- Artículo 56.º Convenio Colectivo.
- Artículo 57.º Vacaciones.
- Artículo 58.º Permisos retribuidos.
- Artículo 59.º Permisos no retribuidos.

Capítulo VII. Acción Social.

- Artículo 60.º Seguridad e higiene en el trabajo. Normas generales.
- Artículo 61.º Botiquín
- Artículo 62.º Material y equipos de salvamento.
- Artículo 63.º Material de seguridad.
- Artículo 64.º Obligaciones de los trabajadores en la seguridad e higiene.
- Artículo 65.º Obligaciones de los Jefes y Técnicos de Taller o fábrica.
- Artículo 66.º Obligaciones específicas de seguridad.
- Artículo 67.º Obligaciones en materia de seguridad e higiene.
- Artículo 68.º Equipos personal de seguridad.
- Artículo 69.º Ropa de trabajo.
- Artículo 70.º Condiciones de los locales de trabajo.
- Artículo 71.º Elementos de aseo.
- Artículo 72.º Reconocimientos médicos.
- Artículo 73.º Servicio médico de Empresa.
- Artículo 74.º Trabajadores afectados por la invalidez parcial o total.
- Artículo 75.º Prestación por invalidez o muerte.
- Artículo 76.º Ayudas por defunción.
- Artículo 77.º Aprendizaje y formación profesional.
- Artículo 78.º Formación técnica.

Capítulo VIII. Jornada de Trabajo.

- Artículo 79.º Jornada laboral.

Capítulo IX. Retribuciones.

- Artículo 80.º Salarios.
- Artículo 81.º Aplicación de salarios.
- Artículo 82.º Liquidación de haberes.
- Artículo 83.º Gratificaciones.
- Artículo 84.º Incentivo por productividad.
- Artículo 85.º Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.
- Artículo 86.º Dietas
- Artículo 87.º Compensación económica, baja por enfermedad o accidente.
- Artículo 88.º Subida salarial
- Artículo 89.º Puntualidad y asistencia.
- Artículo 90.º Plus de transporte.
- Artículo 91.º Productividad.

Cláusulas Adicionales.

Horas Extras

Tabla I.

Tabla II

TEXTO DEL CONVENIO

Preámbulo

Los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio que se suscribe, formada por parte empresarial por representantes de la Dirección de la Empresa y por parte de los trabajadores del Comité y Junta Rectora, dado su carácter de Sociedad Anónima Laboral, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

Este Convenio, que supone un pacto entre todos los trabajadores de «Tibsa» de todos los niveles de jerarquías, contiene aspectos económicos, sociales, de organización y representación que deben de contribuir a mejorar el funcionamiento general de la Empresa.

CAPITULO PRIMERO

Cláusulas generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo tiene carácter interprovincial y se aplicará en los centros de trabajo que la Empresa «Tibsa» tiene establecidos en Zaragoza (polígono de Cogullada, calle Tomás A. Edison, parcelas 37 a 40) y en Alcañiz (Teruel), avenida de la Estancia, 14).

destinados a la fabricación y montaje de estructuras metálicas, y en Castellón (Hermanos Bou, 45) y en Madrid (paseo de la Castellana, 188).

Art. 2.º *Ambito personal.*—Quedarán comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos los trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en la Empresa «Ibsa», sea cual fuere su categoría profesional y siempre que desarrollen su función en los centros de trabajo señalados en el artículo anterior, como asimismo todos aquellos trabajadores que durante su vigencia fuesen contratados, sin más excepciones que lo señalado en el artículo primero, número 3 de la Ley de 8 de 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Con independencia de su fecha de registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», queda pactado que la vigencia del Convenio será por un año, comenzando sus efectos el día 1 de enero de 1983 y finalizando, por tanto, el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 4.º *Denuncia.*—La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, pero deberá formularse, por escrito, con un plazo mínimo de tres meses respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito se presentará ante el Organismo que en ese momento sea competente, y a él se adjuntará, respectivamente, un certificado del acuerdo de la denuncia, adoptado, y, exposición razonada de la causa determinante de la revisión o rescisión solicitada.

En caso de que no existiera denuncia en el plazo hábil señalado en este artículo, se entenderá prorrogado por un año en sus propios términos, excepto lo referente a las tablas salariales y jornada laboral, que obligatoriamente serán materia de negociación.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente venían rigiendo por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa mediante mejoras de sueldos o salarios, plusones o primas (fijas o variables), premios o mejoras sociales, o mediante conceptos equivalentes, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio sindical, pacto de cualquier clase o por cualquier otra causa.

Art. 6.º *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a la vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 7.º *Garantía.*—Cualquier alteración que se pretendiera introducir en el presente Convenio por los Organismos oficiales o por cualquiera de las partes dará lugar a la revisión total del Convenio, considerándolo íntegramente a fin de mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

CAPITULO II

Gerencia y órganos de gestión compartida

Art. 8.º *Gerencia. Definición.*—La Gerencia es el órgano ejecutivo de la S.A.L., con poderes delegados por el Consejo de Administración. A tal efecto se otorgará a su favor escritura de apoderamiento en la que constarán los poderes específicos y normales para el giro o tráfico de la Empresa.

Art. 9.º *Nombramiento y cese.*—La Gerencia será nombrada por el Consejo de Administración, no pudiendo ser cesada en su cargo a no ser por causa grave, abuso de confianza, excederse en sus atribuciones, no seguir las normas acordadas por el Consejo de Administración u originar perjuicios a los intereses de la S.A.L.

Estas causas de cese de la Gerencia deberán ser suficientemente probadas en el expediente tramitado por el Consejo de Administración.

Art. 10. *Incompatibilidades.*—El Gerente no podrá ser miembro de la Junta Rectora, pero podrá asistir a sus reuniones, a discreción de la misma, con voz y sin voto.

Art. 11. *Funciones.*—A la Gerencia le incumbe todo lo concerniente a la cumplimentación de las políticas y objetivos de la S.A.L. en funciones que genéricamente se definen como de naturaleza productiva, financiera o mercantil: Designación del personal subordinado y conjugación de los programas y planes de las distintas divisiones, departamentos, secciones o talleres, todo ello con arreglo a los planes generales elaborados por el Consejo de Administración y Junta Rectora, y aprobados por la Junta General.

Deberá informar al Consejo de Administración y a la Junta Rectora periódicamente de todo lo relacionado con el desarrollo de los planes y objetivos que le hayan sido fijados.

Art. 12. *Consejo de Dirección. Definición y funciones.*—El Consejo de Dirección actuará como órgano asesor de la Gerencia en todo lo que afecte a la marcha general y funcionamiento de la S.A.L.

Art. 13. *Constitución.*—El Consejo de Dirección estará constituido por la Gerencia, Directores del Área de la Empresa y Presidente de la Junta Rectora; se reunirá generalmente una vez a la semana y obligatoriamente una vez al mes, para tratar asuntos de funcionamiento general.

Cada miembro del Consejo de Dirección nombrará un representante de su misma área que pueda sustituirle en el Consejo cuando, por necesidades de la Empresa, su ausencia sea inevitable.

Art. 14. *Directores del Área. Funciones.*—Los Directores de Área son los representantes definitivos de la gestión y funcionamiento de cada área de la S.A.L. Tendrán total autonomía en su cometido y darán cuenta directamente a Gerencia. Las relaciones inter-áreas serán constantes y podrán realizarse sin previa consulta a Gerencia.

Los Directores del Área serán a su vez, los componentes del Consejo de Dirección de la S.A.L.

Art. 15. *Jerarquías y responsabilidades.*—Todas las personas afectadas en un área del organigrama estarán obligadas a respetar la jerarquías establecidas por esa área. El Director de Área es el responsable final de la misma, comprometiéndose a controlar y dar satisfacción a los problemas y dudas que puedan suscitarse en los puestos de trabajo afectos a su área.

Art. 16. *Secreto profesional.*—Los miembros del Consejo de Dirección quedan obligados por razón de su cargo al secreto profesional en materias que aquéllos entendieran reservadas de cara al exterior de la S.A.L. Los que incumpliesen el deber podrán ser suspendidos de su cargo, previo expediente formulado por la Junta Rectora.

Art. 17. *Órganos de gestión compartida.*—Se establecen tres órganos de gestión compartida entre Dirección y la Junta Rectora con la facultad de que todas sus decisiones serán vinculantes a todos los trabajadores de la Empresa. Estos órganos serán:

- El Comité de Seguridad e Higiene.
- El Comité de Organización del Trabajo.
- El Comité de Intervención.

Art. 18. *Constitución de los Comités.*—El Comité de Seguridad e Higiene se compondrá en Zaragoza del Director de fábrica, del Médico y Practicante y de cuatro Vocales elegidos por la Junta Rectora, actuando uno de ellos como Secretario. En Alcañiz estará formado por el Director de fábrica y de tres Vocales, de los cuales uno actuará como Secretario.

Los Comités de Seguridad e Higiene tendrán una cuenta corriente en la cual se ingresarán mensualmente 6.000 pesetas en Zaragoza y 4.000 en Alcañiz.

El Comité de Organización de Trabajo estará formado por tres miembros de la Junta Rectora, dos miembros elegidos entre los encargados y responsables de secciones o departamentos y un responsable de Dirección.

El Comité de Intervención se compondrá de tres miembros de la Junta Rectora, un miembro del Departamento de Administración, un miembro del departamento industrial y un representante de la Dirección.

Art. 19. *Misión.*—El Comité de Seguridad e Higiene tendrá las funciones que se establecen en las leyes vigentes.

El Comité de Organización tendrá como misión:

Mejorar las condiciones técnico-productivas de la Empresa con el criterio de aumentar la productividad y la calidad del trabajo con el mínimo esfuerzo.

Constituir y participar en la Junta de Calificación de promoción profesional de todos los trabajadores de la Empresa.

Analizar todos los problemas que se planteen sobre métodos y tiempos.

Proponer y decidir sobre turnos de tarde y noche.

Control sobre las horas extras.

Planificar los objetivos mensuales de producción.

Recopilar todas las sugerencias y reclamaciones por parte de todos los trabajadores sobre todo tipo de actividad que se realice en la Empresa.

Todo aquello que le confiera el régimen interno.

El Comité de Intervención cumplirá las funciones siguientes:

Control del pago de salarios.

Control de pagos de la Empresa.

Control de los costos de la Empresa.

Interpretación del Reglamento Interno y del Convenio y control del mismo.

Art. 20. *Funcionamiento.*—Ante problemas inmediatos y urgentes que se sitúen dentro de los criterios aprobados mensualmente, los Comités se podrán reunir a cualquier hora tanto dentro como fuera de las horas de trabajo.

En condiciones normales tendrán una reunión mensual, con los siguientes temas:

a) Preparar el informe general sobre la actividad de su área correspondiente, en el mes anterior.

b) Elaboración del programa para el mes siguiente y para su aprobación conjunta en la reunión Junta Rectora-Dirección.

c) Resolver los problemas pendientes hasta la fecha.

De todas las reuniones se levantarán actas con los acuerdos establecidos.

CAPITULO III

Relaciones entre los órganos de la S.A.L.

Art. 21 *Órgano de representación de los trabajadores.*—El órgano de representación de los trabajadores será la Junta rectora o el Comité de Empresa, quien defenderá sus derechos y enlazará con la Gerencia y los órganos de gobierno de la S.A.L.

La Junta Rectora estará compuesta por un total de quince miembros, nueve correspondientes al centro de Zaragoza y seis a Alcañiz.

En el seno de la Junta Rectora se crearán una serie de Comités dedicados específicamente al estudio y representación de:

- Seguridad e Higiene.
- Asuntos laborales-Convenios.
- Intervención.
- Fondo comunitario de reserva.
- Obras sociales.
- Cultura.

Art. 22. Relaciones entre los trabajadores y la Junta Rectora.—Todo trabajador de la S.A.L. tiene derecho a acudir a la Junta Rectora -Comité de Empresa para solicitar cuanto sea de su competencia. Para ello el trabajador se dirigirá directamente a las personas cuyo cometido dentro de la Junta Rectora sea el que interese en la cuestión que se suscite.

Así pues, todo trabajador puede:

— Recurrir al Comité de Intervención para solicitar una atención a sus derechos. El Comité de Intervención estudiará todas las solicitudes y acudirá, si procede, a los órganos de representación o gobierno adecuados.

— Solicitar del Comité para Asuntos Laborales permiso para celebrar cuantas reuniones, fuera de las horas de trabajo, considere de importancia o necesidad, justificando los motivos.

— Efectuar propaganda fuera de las horas de trabajo.

— Solicitar del Comité correspondiente información sobre temas que le atañen personalmente.

— Sugerir cuantas cuestiones considere de importancia al Comité a quien concierna.

— Todas las solicitudes deberán, al menos, ser contestadas por escrito en el plazo máximo de quince días.

Art. 23. Relación entre la Dirección y la Junta Rectora.—Una vez al mes tendrá lugar una reunión entre la Junta Rectora y Consejo de Dirección, de las cuales se levantará acta, y sus acuerdos serán vinculantes a todos los trabajadores. El orden del día será el siguiente:

a) Informe de la Junta Rectora y su actividad.

b) Informe del Comité de Seguridad e Higiene, del Comité de Organización y del Comité de Intervención.

c) Informe de la Dirección Administrativa sobre el mes transcurrido y sobre la previsión para el mes siguiente en cuanto a actividad económica, gastos generales y salarios.

d) Informe de la Dirección Industrial sobre producción realizada, horas por secciones y productividad en el mes anterior, así como la previsión para el siguiente.

e) Exposición de la Dirección Comercial sobre la contratación realizada y a realizar.

f) Informe de Ordenación sobre el estado actual de carga de trabajo.

g) Establecimiento de temas a llevar al Consejo de Administración.

Art. 24. Competencia de la Junta Rectora en el funcionamiento laboral.—Dentro del marco del régimen laboral la Junta Rectora tendrá las siguientes funciones:

a) Participar en la elaboración de los convenios.

b) Participar en los Comités de Seguridad e Higiene, de Organización del trabajo y de Intervención.

c) Estar informada de la actividad económica, técnica, comercial y de producción en cada momento.

d) Acordar la concesión de excedencias.

e) Resolver las dudas que se susciten sobre interpretación de los Estatutos y Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 25. Organización de trabajo.—Corresponde a la Gerencia de la S.A.L. la facultad y responsabilidad general de la organización de los trabajos. En cada área del organigrama el Director correspondiente tendrá plena autonomía para organizar el programa detallado de trabajos, que satisfaga los programas generales o normas establecidas por la Gerencia.

Art. 26. Sistemas de trabajo.—La organización del trabajo, el establecimiento, organización, clasificación, modificación y supresión de los servicios y secciones de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización que crea convenientes, previos los trámites legales y pertinentes.

Art. 27. Facultades de la Empresa.—En materia de organización del trabajo, la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, pudiendo señalar, entre otras a título de ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

a) La exigencia de los rendimientos mínimos fijados en este Convenio.

b) La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distinta, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia y necesidad constatadas.

c) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.

d) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.

e) La movilidad o redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.

f) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten del cambio del método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de la misma.

g) Aplicación o no de un sistema de remuneración con incentivos.

h) Hacer registrar en los documentos que se confeccionen al efecto las tareas o funciones que sean propias de cada productor, en forma y tiempo en que se solicitasen a través de cada uno de los mandos responsables.

i) El realizar modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales.

Art. 28. Obligaciones de la Empresa.—La Dirección de la Empresa se obliga a poner en conocimiento de la Junta Rectora, con un mínimo de treinta días de antelación, los proyectos de modificación sustancial de la organización del trabajo, debiendo poner a disposición de la Junta Rectora los nuevos métodos, especificaciones o normas.

Art. 29. Obligaciones del trabajador.—Todos los trabajadores de la Empresa quedan obligados al cumplimiento del calendario laboral, sus horarios tanto de entradas como de salidas. Asimismo se comprometen al cumplimiento de todos los términos comprendidos en el Reglamento de Régimen Interior y normas legales vigentes en cada momento y que sean de carácter laboral.

Art. 30. Valoración del trabajo no sometido a tiempos.—En todas las secciones y departamentos que no estén sujetas a los actuales tiempos de trabajo, se realizará por la Dirección una lista de criterios y tabla de valores para estimar la actividad del trabajo individual, quedando excluidos los miembros del Consejo de Dirección. Esta valoración quedará establecida antes del 1 de enero de 1983, y será sometida a la aprobación por la Junta Rectora.

Art. 31. Equipos de trabajo.—Se elaborarán por parte de la Dirección y se aprobarán conjuntamente con la Junta Rectora los equipos de trabajo, secciones y departamentos, así como sus responsables, siguiendo el criterio de proporcionalidad en cuanto a repartir capacidad, experiencia y dedicación. En cuanto a su funcionamiento y relación dentro de los equipos de trabajo deben de cumplirse los siguientes puntos:

a) Entre todos sus miembros la relación debe de ser de respeto, compañerismo, autodisciplina, dedicación e interés.

b) La existencia de respeto mutuo entre el responsable del equipo y los miembros que lo componen.

c) El responsable deberá tener una labor de apoyo y de resolución de los problemas técnicos y prácticos de la producción a realizar.

d) Se fomentarán las iniciativas para mejorar la producción y la calidad de trabajo.

e) Se realizará la supervisión de los trabajos realizados.

f) Una exigencia de la actividad marcada individualmente para cada operario del equipo.

g) Una labor de promoción profesional de todos los miembros de su equipo o sección.

h) Garantizar el suministro de materiales, herramientas, materias auxiliares, etc., y la responsabilidad de las mismas.

CAPITULO V

Régimen de disciplina laboral

Art. 32. Concepto general.—Para asegurar un adecuado clima social y de trabajo debe existir una disciplina seria, y a fin de que bajo ningún aspecto se entorpezca la convivencia entre todos los trabajadores, determinadas faltas implicarán una aplicación automática de sanciones. En el socio trabajador de la S.A.L. concurren una doble e inseparable condición como sujeto trabajador y como sujeto protagonista del quehacer societario. El presente régimen de disciplina laboral recoge las faltas laborales, las sanciones y el procedimiento a seguir en su aplicación.

Art. 33. Calificación de faltas laborales.—A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que supongan quebranto de los deberes de cualquier índole o perjuicio a personas, máquinas, materiales o en general los intereses de la S.A.L.

Las faltas laborales pueden ser leves, graves y muy graves, a tenor de la importancia de la falta cometida, el perjuicio ocasionado o intentado y las circunstancias atenuantes o agravantes, presentado todo ello por el Director de Área y calificado a discreción de la Junta Rectora.

Art. 34. Faltas leves.—Se considerarán faltas leves:

— Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.

— No comunicar, con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de su

ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

— En caso de equipo de trabajo, el abandono del puesto sin notificación al resto del citado equipo.

— No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

— Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si se produjera escándalo, podrá considerarse falta grave.

— Faltar al trabajo medio o un día sin causa justificada.

— La embriaguez ocasional.

— No formular ni atender las reclamaciones a través del conducto, a menos que exista causa justificada.

— Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

— Cambiar, mirar o revolver los armarios y perchas con las ropas de los compañeros

— Fumar en lugares que esté prohibido.

— Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su guarda, conservación o custodia.

— Entrar en la fábrica, taller u oficina dentro de la jornada de trabajo cuando no proceda expresa autorización u orden o se acredite poseer permiso del Jefe de Taller, Sección o departamento a que esté adscrito, para todos aquellos que no estén prestando en ese momento un servicio a la S.A.L.

— La simple incorrección en el ademán o en la respuesta al dirigirse al encargado, maestro o jefe de grado superior inmediato o de éstos al anterior.

— No desconectar mangas de conducción de gases al finalizar la jornada de trabajo.

— No desconectar las máquinas de soldar al finalizar la jornada de trabajo.

— Limpiar o engrasar las máquinas que se hallen en movimiento cuando tales operaciones estén prohibidas.

— Lavarse, cambiar de ropa o calzado antes de la señal de salida.

— Leer periódicos, novelas, durante las horas de trabajo en los lugares donde éste se realice.

— Dejar papeles o trapos en el suelo o fuera de los lugares destinados a recogerlos.

— Faltar a las reglas de limpieza de los instrumentos de trabajo.

— Dejar de avisar a su Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.

— Retrasarse en enviar, en caso de enfermedad, la baja del médico o los partes de confirmación.

— Acumular en los locales de trabajo materias nocivas o peligrosas susceptibles de descomposición o de producir infección.

— Reparar o cambiar piezas en las máquinas, salvo cuando los motores, transmisiones o máquinas afectadas por la operación se encuentren en paro y garantizadas contra arranques accidentales por tener echado el dispositivo de seguridad.

— Permanecer durante las horas de descanso junto o sobre las calderas, hogares, hornos, focos de calor, depósitos, pozos, andamios, fuentes, pasarelas, motores, máquinas, transmisiones, maquinarias e instalaciones de alta tensión, y, en general, cualquier lugar que ofrezca peligro.

— Trabajar sin ponerse gafas, caretas, guantes, delantales, calzado o cualquier otra prenda de protección adecuada para evitar accidentes.

— La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. Si el perjuicio ocasionado fuera de importancia se considerará falta grave.

— No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización de la Seguridad Social.

— Art. 35. *Faltas graves*.—Se considerarán faltas graves:

— Faltar dos o tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como a consecuencia de la misma se causase perjuicio de consideración a la Empresa.

— El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada muy grave, según los casos.

— Emplear el sistema de andamios, salvo en las obras de escasa importancia, que en la altura del piso del andamio más elevado no exceda de 5 metros sobre el terreno, y siempre que reúna las condiciones precisas de resistencia, estabilidad y seguridad.

— Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

— La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria, una vez acordados por los órganos de gobierno de la S.A.L., así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

— Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o firmando por él.

— Realizar trabajos particulares durante la jornada y sin autorización fuera de ella, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa ni el de materiales sustraídos de la misma.

— La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, o habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

— La simulación de enfermedad o accidente.

— La autolesión será considerada como falta muy grave si tarda en curarse más de dos días, en caso contrario sólo se considerará como grave.

— El quebranto o violación del secreto profesional obligado si no se producen perjuicios a la Empresa.

— La imprudencia en acto de servicio que, si implicara riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

— Poner en marcha motores o máquinas sin cuidar de que tal acción no pueda producir accidentes a terceros.

— Efectuar trabajos en las líneas de alta tensión, sin asegurarse antes de que ha sido convenientemente desconectada y aislada la sección en la que vaya a trabajar.

— Emplear en los andamios rodillos que pueden deslizarse o dar lugar al basculamiento de los mismos.

— Utilizar los elementos de transporte interno, sin la debida autorización.

— Montar en los vehículos los trabajadores que no estén al servicio de los mismos.

— Subir a vehículos o bajar de ellos cuando estuvieran en marcha.

— Pasar o pararse debajo de cargas en suspensión.

— Entrar en los locales aislados de los lugares de trabajo en que se hallen los motores de energía eléctrica no acoplados directamente a las máquinas, salvo aquellos operarios dedicados al servicio de los mismos.

— Establecer hornos, hogares, etc., o realizar operaciones que requieran el empleo de un dispositivo de fuego libre en los locales especialmente peligrosos.

— Ejecutar trabajos cualquiera que sea su clase, que requieran el empleo de máquinas, aparatos o útiles que puedan dar lugar a la producción de chispas mientras subsiste el peligro de incendio.

— Realizar propaganda político-social dentro de la jornada de trabajo a aconsejar a los obreros el incumplimiento de sus deberes.

— Escribir letreros en las paredes de los talleres, oficinas y retretes.

— La disminución voluntaria sin causa justificada en el rendimiento de la labor si ha sido previamente advertido.

— Proporcionar información falsa a la Dirección o a los compañeros en relación con el servicio o trabajo en cada departamento, salvo en el caso evidente de mala fe, en que se considerará como muy grave

— La ocultación maliciosa de errores a la Dirección.

— Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión, garantizando la inviolabilidad del trabajador de acuerdo con el artículo 18 del Estatuto del Trabajador.

— La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la Sociedad.

— No advertir a los Jefes inmediatamente de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales. Si el hecho no denunciado pudiera originar daño de gran importancia se considerará como falta muy grave.

— Introducir en los locales de la Empresa a personas ajenas a la misma sin la debida autorización.

— Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

— Utilizar máquinas o herramientas que no se hallen en perfecto estado de funcionamiento.

— Ofender de palabra o amenazar a un compañero.

— Faltar de palabra al transmitir órdenes a los subordinados.

— Trabajar en máquinas o lugares próximos a transmisiones con ropa no sujeta, abrochada o ceñida convenientemente.

— Tolerar u ordenar al personal subordinado el uso indebido de máquinas que no ofrezcan garantía suficiente de perfecto funcionamiento.

— No atender las necesidades de materiales, herramientas, etcétera, que le hayan sido solicitadas, sin causa justificada.

— Dificultar en cualquier forma el cumplimiento de la función confiada a los guardas, vigilantes y porteros.

— Faltar gravemente el respeto al público durante el trabajo.

— Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes y, en general, cuanto se refiere a la seguridad en el trabajo.

— Art. 36. *Faltas muy graves*.—Se considerarán faltas muy graves:

— Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

— El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

— La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá, siempre que exista falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

— La embriaguez continuada durante el trabajo.

— Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

— Los malos tratos de obra a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

— Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable

— Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

— Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos (planos, croquis, cartas, pedidos, documentos contables, etc.) y departamentos de la Empresa.

— El abuso de autoridad por parte de los Jefes en cualquiera de sus formas.

— Insubordinación.

— Falsificar los datos en la documentación exigida para el ingreso.

— Falsificar los datos que hayan de constar en las declaraciones juradas que, con carácter colectivo, solicite la Empresa.

— Modificar el trabajador por su propia cuenta los aparatos o dispositivos de protección, sin la autorización oportuna de la Dirección o sus representantes, pudiendo causar accidentes.

— Colaborar directa o indirectamente en la ejecución de cualquier delito dentro de la Empresa, definido en el Código Penal o en la falta calificada como de muy grave en este Reglamento.

— Faltar gravemente al cumplimiento de las obligaciones derivadas del Reglamento de Régimen Interior.

— Negarse a comparecer ante el Instructor de cualquier ex- tos informativos y relacionados con su actividad profesional le sean pedidos por la Dirección o sus representantes.

— Negarse a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente promovido para apreciar y sancionar, en su caso, una falta denunciada contra el mismo interesado u otro personal de la Empresa.

— La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 37. *Sanciones.*—Las sanciones que se aplicarán en cada caso, serán las siguientes:

1. Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2. Faltas graves:

- Traslado de puesto de trabajo dentro de la misma factoría.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

3. Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Despido.

Art. 38. *Suspensión de altos cargos.*—El trabajador con alto cargo social o ejecutivo que fuera sometido a expediente por falta muy grave, automáticamente quedará en suspenso de su cargo desde la fecha de incoación del expediente, salvo disposición en contrario de la Junta Rectora, adoptada por mayoría de los dos tercios de sus miembros.

Art. 39. *Tramitación de expedientes.*—Nunca se hará la aplicación de sanciones sin previa tramitación de expedientes por escrito y sin hacer oído al interesado sancionado.

La solicitud de sanción podrá ser solicitada a la Junta Rectora, por escrito a la misma, por cualquier trabajador o grupo de trabajadores, tanto de superior a inferior, como de inferior a superior.

La calificación jurídica de las faltas laborales la hará la Junta Rectora a su propia discreción o a la solicitud del órgano competente. La calificación de la falta se comunicará al interesado por medio del superior jerárquico si ésta fuera leve, por el Director de Área si fuera grave y por la Gerencia si fuera muy grave.

El sancionado podrá formular su pliego de descargos en un plazo de cuatro días.

Todas las comunicaciones sobre faltas y sanciones se efectuarán en dos ejemplares, quedando uno de ellos en el archivo de la S.A.L., unido al expediente de cada trabajador.

Las faltas leves prescriban a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

Art. 40. *Ejecución de sanciones.*—La expulsión exigirá siempre expediente, con audiencia del interesado, y la decisión final corresponderá al Consejo de Administración. En los demás casos las sanciones serán ejecutivas a partir del día siguiente de haberse agotado el plazo de recurso correspondiente, sin que el trabajador hubiere utilizado ese derecho o a partir del día siguiente de dictaminado el correspondiente fallo inapelable.

En previsión de que durante la instrucción del expediente la convivencia y la disciplina queden seriamente afectadas a causa del trabajador expedientado, a discreción de la Junta Rectora, ésta tendrá derecho a suspenderle transitoriamente de empleo en tanto no se pronuncie el fallo definitivo.

CAPITULO VI

Clasificación profesional y normas laborales

Art. 41. *Contrato de trabajo.*—Todo trabajador de nueva admisión en la Empresa deberá formalizar un contrato de trabajo provisional o definitivo.

El citado contrato de trabajo se atenderá en todos sus conceptos a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

Art. 42. *Clasificación profesional.*—Todos los trabajadores de la S.A.L. serán clasificados para la percepción de sus remuneraciones respectivas de acuerdo con el trabajo que desempeñen y el servicio efectivo que en tal condición presten a la S.A.L.

Art. 43. *Ascensos de categoría.*—El ascenso de categoría es el reconocimiento por parte de la Empresa de una categoría profesional superior a la que ostenta el trabajador.

Todo trabajador podrá optar o ascender de categoría profesional independientemente de que existan o no vacantes en la categoría superior, dependiendo del presupuesto asignado para ello, en cada centro de trabajo.

Anualmente la Junta de calificación estudiará de forma individual los posibles ascensos de categoría de acuerdo con las consideraciones siguientes:

- Aptitud (mediante una prueba técnica).
- Antigüedad, según el artículo 24 de la Ordenanza Laboral.
- Comportamiento
- Rendimiento personal.

Al ser inherente a la persona las consideraciones señaladas en el párrafo anterior, se considera independiente la categoría del trabajador del puesto de trabajo o misiones encomendadas.

Existirán dos Juntas de calificación, una en Alcañiz y otra en Zaragoza, y estarán compuestas por las siguientes personas:

- Gerente o persona delegada por la Gerencia.
- Cuatro miembros de la Junta Rectora.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple y las deliberaciones y futuras decisiones entrarán dentro del secreto del sumario.

Todos los trabajadores tienen derecho a recurrir a una Empresa especializada que ratifique o desestime el veredicto por razón de aptitud.

Art. 44. *Cambio de puesto de trabajo.*—Todos los trabajadores vendrán obligados a cambiar su puesto de trabajo cuando lo exijan las necesidades productivas o las situaciones de especial coyuntura, una vez hayan sido justificadas ante el propio interesado.

Los cambios de puesto de trabajo provisionales derivados de las necesidades del momento serán decisión del Director de Área afectado. Si dichos cambios tuvieran carácter definitivo, será facultad indeclinable de la Junta Rectora la posible ratificación de las propuestas realizadas por la Dirección, una vez hayan sido escuchadas las razones aducidas por la persona interesada.

Los traslados de personal se tomarán con criterio funcional sin que los trabajadores puedan oponerse a tales decisiones apelando a su antigüedad. Los trabajadores que se negaran a cumplir estas decisiones quedarán incurso en el régimen disciplinar.

Art. 45. *Desplazamientos y viajes.*—Para poder ser abonados los gastos originados por desplazamientos y viajes deberá presentarse a Intervención los justificantes adecuados, debidamente autorizados con el visto bueno del Director de Área correspondiente. Caso de incumplir el trámite indicado, el gasto será considerado como anticipo a cuenta y deducido en la nómina a fin de mes.

Art. 46. *Gastos y servicios particulares.*—Todos los gastos de índole particular satisfechos por la Empresa (teléfonos, Médicos, asociaciones, etc.), serán considerados como pagos a cuenta y deducidos de la nómina a fin de mes como un anticipo normal.

En lo sucesivo queda terminantemente prohibido destinar personal de la Empresa a servicios particulares.

Art. 47. *Vehículos.*—Todos los vehículos de la Empresa están destinados a su uso exclusivo, no pudiendo estar adscritos a ninguna persona en particular. De su tráfico, control y autorización de uso es responsable la Sección de Servicios Generales.

Art. 48. *Cuentas personales.*—Los saldos de las cuentas personales al 31 de diciembre de 1979 serán liquidados según instrucciones de la Dirección General.

Los futuros movimientos de estas cuentas serán considerados como anticipos y cancelados en la nómina del mismo mes.

que se originen, a excepción de aquellos con tratamiento diferente y autorizados por escrito por la Dirección General con el visto bueno de la Junta Rectora.

Art. 49. *Gastos de representación.*—El personal directivo y Jefes de Departamento justificarán mediante facturas los gastos de alojamiento y manutención, buscando en la realización de los mismos el principio de economía. La Junta Rectora visará cualquier gasto extraordinario sin justificantes.

Art. 50. *Localización en viajes.*—Toda persona deberá comunicar a la Sección de personal, itinerario, zonas de visita y hospedaje en sus desplazamientos, con objeto de poder ser localizado en cualquier momento. Las posibles alteraciones en el curso de las gestiones deberán ser igualmente notificadas.

Art. 51. *Definición y retribución de horas extraordinarias.*—Tendrán carácter de horas extraordinarias todas aquellas que rebasen los límites fijados.

Su retribución será fijada anualmente a través del Convenio por la Junta Rectora, independientemente de las valoraciones que se fijen en el exterior de la S.A.L.

Las horas extras a realizar por los trabajadores de la S.A.L. deberán estar autorizadas por el Jefe del Departamento o Sección, para tener constancia de que se trata de un trabajo especial y que realmente es independiente del trabajo normal de que cada socio es responsable dentro del horario.

Se establecerá un máximo de horas extras por trabajador, para que en el caso de exceso de trabajo no recaigan sobre una misma persona y tengan acceso —si fuera compatible— otros trabajadores.

Art. 52. *Entradas y salidas al trabajo.*—Las horas de entrada y salida se advertirán por toque de sirena. El trabajador estará en su puesto de trabajo a la hora exacta. En caso de relevo, el saliente deberá esperar a que el entrante se haga cargo del puesto de trabajo.

Art. 53. *Permisos y excedencias. Concepto.*—Se entiende por permiso y/o excedencia el derecho que asiste al trabajador para faltar al trabajo sin pérdida de su condición y sin incurrir en indisciplina laboral.

Quedan excluidas de esta definición las faltas de asistencia derivadas de incapacidad laboral transitoria.

Art. 54. *Regulación de excedencias.*—Los trabajadores gozarán del derecho a excedencia voluntaria, según el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores y con el visto bueno de la Junta Rectora.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada al Director de Area correspondiente, con un mes de antelación, como mínimo, quien la hará llegar a Gerencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Si el trabajador excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde el contrato de trabajo y perderá sus derechos.

El tiempo que el trabajador permanezca en excedencia no será computable en la S.A.L. a ningún efecto.

La excedencia nunca será inferior a dos años ni superior a cinco, y el trabajador no tendrá opción a la misma mientras no hayan transcurrido un año desde su incorporación a la Empresa. No obstante, en caso de trabajadores que la soliciten para atender el cuidado de cada hijo, tendrán derecho a un período máximo de un año desde la fecha de nacimiento de éste; los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre sean trabajadores, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma, caso de ser socio trabajador; caso de ser contrario se aplicará el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 55. *Excedencia parcial.*—La colaboración de los trabajadores en excedencia laboral parcial será objeto de condiciones especiales que fijará en cada caso la Junta Rectora. Serán objeto de estas condiciones especiales los trabajadores con capacidad limitada por enfermedad y otras circunstancias, tales como las de dedicarse al estudio, que aconsejen una consideración singular.

Art. 56. *Convenio Colectivo.*—Anualmente se realizará un Convenio Colectivo que afectará a todos los trabajadores de la S.A.L. durante los últimos meses de cada año. Para ello, la Junta Rectora recogerá las opiniones de todos los trabajadores; asimismo, les informará de los acuerdos que se vayan adoptando.

Art. 57. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutará de vacaciones anuales retribuidas. Por ello serán consideradas como un derecho irrenunciable, si bien las modalidades de su aplicación deben contemplar las necesidades de la S.A.L.

La duración de las vacaciones será fijada por la Junta Rectora, siendo igual para todos los trabajadores y, como mínimo, la vigente en la industria siderometalúrgica. Normalmente se tomarán en los meses veraniegos de julio y agosto, si bien, causas de fuerza mayor o necesidades perentorias de la S.A.L. pudieran obligar, a discreción de la Junta Rectora a instancia de Gerencia, a tomarlas en otras fechas, debiéndolo comunicar con fecha máxima el 30 de abril.

Los días de vacación serán proporcionales a los meses en activo del trabajador en el período anual precedente comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio siguiente, ambos inclusive.

Durante la vigencia del presente Convenio se establecen veintiséis días laborales de vacaciones, contando cuatro sábados.

Las vacaciones se realizarán en dos turnos durante los meses de julio y agosto. Si existieran sobrantes en algún período quedarán excluidas del mismo las personas con menor antigüedad. Los productores excluidos del período solicitado en el año 1982 tendrán prioridad en el actual período.

La Dirección de la Empresa considerará todas aquellas situaciones especiales que se planteen a instancias de la Junta Rectora, siempre que no perjudiquen los intereses de la Sociedad.

Las vacaciones se devengarán con todos los conceptos que componen la nómina, incluidos los tóxicos, penosos, peligrosos, nocturnos y con arreglo al promedio de los meses de abril, mayo y junio.

Art. 58. *Permisos retribuidos.*—Los socios trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, con abono del importe equivalente a la parte fija de sus salarios, en los siguientes casos:

1.º Dos días laborables en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y hermanos políticos.

2.º Dos días laborables en caso de alumbramiento de la esposa.

3.º El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de tipo personal y carácter público, impuesto por la Ley o disposición administrativa, excepto el servicio militar; sin que representen ventaja económica para el interesado. Quedan excluidos de este concepto todos aquellos compromisos de tipo laboral o sindical que no defiendan los intereses de la S.A.L.

4.º Quince días naturales en caso de matrimonio.

5.º Un día en caso de operaciones quirúrgicas o enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y hermanos políticos.

6.º Un día en caso de matrimonio de familiares de orden directo (expuestos en los apartados 1.º y 5.º).

7.º Un día laborable en caso de cambio de domicilio.

8.º El personal femenino podrá optar, en la baja maternal, bien por cuarenta y cinco días antes del parto y cuarenta y cinco días después, o bien por los noventa días después del parto.

En caso de desplazamiento por cualquiera de las causas enumeradas, la Dirección del Area correspondiente, informando al Departamento de Personal, podrá ampliar el permiso a conceder atendiendo a las necesidades del desplazamiento:

Si existiera alguna modificación en la legislación vigente, será de aplicación lo que en ella se indique.

Art. 59. *Permisos no retribuidos.*—Los trabajadores disfrutará de permisos sin retribución siempre que lo soliciten con la debida antelación de dos días, debiendo recuperar las horas perdidas dentro del mismo mes que las disfrute.

CAPITULO VII

Acción social

Art. 60. *Seguridad e higiene en el trabajo. Normas generales.*—Este concepto tiene por objeto la protección del trabajador contra los riesgos de su profesión que puedan poner en peligro su salud o su vida.

La Empresa se comprometerá a cumplir las normas establecidas y todas aquellas ampliaciones sobre las mismas que aseguren al máximo la protección del trabajador, fundamentalmente en aquellos puestos considerados como peligrosos.

Art. 61. *Botiquín.*—La Empresa tiene la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien con carácter exclusivo o alternándolo con otros trabajos de subalterno o administrativo.

Art. 62. *Material y equipos de salvamento.*—En la Empresa se dispondrá de los medios adecuados necesarios para evitar en sus comienzos, si es posible, y remediar eficazmente en caso contrario, cualquier siniestro que pueda sobrevenir. A estos efectos se preparará personal capacitado para que pueda realizar los trabajos de salvamento bajo la dirección técnica competente.

Art. 63. *Material de seguridad.*—La Empresa facilitará a sus trabajadores todos aquellos elementos de protección personal que resulten apropiados según los trabajos a realizar, cuidando de su conservación y reposición de forma que puedan asegurar en todo momento la eficacia de los mismos.

Art. 64. *Obligaciones de los trabajadores en la seguridad e higiene.*—Todo trabajador deberá avisar con la máxima diligencia a su Jefe inmediato de los accidentes, riesgos o imperfecciones de las máquinas, herramientas, instalaciones y material que use.

Art. 65. *Obligaciones de los Jefes y Técnicos de taller o fábrica.*—Al recibir aviso verbal o parte escrito de un accidente o riesgo de que se produzca imperfección de máquinas,

útiles e instalaciones, dispondrá el Jefe correspondiente el remedio inmediato que suprima el riesgo o imperfección sin perjuicio de que envíe amplia información al Comité de Seguridad.

Art. 66. Obligaciones específicas de seguridad.—En los supuestos del artículo anterior, el Comité de Seguridad actuará con urgencia, estudiando los hechos denunciados, y de producirse accidente analizará sus causas, haciendo recomendaciones precisas y proponiendo si procede, además de las sanciones que hubiere lugar, las medidas necesarias que eviten la repetición del siniestro y las reparaciones y cambios de los elementos y materiales dañados.

Art. 67. Obligaciones en materia de seguridad e higiene.—Todo trabajador perteneciente a la plantilla de la Empresa, además de la imprescindible formación profesional requerida para su categoría, deberá tener otra impartida y vigilada por los Jefes de los servicios técnicos o mandos intermedios, relativa a la seguridad e higiene en el trabajo, y muy especialmente a la utilización de los medios personales de protección.

Art. 68. Equipo personal de seguridad.—El equipo personal de seguridad que se entregue por la Empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio, salvo prescripción facultativa. La permanencia en los recintos de trabajo, sean estos del interior o exterior de los talleres o fábricas, del personal técnico directivo, trabajadores o incluso de simples visitas, no les exime de la obligatoriedad del uso del casco protector o prendas de calzado, si el caso lo requiriese, en todos aquellos lugares en que la Empresa así lo tenga dispuesto.

Art. 69. Ropa de trabajo.—La Empresa proveerá a todos sus trabajadores de plantilla de ropa de trabajo adecuada. A todo el personal de taller se le entregarán las prendas de trabajo (buzos, guantes, etc.), necesarios para cumplir su cometido de acuerdo con sus necesidades y sin perjuicio de que en caso de deterioro o roturas puedan producirse las renovaciones necesarias.

Al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos se les proveerá de ropa y calzado impermeable.

Si los trabajos requiriesen contactos con ácidos, al personal empleado en estas labores se les dotará de ropa adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes, se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo o impermeables.

La duración de las prendas de trabajo vendrá determinada por el estado de conservación de las mismas, y la entrega de dichas prendas se determinará por acuerdo de la Junta Rectora.

La pérdida de las prendas de trabajo, además de la sanción que por tal motivo proceda, llevará aparejado el descuento de la misma al trabajador: deducción que, en caso de rescisión voluntaria de contrato por parte del trabajador, podrá efectuarse de la liquidación que por tal motivo deba percibir el trabajador. Todas las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia deberán ser resueltas por la Junta Rectora.

Art. 70. Condiciones de los locales de trabajo.—Se aplicarán los preceptos contenidos en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo, según la Orden de 9 de marzo de 1971, y lo establecido en la tabla de vigencias de esta Orden, disponiendo la Empresa del suficiente número de retretes, duchas, lavabos, perchas, armarios para guardar la ropa, debiendo estar los locales debidamente ventilados, dotándose para uso exclusivo y personal a cada trabajador del equipo de aseo correspondiente, cuando por la índole de su trabajo fuese preciso.

Art. 71. Elementos de aseo.—Al personal se le entregarán trapos de limpieza, al objeto de que pueda limpiar la máquina, y, además, elementos de aseo personal.

Art. 72. Reconocimiento médico.—Todos los trabajadores, con independencia de categoría profesional, antes de su admisión en la Empresa serán sometidos a reconocimiento médico. Cuando la Empresa disponga de Médico de Empresa, o pertenezca a una Agrupación de este carácter, serán reconocidos por este servicio y en caso de no disponerse de los mismos se llevará a efecto por el facultativo que designe libremente la Empresa.

La Empresa llevará a efecto el reconocimiento anualmente y general para la totalidad de la plantilla, previo aviso correspondiente a su personal; tendrá facultades para realizarlo siendo esta medida de carácter obligatorio.

Art. 73. Servicio médico de Empresa.—Cuando corresponda y de acuerdo con la legislación vigente, en cuanto a las relaciones del Médico de Empresa y las obligaciones empresariales sobre esta materia, la Empresa se regirá por lo preceptuado en el Decreto 1036/1959, de 10 de junio; su Reglamento de 21 de diciembre del mismo año, y disposiciones complementarias y concordantes.

Art. 74. Trabajadores afectados por invalidez parcial o total. La Junta Rectora fijará el número de personas con invalidez parcial o total para el desempeño de su puesto de trabajo, invalidez derivada de su trabajo en la Empresa para su continuidad en la misma. No obstante, la Junta Rectora tendrá capacidad en cada momento y según las circunstancias para variar sus apreciaciones iniciales.

Art. 75. Prestación por invalidez o muerte.—Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez en el grado de incapacidad permanente para todo tipo de trabajos, la Empresa garantizará al productor mediante una póliza de seguros, la cantidad de 1.500.000 pesetas. Si la invalidez permanente es parcial, la citada indemnización se abonará en proporción al baremo de incapacidades establecido en la póliza.

El haber percibido la indemnización establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones si éstas derivan de un hecho causante distinto. Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrá derecho al percibo de esta cantidad (1.500.000 pesetas) los beneficiarios del mismo, o, en su defecto, la viuda o derechohabientes. Asimismo se garantiza mediante otra póliza de seguros la cantidad de 850.000 pesetas de indemnización en los siguientes casos:

- 1.º Muerte natural.
- 2.º Muerte por accidente extraprofesional.
- 3.º Invalidez permanente por accidente extraprofesional.

Art. 76. Ayudas por defunción.—En los casos en que por defunción o desgracia familiar de algún trabajador de la Empresa, si la Junta Rectora decidiera realizar una colecta entre el personal de plantilla para ayuda a la familia, la Empresa aportará, como mínimo, otra cantidad igual a la que se recaude.

Art. 77. Aprendizaje y Formación Profesional.—Son aprendices aquellos trabajadores que a la vez que realizan un trabajo remunerado por la Empresa, ésta se obliga, por sí o por otro, a enseñarle el oficio que la Sociedad requiere en un futuro inmediato. La Gerencia de la S. A. L., conjuntamente con los Directores de Área afectados, establecerán anualmente un programa de Formación Profesional que será expuesto, debatido y aprobado con la Junta Rectora.

Art. 78. Formación técnica.—Durante el año 1983 se establecerán cursillos de Formación Profesional para aquellos trabajadores que hoy necesitan una promoción profesional y se establecerán según los criterios siguientes:

- a) Los cursillos serán programados por el Comité de organización de trabajo
- b) Las horas invertidas en los mismos serán por cuenta de los trabajadores.
- c) Serán impartidos por trabajadores cualificados del interior de la Empresa.

CAPITULO VIII

Jornada de trabajo

Art. 79. Jornada laboral.—El calendario laboral para el año 1983 se ha fijado en 1.850 horas anuales. La jornada laboral diaria para el año 1983 será el resultado de dividir 1.850 horas por el número de días laborables que consten en el calendario aprobado.

Para su aplicación se tendrán en cuenta las normas siguientes:

- a) La jornada laboral pactada en este Convenio se estima con cómputo anual, y será la misma para todas las categorías profesionales.
- b) La fijación del nuevo horario de trabajo y del calendario laboral será de conformidad con los artículos 52 y 57 de la Ordenanza Laboral, facultad de la Dirección de la Empresa, quien los establecerá con intervención de la Junta Rectora.
- c) Queda pactado que para todo el personal, tanto de oficina como de taller del centro de Zaragoza, se establecerá jornada intensiva de lunes a viernes, y turnos de vigilancia, con objeto de cumplir el calendario laboral y mantener un servicio adecuado a las necesidades de la Empresa.
- d) En los centros de Alcañiz, Castellón y Madrid se establece una jornada partida de lunes a viernes.
- e) En caso de necesidad de la producción y aumento del personal actual de taller se podrá realizar turnos de trabajo de mañana y tarde, previo acuerdo de la Junta Rectora-Dirección.
- f) En los meses (segunda quincena) de junio, julio, agosto y (primera quincena) de septiembre, se realizará horario de verano para los centros de Zaragoza y Alcañiz.
- g) Si por necesidades de la S. A. L. es necesario durante un período de producción realizar turnos especiales, todos los trabajadores estarán dispuestos a realizarlos y habrá que tener en cuenta:

- 1.º Que esta decisión será de mutuo acuerdo de Dirección y Junta Rectora.
- 2.º Que el turno será siempre de tarde o noche durante dicho período.
- 3.º Que se establecerá un premio del 10 por 100 del salario complemento por día trabajado en turno de tarde, excepto caso de realizar turnos toda la plantilla de mañana y tarde.

h) Descansos pactados:

En el centro de Zaragoza, al año 1983 disfrutarán de quince minutos por día laboral de descanso y que se incluyen dentro del cómputo de 1.850 horas.

En el centro de Alcañiz, al año 1983 el tiempo de descanso se reduce a diez minutos por día laboral y que se incluyen dentro del cómputo de las 1.850 horas.

CAPITULO IX

Retribuciones

Art. 80. *Salarios*.—Tendrán la consideración de salarios las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales.

En la retribución salarial se distinguirán los siguientes conceptos:

1.º Salario base y conceptos personales fijos derivados de la clasificación profesional y antigüedad en la Empresa.

2.º Complementos afectos al puesto de trabajo, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, etc. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

3.º Por calidad y cantidad de trabajo, tales como primas e incentivos, plus de actividad, asistencia y puntualidad, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

4.º De vencimiento periódico superior al mes, como gratificaciones extraordinarias o participación de beneficios.

5.º En especie, tales como manutención, alojamiento, etcétera, cuando el trabajador sea acreedor a ellos o quede estipulado de antemano.

No tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones o suplididos por gastos realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Las tablas de salarios serán de aplicación según lo establecido en el Convenio Colectivo anual.

La liquidación y abono de salarios y haberes se realizará en un máximo de tres anticipos y un total mensual; los primeros se realizarán decenalmente y la última a partir del quinto día hábil del mes siguiente; si el pago final se retrasara más del octavo día hábil, Administración informará de los motivos y del previsible día de pago. Cada uno de los anticipos no podrá sobrepasar el 25 por 100 del salario total estimado, aunque en casos excepcionales el Director administrativo tendrá capacidad total para modificar las cantidades indicadas. Toda variación en la cuantía de los anticipos que no sobrepasen el límite fijado deberá ser solicitada al Departamento de Personal con una antelación superior a tres días hábiles.

La solicitud total de anticipo o supresión del mismo deberá asimismo notificarse al Departamento de Personal antes del día 30 del mes anterior.

Anual y conjuntamente con el Convenio Colectivo, la Junta Rectora expondrá todas las posibles modificaciones a las anteriores normas.

Anualmente se exhibirá una relación del personal (en cada centro de trabajo) que refleje las variaciones tanto de retribuciones (expresadas en porcentaje y pesetas) como de categoría profesional, firmado por el responsable de la Sección de Personal.

Art. 81. *Aplicación de salarios*.—Los nuevos salarios que se aplicarán para cada categoría profesional serán los indicados en la tabla I y en la tabla II.

Art. 82. *Liquidación de haberes*.—El pago de los sueldos y salarios se efectuará a través de Caja de Ahorros o Banco, dentro de los diez primeros días del mes. Los topes de anticipos establecidos podrán aumentarse de acuerdo con el informe oportuno de la Junta Rectora.

Art. 83. *Gratificaciones*.—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se fijan en treinta días cada una de ellas, indicadas en tablas I y II, incrementadas con la antigüedad que a cada uno pueda corresponderle.

Art. 84. *Incentivos por productividad*.—Se establece que la prima de producción para los socios-trabajadores pase a ser un complemento fijo mensual. Se propone asimismo la constitución de una prima variable de promoción a la productividad, que estaría en función de los resultados mensuales obtenidos.

Art. 85. *Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos*.—Los pluses por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos se abonarán con los porcentajes establecidos en la Ordenanza, aplicados sobre el salario-complementos (tabla I y tabla II).

Art. 86. *Dietas*.—Por este concepto se establece desde el 1 de enero de 1983 una dieta de 800 pesetas por día, para todos aquellos productores que tengan que desplazarse a lugar distinto de la población donde radica el centro de trabajo, sin distinción y por período de permanencia del desplazamiento.

La media dieta consistirá, cuando proceda, en 700 pesetas. Cuando se trabaje en obras dentro del casco urbano, se abonará una ayuda por comida de 400 pesetas en Zaragoza y 500 pesetas en Castellón.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de la dieta, el exceso

deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores afectados.

Asimismo se acuerda conceder a los montadores desplazados casados el derecho a realizar por cuenta de la Empresa dos viajes mensuales a su domicilio habitual. Estos desplazamientos deberán realizarse, sin perjuicio de cumplir la jornada de trabajo reglamentaria. La Empresa abonará el importe del billete de tren en primera clase, así como las dietas de dicho desplazamiento.

Para el personal soltero se fijan las mismas condiciones que para los casados, pero con la limitación a un solo viaje mensual.

El contenido de este artículo sólo es válido en desplazamientos dentro del territorio español en la Península.

Art. 87. *Compensación económica, baja por enfermedad o accidente*.—En caso de enfermedad o accidentes laborales y siempre con justificante, se establece lo siguiente:

a) Caso de enfermedad: Que los días abonados por la Empresa pasen de tres a cinco días.

Que se abone el 75 por 100 de la cotización en lugar del 60 por 100 del día 11 al 20, ambos inclusive.

b) Caso de enfermedad y accidente se abonarán: 120 pesetas por día laboral, del 6.º al 10.º día, inclusive; 150 pesetas por día laboral, del día 11 al 20, inclusive; 200 pesetas día laboral, del 21.º día hasta la fecha de alta.

Art. 88. *Subida salarial*.—La subida salarial global para la Empresa queda determinada en los siguientes puntos:

a) Se determina que para el presente año de 1983 no haya incrementos salariales, dada la situación crítica de la misma, y con el único objetivo de mantener los puestos de trabajo.

b) Se realiza una reestructuración de los salarios por niveles y categorías profesionales, reflejados en las tablas I y II del presente Convenio.

c) Con motivo de dicha reestructuración, algunas categorías profesionales se han visto beneficiadas en un aumento que no supera el 2 por 100 de la masa salarial de 1982.

d) Todo trabajador tendrá reflejada en su nómina una categoría profesional de acuerdo a sus aptitudes, experiencia y títulos, según se reflejan en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica; independientemente de la responsabilidad que tenga en el seno de la Empresa.

Art. 89. *Puntualidad y asistencia*.—Se abonará durante 1983 un premio de 1.810 pesetas/mes (25 días laborales) en concepto de puntualidad y asistencia al trabajo.

Las faltas de puntualidad se considerarán como tal a partir del 6.º minuto después del toque de sirena indicando el inicio de la jornada. Dichas faltas, además de ser sancionadas de acuerdo al régimen disciplinar, se sancionarán económicamente según se indica a continuación:

Primera falta, 35 pesetas.

Segunda falta, 100 pesetas.

Tercera falta, 700 pesetas.

Art. 90. *Plus de transporte*.—Durante el año 1983 se seguirán abonando por concepto de transporte para todos los trabajadores de la Empresa la cantidad de 5.000 pesetas (25 días laborales) mensuales y repercutirá en vacaciones en idéntico sentido al que corresponda el resto de conceptos.

Art. 91. *Productividad*.—Para conseguir un conocimiento más exacto del tiempo invertido en cada obra se establece la puesta en marcha de un nuevo bono de trabajo que permitirá asimismo tener una información más exhaustiva necesaria para una mejor contratación.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo establecido en la vigente Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 25 de agosto de 1970, Reglamento de Régimen Interior, en todo lo que se oponga a la legislación actual y demás normas concordantes de general obligacion.

Segunda.—Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, se establece la Comisión Paritaria del mismo, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia. Estará compuesta por tres miembros de la Junta Rectora y otros tres de la Dirección.

Horas extraordinarias

En el caso de realizarse horas extras, por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, así como trabajos de reparaciones, siniestros o mantenimiento, se liquidarán de acuerdo con las tablas I y II.

Los precios señalados serán únicos, entendiéndose como tal el no incremento por tóxicos, penosos, peligrosos, nocturnos, antigüedad, etc.

La Dirección de la Empresa, conjuntamente con la Junta Rectora, determinarán mensualmente el número de horas extras a realizar.

TABLA I
Salarios día

	Salario base-día	Salario-día complementos	Incentivo-hora trabajada	Puntualidad asistencia (X 12)	Plus transporte (X 12)	Pagas extras sin antigüedad (X 2)	Horas extras (Precio fijo)
Nivel 6-A	1.388	1.158	101,41	1.810	5.000	40.680	600
Nivel 6-B	1.320	1.089	95,53	1.810	5.000	38.670	600
Nivel 6-C	1.298	1.065	93,43	1.810	5.000	37.950	600
Nivel 7	1.238	1.007	88,33	1.810	5.000	36.210	550
Nivel 8	1.178	947	83,08	1.810	5.000	34.410	500
Nivel 9	1.114	883	77,46	1.810	5.000	32.490	450
Nivel 10	1.078	840	73,69	1.810	5.000	31.200	410
Nivel 11	908	677	58,83	1.810	5.000	26.310	—
Nivel 12	752	521	45,27	1.810	5.000	21.630	—

Categorías profesionales incluidas dentro de los niveles

Niveles 6-A, 6-B y 6-C, Oficiales de 1.ª de taller; Nivel 7, Oficiales de 2.ª de taller; Nivel 8, Oficiales de 3.ª de taller; Nivel 9, Peones especialistas; Nivel 10, Peones ordinarios; Nivel 11, Trabajadores de diecisiete años; Nivel 12, Trabajadores de dieciséis años.

TABLA II
Salarios mes

	Salario base-mes	Salario-mes complementos	Incentivo-hora trabajada	Puntualidad asistencia (X 12)	Plus transporte (X 12)	Complemento responsabilidad (X 12)	Pagas extras sin antigüedad (X 2)	Horas extras (Precio fijo)
Nivel 1	64.800	—	—	—	5.000	79.554	188.879	—
Nivel 2	64.800	—	—	—	5.000	59.920	148.879	—
Nivel 3	58.078	—	—	—	5.000	54.023	132.407	—
Nivel 4	54.850	—	—	—	5.000	33.068	105.065	—
Nivel 5	46.300	39.300	114,91	1.810	5.000	—	45.300	650
Nivel 6	43.270	36.270	103,58	1.810	5.000	—	42.270	600
Nivel 7	39.100	32.100	91,67	1.810	5.000	—	38.100	550
Nivel 8	35.950	28.950	82,67	1.810	5.000	—	34.950	500
Nivel 11	27.640	20.640	58,89	1.810	5.000	—	26.640	—
Nivel 12	23.380	18.380	46,73	1.810	5.000	—	22.380	—

Categorías profesionales y responsabilidades incluidas dentro de los niveles

Nivel 1, Director-Gerente; Nivel 2, Directores de Área (Técnica, Comercial, Administración e Industrial); Nivel 3, Responsables de departamento de 1.ª (Compras, Taller, Control y Calidad y Coordinación); Nivel 4, Responsables de departamento de 2.ª (Contramaestre, Técnica, Administración, Comercial); Nivel 5, Encargados de Taller, Montajes y Oficinas; Nivel 6, Oficiales de 1.ª de Administración, Delineante de 1.ª, Técnicos Organización de 1.ª, Chófer camión y Chófer turismo; Nivel 7, Oficial de 2.ª de Administración, Delineante de 2.ª, Técnicos de Organización de 2.ª, Listero y Almacenero; Nivel 8, Auxiliares de Administración, Calcadores y Telefonista; Nivel 11, Aspirantes de diecisiete años; Nivel 12, Aspirantes de dieciséis años.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

7221 CORRECCION de errores del Real Decreto 4098/1982, de 29 de diciembre, de otorgamiento de cinco permisos en la zona A, denominados «Granada A, B, C, D y E».

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación del mencionado Real Decreto, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» número 41, de fecha 17 de febrero de 1983, se transcriben las oportunas rectificaciones:

En la página 4500, primera columna, artículo 2.º, condición tercera, apartado A), octava línea, donde dice: «de explotación contraídos al amparo de los permisos», debe decir: «de explotación contraídos al amparo de los permisos».

En la misma página, primera columna, en la última línea, donde dice: «al amparo de la condición segunda A) anterior», debe decir: «al amparo de la condición tercera A) anterior».

7222 RESOLUCION de 30 de diciembre de 1982, de la Dirección Provincial de Ciudad Real, por la que se hace público el otorgamiento y titulación de las concesiones de explotación minera que se citan.

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Ciudad Real hace saber por el ilustrísimo señor Director general de Minas han sido otorgadas y tituladas las siguientes

concesiones de explotación, con expresión del número, nombre, mineral, superficie y términos municipales.

- 12.032. «Jacinto». Piedra pómez. 120 hectáreas. Pozuelo de Calatrava.
12.037. «Diana». Piedra pómez. 165 hectáreas. Ciudad Real.
12.038. «Fuensanta». Piedra pómez. 80 hectáreas. Miguelurra.
12.100. «Invierno». Piedra pómez y basáltica. 36 hectáreas. Valenzuela y Granátula de Calatrava.
12.105. «Atalaya». Piedra pómez. 43 hectáreas. Ballesteros de Calatrava.
12.147. «Alarcos». Piedra pómez. 4 cuadrículas. Ciudad Real.
12.189. «La Puebla 2.ª». Piedra pómez. 2 cuadrículas. Ciudad Real.
12.191. «La Zarza 2.ª». Hierro y manganeso. 6 cuadrículas. Pozuelo de Calatrava.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería, de 25 de agosto de 1978.

Ciudad Real, 30 de diciembre de 1982.—El Director provincial, Juan Antonio Ochoa y Pérez-Pastor.

7223 RESOLUCION de 7 de enero de 1983, de la Dirección Provincial de Soria, por la que se hace público el otorgamiento de los permisos de investigación minera que se citan.

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Soria, hace saber que han sido otorgados los siguientes permisos de investigación: