

## Artículo 432.- DE LAS GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES.-

Sin perjuicio de las garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico positivo, los Representantes Sindicales, es decir, Delegados de Personal, Delegados de Secciones Sindicales y miembros de los Comités de Empresa, gozarán de las siguientes garantías:

- a) En caso de despido improcedente, la elección sobre indemnización económica o readmisión corresponderá siempre al Representante Sindical.
- b) Los Representantes Sindicales gozarán de siete días naturales de permiso anual no retribuido por asistencia a cursillo de formación sindical, previa justificación documental de asistencia al citado cursillo, excepto cuando utilicen las horas sindicales.
- c) Asimismo, gozarán del tiempo necesario, sin retribuir, por asistencia a congresos de su Central Sindical, sin exceder de cuatro días laborables, previa justificación documental de su asistencia a los mismos, excepto cuando utilicen las horas sindicales.
- d) A los Representantes Sindicales se les concederá excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo al finalizar la misma si fuesen elegidos por su Central Sindical para desempeñar un cargo en la Ejecutiva Nacional, Regional o Provincial. De la misma forma, se procederá en caso de elección para cargo político.
- e) Las horas mensuales pagadas de que disfrutarán los Representantes Sindicales por dedicación a las tareas de Representación, se ajustarán a los siguientes criterios:
1. Centros de Trabajo donde existan Delegados de Personal: veinticinco horas mensuales para cada Delegado.
  2. Centros de Trabajo donde existan Comité de Empresa: veinte horas mensuales para cada miembro.
  3. Estas horas podrán acumularse en uno o varios de los Comités o Delegados de Personal o Presidente del Comité Intercentros, siempre que se notifique de ello a la Dirección con la debida antelación.
- f) El Comité Intercentros recibirá y administrará la cantidad de 400.000 E anuales para gastos de formación, previa presentación del correspondiente justificante. En el caso de no utilizarse esta cantidad, o sólo parte de la misma, se ingresará para financiación de la reunión anual de los Representantes o rebajar el coste total de dicha reunión.
- g) Ningún Representante Sindical podrá ser objeto de cualquier clase de discriminación o represalia consistente en actos u omisiones realizados por el empresario o personal que lo represente, que impidan o dificulten el normal y libre ejercicio de las funciones propias de su cargo o perjudiquen sus intereses o derechos laborales. Este mismo criterio se hace extensible a todos los trabajadores, que no podrán ser discriminados como consecuencia de sus actividades sindicales o políticas.
- Los Representantes Sindicales, mientras estén en el ejercicio de sus funciones de representación y dentro del crédito de horas sindicales, no podrán ser privados de las percepciones que habitualmente les correspondan.
- h) Los Representantes de los Trabajadores podrán utilizar los medios de comunicación que la Empresa posea para realizar sus funciones de representación exclusivamente sindicales.

## CAPÍTULO XIII

## DERECHO SUPLETORIO

## Artículo 442.-

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes, quedando sin aplicación la Ordenanza de Consignatarios de Buques y el Reglamento de Régimen Interior.

## ANEXO I.

## TABLA SALARIAL

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	COMPLTO. RESIDENCIA	PLUS DESPLAZ.	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL	VALOR TRIENIO
Jefe Sección P	66.168	--	7.088	73.256	1.143.744	2.911
I	66.168	28.768	7.088	102.024	1.488.960	2.911
Jefe Negociado P	60.413	--	7.088	67.501	1.051.664	2.658
I	60.413	24.453	7.088	91.954	1.345.100	2.658
Oficial P	54.660	--	7.088	61.748	959.616	2.405
I	54.660	21.576	7.088	83.324	1.218.528	2.405
Auxil/Telef. P	46.029	--	7.088	53.117	821.520	2.025
I	46.029	15.822	7.088	68.939	1.011.384	2.025
Conserje P	50.345	--	7.088	57.433	890.576	2.215
I	50.345	18.700	7.088	76.133	1.114.976	2.215
Ordenanza P	43.151	--	7.088	50.239	775.472	1.899
I	43.151	15.822	7.088	66.061	965.336	1.899
Conductor P	44.591	--	7.088	51.679	798.512	1.962
I	44.591	15.822	7.088	67.501	988.376	1.962
Amarrador P	43.151	--	7.088	50.239	775.472	1.899
I	43.151	15.822	7.088	66.061	965.336	1.899
Peón/Mozo Alm. P	43.151	--	7.088	50.239	775.472	1.899
I	43.151	15.822	7.088	66.061	965.336	1.899
Mujer Limp. P	43.151	--	7.088	50.239	775.472	1.899
I	43.151	15.822	7.088	66.061	965.336	1.899
Botones P	30.207	--	7.088	37.295	568.368	1.329
I	30.207	11.508	7.088	48.803	706.464	1.329
Sereno/Guard. P	43.151	--	7.088	50.239	775.472	1.899
I	43.151	15.822	7.088	66.061	965.336	1.899
Jefe Sec./Tall. P	51.782	--	7.088	58.870	913.568	2.278
I	51.782	18.700	7.088	77.570	1.137.968	2.278
Encarg. Alm. P	51.782	--	7.088	58.870	913.568	2.278
I	51.782	18.700	7.088	77.570	1.137.968	2.278
Oficial 1ª P	46.029	--	7.088	53.117	821.520	2.025
I	46.029	15.822	7.088	68.939	1.011.384	2.025
Oficial 2ª P	44.591	--	7.088	51.679	798.512	1.962
I	44.591	15.822	7.088	67.501	988.376	1.962

TOTAL AÑO x 16 Pagas x 12 Pagas x 12 Pagas

x nº Trienios y x 16 Pagas

12373

RESOLUCION de 28 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, interprovincial, para la Empresa «Cedosa, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cedosa, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 11 de marzo de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores el día 28 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 y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1982, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE CEDOSACAPITULO IDISPOSICIONES GENERALES**ARTICULO 1º PARTES CONTRATANTES.-**

CEDOSA, representada en este acto y documento por las personas que al final del mismo se citan, y los trabajadores de CEDOSA, representados por su Comité de Empresa, han acordado el establecimiento y firma del presente Convenio Colectivo de esta Empresa, que sustituya y anule a todas las pactados anteriormente.

**ARTICULO 2º BASE DE APLICACION Y VINCULACION A LO PACTADO.-**

Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidos, revocan y sustituyen a cuanto en toles materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente de origen y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Las condiciones pactadas forman un conjunto indivisible y no podrán considerarse aisladamente, sino en su totalidad.

Lo pactado en el presente Convenio es irrenunciable durante su vigencia.

**ARTICULO 3º AMBITO TERRITORIAL.-**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo de CEDOSA.

**ARTICULO 4º AMBITO PERSONAL.-**

El presente Convenio Colectivo afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla que presta sus servicios en los centros de trabajo indicados, así como a quienes ingresen en la plantilla de los mismos durante su vigencia.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes desempeñen las funciones de alta dirección a que hace referencia el art. 1º, apartado 3º, párrafo c) de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores).

**ARTICULO 5º AMBITO TEMPORAL.-**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al del cumplimiento del trámite de registro, y cesará su vigencia en 31 de Diciembre de 1.983, prorrogándose por la tónica, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas. Su vigencia continuará, sin embargo, hasta la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

No obstante lo anterior, las mejoras económicas iniciales se aplicarán a partir del 1 de Enero de 1.983.

**ARTICULO 6º ABSORCION Y COMPENSACION.-**

Las mejoras que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias y que tuviesen repercusiones económicas, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio. Para la valoración y comparación de estas mejoras se tomarán como base las retribuciones brutas anuales en relación a las horas de trabajo anuales pactadas.

En lo relativo a la variación de jornada anual prevista para este Convenio se estará a lo ya previsto en el artículo 3º.

**ARTICULO 7º REVISION.-****a) Del Convenio.**

Ambas partes contratantes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

**b) Salarial.**

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registre el 3º de Septiembre de 1.983 un incremento, respecto al 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero - Diciembre 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.983. El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial por-

tado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico del conjunto de los doce meses (Enero - Diciembre 1.983).

**ARTICULO 8º COMUNICACIONES AL PERSONAL.-**

Las comunicaciones o notificaciones al personal deberán hacerse por escrito, según se especifica en cada caso.

CAPITULO IICATEGORIAS Y NIVELES PROFESIONALES**ARTICULO 9º PRINCIPIOS GENERALES.-**

CEDOSA ha adoptado para la clasificación y estructuración de salarios y sueldos del personal, el sistema de valoración de tareas y puestos de trabajo basándose en un Manual de Jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Esta valoración se obtiene aplicando las especificaciones del Manual de Valoración a la descripción de los distintos puestos de trabajo, obteniendo la puntuación directa y grado directo correspondiente a cada ocupación.

Las estipulaciones de este capítulo no afectará al personal No Valorado (fuera de valoración).

**ARTICULO 10º PUNTUACION.-**

La valoración de tareas determina unos puntuaciones directas que siempre son de carácter funcional y no personal y que diferencian los diferentes niveles dentro de cada ocupación.

Esta puntuación se obtiene por suma de los valores absolutos correspondientes a cada Factor, deducidos a partir de los valores porcentuales asignados a cada Ocupación o nivel de Ocupación y considerando las ponderaciones relativas entre los diferentes factores.

**ARTICULO 11º GRADOS.-****A) Clases de grados:**

**Grado directo.** - Es aquel que se deduce por la aplicación de las puntuaciones directas correspondientes a cada Ocupación y sus distintos niveles, según la siguiente escala:

Grados	Puntos	Grados	Puntos
1	Menos de 18	11	117 a 132
2	18 a 24	12	133 a 149
3	25 a 32	13	150 a 167
4	33 a 41	14	168 a 186
5	42 a 51	15	187 a 206
6	52 a 62	16	207 a 227
7	63 a 74	17	228 a 249
8	75 a 87	18	250 a 272
9	88 a 101	19	273 a 296
10	102 a 116		

**Modificadores de grado.** - Son aquellos incrementos de grado que aparecen definidos en el apartado B) de este artículo.

**Grado final.** - Es el que se considera a efectos de pago y se obtiene por la suma del grado directo más los modificadores que en cada momento le puedan corresponder a cada persona.

**B) Para considerar las condiciones especiales de trabajo señaladas en el artículo 13 sobre los grados directos deducidos de la puntuación de los Factores, se establecen los siguientes MODIFICADORES DE GRADOS.****1. Por condiciones ambientales****1.1. Los puestos desarrollados en talleres tendrán un grado más sobre el grado directo.**

Con este grado se compensan las condiciones ambientales (ruido, polvo, humedad, frío, calor, olores, riesgo de accidentes, etc.), que no sobrepasando un límite normal tolerable sean propios de los puestos de trabajo que se desarrollan continua y permanentemente en los talleres.

**1.2. Los puestos excesivamente penosos o tóxicos o peligrosos tendrán un descanso de treinta minutos durante la jornada.****1.3. Los puestos en que concurren dos de las circunstancias anteriores tendrán un descanso de cuarenta y cinco minutos durante la jornada.**

1.4. En los puestos en que concurren las tres circunstancias anteriormente indicadas tendrán un descanso de una hora durante la jornada.

La existencia de estas situaciones excepcionales tendrá que ser establecida por los organismos oficiales competentes.

Caso de presentarse estas situaciones, el propio carácter de excepcionales obligará a la Empresa a estudiar y a aplicar las medidas correctoras pertinentes.

La desaparición de las situaciones excepcionales a que se hace referencia implicará también la de los descansos suplementarios, concedidos por los mismos.

2. Por trabajos en el exterior

2.1. Los puestos concebidos para realizar las funciones habitualmente en el centro de trabajo, pero con salidas frecuentes y previstas, tendrán un grado más sobre la situación en el centro de trabajo.

2.2. Los operarios con salidas esporádicas, no previsibles, para desarrollar fuera del centro de trabajo funciones similares a las efectuadas habitualmente en el centro de trabajo, tendrán un grado más, transitorio, durante su período de salida.

3. Por jefatura de equipo

Los operarios en funciones de jefe de equipo tendrán un grado más sobre el grado directo del máximo operario a sus órdenes, y si yo lo tuvieran, un grado más. Este modificador de grado por condiciones especiales de trabajo será eliminado cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su concesión.

ARTICULO 12º INFORMACION SOBRE VALORACION.-

Se comunicará al personal por escrito, con copia al Comité, a través de la línea jerárquica, el grado directo y sus modificadores, que deducidos de su valoración le correspondan. Asimismo, se le entregará copia íntegra de la descripción genérica que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su ocupación y a su nivel dentro de la misma, de conformidad con las funciones, aptitudes y responsabilidades de su trabajo. Esta misma información será comunicada a quien cambie de puesto de trabajo con carácter fijo.

ARTICULO 13º PUESTOS DE TRABAJO DE NUEVA CREACION.-

Para todo puesto de nueva creación será requisito imprescindible, antes de ocuparlo, que disponga de la descripción correspondiente con el grado, categoría profesional y nivel que le corresponda.

Eventualmente, cuando la nueva ocupación requiera un período de consolidación, se entregará una hoja de descripción provisional, que deberá ser conjeada por la definitiva en un plazo no superior a 3 meses.

ARTICULO 14º CONFIRMACION DE LAS VALORACIONES.-

Efectuada la valoración definitiva de un puesto de trabajo con sus distintos niveles, y una vez ocupado dicho puesto con los requisitos estipulados, la valoración tendrá carácter provisional durante un período de 6 meses.

ARTICULO 15º REVISION POR MODIFICACION DE LA OCUPACION.-

Si las condiciones de trabajo de una ocupación ya valorada variasen en términos tales que afectasen a cualquiera de los factores pun-

tuables, se podrá plantear su revisión. Se tendrá en cuenta esta variación si está consolidada o al menos se viene realizando periódicamente.

Esta variación, en caso de duda, podrá ser comprobada "in situ", por los miembros permanentes del Comité de Valoración.

ARTICULO 16º RECLAMACION SOBRE VALORACION.-

Serán competentes para reclamar contra la valoración de un puesto de trabajo, categoría profesional asignada al mismo o solicitar su revisión, el productor afectado o el mando correspondiente con poder bastante para ello, y siempre que medie alguna de las causas que a continuación se enumeran:

- Modificación de los condiciones de trabajo o contenidos del mismo.
- No estar conforme con el grado y categoría asignados al puesto siempre que no hayan transcurrido seis meses desde la fecha de su valoración.

Las reclamaciones de la revisión de la descripción del puesto de trabajo, del grado de valoración y de la categoría profesional, se planteará a través de las siguientes instancias:

- 1º Por escrito a la línea jerárquica, que deberá acusar recibo y con copia al Comité de Valoración con los motivos en que se funda su reclamación.
- 2º Desestimada la reclamación por la Oficina de Valoración o transcurridos quince días de su presentación sin respuesta, el Comité de Valoración, en un plazo igual, la estudiará y resolverá.

Si en la revisión de la reclamación las partes que componen el Comité de Valoración no llegasen a un acuerdo, podrán efectuar el estudio "in situ" del puesto a revisar y/o la comparación con un puesto similar. En este último caso, la comparación puede, eventualmente, afectar a cualquiera de los dos puestos con parados o incluso a los dos.

La resolución que se tome en el Comité de Valoración, será comunicada por escrito al interesado, con indicación de los razonamientos de dicha resolución.

- 3º La parte que no se conforme con la resolución del Comité de Valoración, tendrá expedito el camino para ejercitar las acciones que en derecho le correspondan ante la autoridad laboral competente.

Para ejercitar estas acciones será condición previa y necesaria haber agotado el procedimiento señalado en este artículo, o bien los plazos señalados en el mismo.

- 4º La retroactividad que pueda corresponder al interesado se calculará desde la fecha de la primera reclamación, cualquiera que sea el órgano que fije el nuevo grado.

ARTICULO 17º CLASIFICACION PROFESIONAL.-

Todas las ocupaciones de CEDOSA en los distintos niveles de las mismas, tendrán asignada una de las categorías profesionales que señala la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, exigibles al titular que ha de desempeñarlas con carácter fijo.

Esta categoría se definirá a partir de la valoración, de conformidad con el cuadro que se adjunta en hoja aparte.

El resto de las categorías de empleados se definirán de conformidad con las funciones establecidas para cada una de ellas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

La deducción de las categorías profesionales a partir del grado directo no podrá nunca servir de base ni dará derecho para que las personas que actualmente tienen asignada una determinada categoría profesional, soliciten y obtengan el grado mínimo fijado en las tablas anteriores para la misma.

GRADOS DIRECTOS

	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6º	5	4	3	2
Peones ordinarios .....														P	P
Especialistas varios .....												E	E	E	E
Carpinteros, albañiles, fontaneros, pintores, rect. y cerrajeros ..									1º		2º	3º	E	E	E
Resto prof. obreros .....								1º		2º		3º			
Administrativos .....							1º				2º	Aux	Aux	Aux	
Técnicos Laboratorio .....							1º				2º	Aux	Aux	Aux	
Técnicos de organización .....							TOLº				TOLº	Aux	Aux	Aux	
Técnicos oficina .....			DP				D1º				D2º	C	C	C	
Técnicos taller .....	JT		HT		M2º		Ene.		Cap						

**ARTICULO 18º GARANTIA DE GRADO Y CATEGORIA.-**

Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado final máximo que haya alcanzado, o no ser que el cambio a un puesto inferior de valoración sea por voluntad del trabajador, en cuyo caso, de acceder la Empresa, no perderá más que un grado.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario.

**ARTICULO 19º OPCION PARA EL PERSONAL NO VALORADO.-**

El personal que en la actualidad esté incluído en la nómina de NO VALORADOS, podrá solicitar su paso a la nómina y sistema del personal VALORADO, siendo potestativo de la Dirección de la Empresa con ceder este paso o no.

Cuando se acceda al cambio solicitado, el grado que corresponda adjudicará será el que resulte de la valoración del puesto de trabajo.

**CAPITULO III****ORGANIZACION DEL TRABAJO****ARTICULO 20º SISTEMA DE MEDIDA DE TRABAJO.-**

En el ejercicio de la facultad de organización que corresponde a la Dirección de la Empresa, CEDOSA podrá escoger los sistemas de medida y organización que considere más apropiados, y para su implantación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo puesto de fabricación deberá existir la hoja de proceso, sin que la eventual falta de esta hoja pueda justificar la negativa a realizar el trabajo. No será objeto de sanción el operario que a falta de la hoja de proceso no alcanzase los topes previstos teóricamente y aún pendientes de consolidación e inclusión en dicha hoja de proceso.

**ARTICULO 21º ACTIVIDAD MINIMA EXIGIBLE.-**

La actividad mínima exigible es la que realiza un hombre de 1,68 metros de estatura, andando con pasos de 67,5 centímetros, sin carga, por suelo horizontal, sin obstáculos, en condiciones normales de ambiente, desarrollando una velocidad de cinco kilómetros/hora.

Esta definición, en nuestro sistema actual de trabajo ( M.T.S. ) corresponde a la actividad 110.

No serán objeto de sanciones aquellos trabajadores que de una forma no reiterativa les sea imposible desarrollar una actividad de un 10 por 100 inferior a la actividad mínima exigible. Caso contrario, se tratará de adaptarlos a puestos de trabajo más adecuados, manteniéndose en sus condiciones económicas.

Este período de adaptación se computará según las normas de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

**ARTICULO 22º GARANTIA DE ACTIVIDAD Y SATURACION.-**

Todo trabajador estará ocupado durante toda la jornada, salvo el tiempo razonablemente empleado en sus necesidades personales, y a desarrollar al menos la actividad mínima exigible según se establece en el artículo 21 de este Convenio, con excepción de que la desocupación no fue imputable a él.

Para el logro de esta plena ocupación, y cuando conjuntamente no exista trabajo, se podrán encomendar al operario tareas distintas a las que habitualmente realiza en su puesto de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ordenanza Laboral.

En relación al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, CEDOSA se compromete a desarrollar al máximo de sus necesidades los sistemas de formación y entrenamiento necesarios, sin más limitaciones que las meramente funcionales y/o económicas.

**ARTICULO 23º VALES DE TRABAJO.-**

Todo productor de CEDOSA, que trabaje mediante el sistema de vales de mano de obra, estará obligado a señalar en el mismo, por los medios que la Empresa determine en cada caso, los horas de principio y fin de tarea, las interrupciones que tenga y el tiempo toxado.

Estos vales deberán ser devueltos en el momento en que termine la tarea o cuando la Empresa los recabe, no pudiendo mantenerlos en su poder el productor ningún tiempo más.

**ARTICULO 24º REVISION DE TIEMPOS Y PROCESO DE TRABAJO.-**

CEDOSA podrá revisar los procesos y los tiempos de trabajo para adaptarlos a las exigencias correctas de rendimiento y actividad previstos en este Convenio, y en base a lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO IV****MOVILIDAD DEL PERSONAL**

**ARTICULO 25º** Se entiende por movilidad o rotación interna:

- a) Los cambio de puestos y traslados
- b) Los ascensos

**ARTICULO 26º CAMBIO DE PUESTOS Y TRASLADOS.-**

Son cambios de puesto los cambios de funciones, con cambio o no de empleo físico dentro del centro de trabajo.

Si el cambio de empleo rebasase los límites del centro de trabajo, se considerará traslado.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

- a) Por duración en:
  - Provisionales
  - Definitivos
- b) Por la causa en:
  - Por voluntad del trabajador
  - Por necesidades del servicio
  - Por disminución de la capacidad psicofísica para el trabajo
  - Por promoción y ascenso

**ARTICULO 27º CAMBIOS PROVISIONALES.-**

- 1º Los que sean por tiempo inferior a tres meses.
- 2º Los originados por sustitución en caso de licencia por Servicio Militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración.

**ARTICULO 28º GESTION Y RETRIBUCION DE CAMBIOS PROVISIONALES.-**

El jefe responsable deberá comunicar a la Oficina de Personal y al interesado del cambio provisional en el momento en que éste se produzca, con indicación del tiempo que él estima que va a durar la provisionalidad, así como de la causa de la misma.

Cuando este período de provisionalidad termine, el jefe lo comunicará por escrito también a la Oficina de Personal, momento en que el trabajador se reintegrará a su antiguo puesto y retribución.

El abono de las diferencias salariales, si las hubiera, se hará a partir de la mensualidad inmediatamente posterior a la de la ocupación del puesto, y por los días efectivamente trabajados en cada período mensual, salvo que el cambio de puesto haya durado menos de cinco días laborables, en cuyo caso no origina derecho a cobro de ninguna diferencia de retribución.

En los casos de trabajo de grado superior, si transcurridos tres meses el trabajador continuara en el puesto de trabajo, se le reconocerá el grado y categoría correspondiente al mismo, como condición "ad personam", pero no así el carácter de titular definitivo de dicha plaza, que se deberá cubrir según las normas establecidas.

Igualmente se hará por aplicación del artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores si un trabajador ocupase el puesto de grado y categoría superior durante un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años.

Lo indicado en los dos párrafos anteriores no es de aplicación en los casos a que hace referencia el punto 2º del artículo 27.

**ARTICULO 29º CAUSAS PARA EFECTUAR CAMBIOS PROVISIONALES.-**

La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por motivos de trabajo con carácter provisional (entendiéndose los períodos de provisionalidad los señalados en el artículo 27), a cualquier trabajador, respetando las preferencias de la antigüedad y capacitación y procurando igualmente en cuanto al grado de la persona trasladada que sea el mismo superior e inferior, en este orden, al del puesto a ocupar provisionalmente.

Igualmente, y con carácter provisional, se podrá cambiar al personal de puesto de trabajo por causa de fuerza mayor suficientemente demostrada no imputable a la Empresa y que no le produzca ningún beneficio o conveniencia o para evitar grandes males.

**ARTICULO 30º CAMBIOS DEFINITIVOS.-**

Se entiende por cambios definitivos aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un nuevo puesto de trabajo con carácter permanente, una vez cubiertos los períodos de provisionalidad, si los hubiera.

Los cambios definitivos lo serán por:

- Los producidos por disminución psico-física
- Los ascensos
- Los producidos por las causas del artículo 36

#### ARTICULO 31º CAMBIOS POR DISMINUCION PSICOFISICA.-

Estos cambios podrán hacerse a petición del trabajador o a por iniciativa de la Dirección.

Para el cambio de puesto de trabajo por disminución de la capacidad psico-física, será preceptivo el informe del Servicio Médico de la Empresa y de otros facultativos que ésta designe, así como de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social o por estar acreditado como disminuido por el Ministerio de Trabajo.

Será considerado "personal disminuida", siempre que concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- Los afectados por una disminución de la capacidad física o psíquica que los impida el pleno desarrollo de las tareas de su puesto de trabajo.

- Los que aún pudiendo desempeñar las tareas de su puesto de trabajo, por sus constantes y continuas enfermedades no puedan desarrollarlos de una forma duradera y continua, y que es necesario para mantener los ritmos de producción y actividad. En estos casos, el cambio tendrá el carácter de provisional en tanto se mantengan las condiciones que lo produjeron.

En estos casos, suficientemente demostrados, la Empresa podrá, libremente, trasladar a los afectados al trabajo que considere más adecuado, en función de la capacidad del individuo y de las necesidades de los ritmos de trabajo, sin más limitación que el respeto al grado y categoría laboral que tuviera, poniéndolo anteriormente en conocimiento del Comité de Empresa.

Será de aplicación lo establecido en este artículo a las trabajadoras en estado de gestación en aquellos casos, suficientemente demostrados, en que su estado dé lugar a una disminución para el desarrollo de su puesto de trabajo. Transcurrida esta situación, se reincorporará a su puesto de trabajo.

#### ARTICULO 32º ASCENSOS.-

Se establece para el presente Convenio Colectivo el principio de APTITUD Y CAPACIDAD como base para el sistema de ascensos.

Las modalidades de promoción serán las siguientes:

- a) Ascensos por antigüedad ( Art. 33 )
- b) Ascensos por concurso-oposición ( Art. 34 )
- c) Ascensos por libre designación de la Empresa ( Art.35 )

De cada tres vacantes a cubrir en las dos primeras modalidades, una lo será por antigüedad y las otras dos por concurso-oposición.

#### ARTICULO 33º ASCENSOS POR ANTIGÜEDAD.-

Dentro de estos turnos de promoción, las vacantes se cubrirán, en primer lugar, con las personas que tengan más antigüedad dentro del grado inmediatamente inferior, pero de la misma rama de actividad ( eléctrica, electrónica, administrativa, etc. ), salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador, en cuyo caso promocionaría el que le siga en antigüedad en la Empresa.

En el caso de no existir nadie del grado inmediatamente inferior, podrán optar los del grado siguiente.

Los períodos de prueba serán:

- Peones y especialistas .....	30 días
- Profesionales de oficio, subalternos y administrativos ..	60 días
- Técnicos no titulados .....	90 días

La prueba de aptitud se realizará, en general, en el propio puesto, salvo que una duda razonable sobre la aptitud del candidato aconseje realizar un examen previo.

La prueba práctica en el propio puesto no se dará por terminada con carácter negativo si no ha sido intentado, al menos, durante el 25 % del período de prueba establecido, con un mínimo de 15 días.

#### ARTICULO 34º ASCENSOS POR CONCURSO-OPOSICION.-

La APTITUD Y CAPACIDAD para un nuevo puesto se determinará mediante concurso-oposición, que incluirá exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

Cuando la realización de un cursillo sea requisito indispensable para acceder a un nuevo puesto, este cursillo formará parte de la prueba práctica. Cuando un cursillo vaya a tener este carácter de obligatoriedad para promoción, deberá hacerse constar así en su convocatoria. Serán exceptuados de haber asistido a este cursillo quienes acrediten haber realizado el mismo u otro equivalente en un centro exterior.

Para mayor garantía de que una persona ascendida desempeñará con eficacia las nuevas funciones que le van a ser encomendadas, se establecerá un período de prueba de tres meses.

#### ARTICULO 35º ASCENSOS POR LIBRE DESIGNACION DE LA EMPRESA.-

Se cubrirán por libre designación de la Empresa los puestos que impliquen el ejercicio de mando o autoridad o el desempeño de cargos de especial reserva y/o confianza. Estos puestos son los de Secretario de

Dirección, cajeros y aquellos otros que eventualmente pudieran acordarse con el Comité.

Se establece un período de prueba de seis meses.

La eventual convocatoria de concurso para cubrir alguno de estos puestos supone renuncia por parte de aquélla a su derecho de libre designación para este caso.

#### ARTICULO 36º CAUSAS PARA NO REALIZACION DE CONCURSO-OPOSICION.-

No se realizará concurso-oposición cuando se efectúen cambios por las causas que se indican seguidamente:

- a) En los cambios establecidos en los artículos 31, 33 y 35.
- b) Que el puesto de trabajo se pueda cubrir por algún trabajador con la categoría y retribución asignados a dicho puesto y que estuviera en situación de disponible o trabajando en otro nivel inferior, sin que en ningún caso implique promoción.
- c) Que hubiera personal examinado y aprobado según las circunstancias que se citan en el artículo 37.
- d) Que el cambio de puesto no implique promoción.

Cuando medien estas circunstancias se tendrá en cuenta la capacitación y la antigüedad que en cuanto a preferencia deba ser tenido en cuenta.

#### ARTICULO 37º REALIZACION DE LOS CONCURSOS.-

Para efectuar los concursos se seguirán las siguientes normas:

1º Cuando hubiera vacante o nuevo puesto a cubrir, se anunciará su existencia en el tablón de anuncios, con comunicación previa al Comité de Empresa, indicando las siguientes extremos:

- Denominación del puesto
- Categoría y nivel de retribución
- Materias que servirán de base al examen
- Plazo de presentación de solicitudes

Esta convocatoria deberá hacerse con una antelación mínima de 10 días naturales a la fecha del examen, publicando también al mismo tiempo la hoja de descripción de funciones del puesto convocado.

El Comité participará en todo el proceso, desde el momento de la realización del examen.

Por los Departamentos Técnicos y de Formación se publicará, en la misma fecha de la convocatoria, una relación de los temas generales o específicos de las materias del examen. A partir de esta relación de temas, se preparará un cuestionario de preguntas con las cuales se formarán al menos tres lotes, que serán sorteados en el momento de la realización del examen.

2º Podrán presentarse al concurso cuantas personas estén interesadas en el puesto o puestos convocados con la única limitación de que sea fijo en plantilla.

3º La realización y vigilancia del examen será efectuada por el personal competente designado por la Empresa, con la participación de los miembros del Comité que éste designe.

4º La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de las puntuaciones conseguidas en los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

5º Los participantes que resultasen aptos serán informados de ello por escrito, así como aquellos trabajadores que hayan sido designados para ocupar la plaza o plazas en cuestión. Igualmente se hará la comunicación a los aspirantes que no hayan resultado aptos. Las comunicaciones indicadas se efectuarán dentro de los quince días siguientes al examen.

6º Si en el examen hubiesen resultado aptos más candidatos que los puestos vacantes, se conservará a dichos trabajadores durante seis meses el derecho a ocupar otra vacante que se produzca en dicho tiempo y que sea igual o esencialmente similar a la del examen en que participó, sin tener que hacer ningún otro examen y sin sacar, por tanto, la plaza a concurso.

7º Todo concursante, si así lo solicita, podrá revisar su examen una vez efectuadas las calificaciones, y el Comité en cualquier caso.

8º Si resuelto un concurso-oposición no resultase apto ninguno de los candidatos, la Empresa ocupará el puesto por libre designación, dando preferencia a los mejores calificados en el concurso, si optase por esa solución.

92 Los trabajadores que hayan ganado la plaza tendrán derecho a ocuparla, aunque sea necesario sustituirles en su puesto de origen, debiendo incorporarse a su nuevo destino en el plazo de un mes a partir de la fecha de comunicación de las calificaciones.

#### ARTICULO 38º EFECTIVIDAD DEL ASCENSO.-

En los supuestos previstos en los artículos anteriores, el cambio de categoría no se confirmará hasta que hayan terminado satisfactoriamente los periodos de prueba establecidos en cada caso.

En todos los casos, si se produce esta confirmación, la categoría profesional se reconocerá desde el momento de dicha confirmación, y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de ocupación de la plaza.

Si no se produce la confirmación del ascenso, se le abonará al trabajador la diferencia de grado que le corresponda al tiempo que haya estado de prueba en el puesto, volviendo seguidamente al puesto que ocupaba con anterioridad, con comunicación al interesado de las causas para esta decisión.

Todos los personas trasladadas de puesto en función de cualquiera de las modalidades a que se ha hecho referencia en este artículo, pasarán a regirse íntegramente por todas las condiciones laborales del nuevo puesto.

### CAPITULO V.

#### REGIMEN DE TRABAJO

ARTICULO 39. Durante 1.983, el número total de horas a trabajar sería el equivalente a 1.860 horas/año hasta que entre en vigor la legislación correspondiente a la jornada de 40 horas semanales. A partir de la promulgación de dicha Ley y para el resto del año, sería el correspondiente a un cómputo de 1.826 horas 27 minutos, lo mismo que lo sería para el conjunto del año 1.984, según se establece en el artículo 6º del A.I. en sus apartados a), b) y c), sin rebasar las 1.860 horas anuales en ningún caso.

Tanto las horas correspondientes a la parte del año del cómputo de 1.860 horas como a la parte del año en que pudiera quedar afectado por el cómputo de 1.826 horas, dichas horas estarían divididas en jornadas semanales, repartidas de lunes a viernes, en jornada partida, como norma general, salvo para aquellos servicios o departamentos que estén excluidos de esta limitación y con excepción del descanso dominical, de acuerdo a las disposiciones legales.

No obstante lo anterior, podrán pactarse jornadas semanales diferentes, destinando el exceso de horas a la realización de jornadas de descanso repartidas a lo largo del año, según las modalidades que se acuerden con el Comité de Empresa.

Las condiciones de horario que resulten de este acuerdo son de aplicación general, sin que puedan contemplarse situaciones personales como resultado de fechas de alta o baja, enfermedad, licencia, etc.

La regulación de la jornada diaria de trabajo en cada centro es facultad de la Dirección que la fijará de acuerdo a las disposiciones vigentes, previa intervención del Comité de Empresa o delegados del personal, en su caso.

#### ARTICULO 40. VACACIONES.-

A reserva de lo que la legislación establezca sobre vacaciones, durante la vigencia de este Convenio serán de veinte días laborables para aquellos que tengan jornada de lunes a viernes, y su equivalente en horas para los que tengan jornada distinta. También los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como festivos o jornadas de descanso.

En los casos de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la fecha del mismo se establecerá en el calendario anual, de acuerdo con el Comité.

En los demás casos, la fecha de disfrute de las vacaciones se regulará por las disposiciones legales.

En todos los casos, las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo acuerdo entre Dirección y trabajador. En ningún caso podrán sustituirse las vacaciones por compensación económica por no disfrutarlas.

Cuando se promulgue la legislación sobre vacaciones, se estará a lo que en dicha Ley se establezca.

#### ARTICULO 41. CALENDARIOS Y HORARIOS.-

En el último trimestre del año, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, o de los delegados del personal, en su caso, establecerá el calendario laboral para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas que determine la Delegación de Trabajo correspondiente, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, los posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma tal que se obtengan el total de horas pactadas, para lo cual se establecerá la oportuna regulación.

#### ARTICULO 42. LICENCIAS.-

CEIOSA concederá licencias retribuidas a los trabajadores que la soliciten, siempre que medie alguna de las causas siguientes:

1º Por tiempo, de tres días en los casos de muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos; enfermedad grave (en caso de intervención quirúrgica y/o internamiento o justificación fehaciente en otro caso) de padres, hijos, cónyuge o hermanos y alumbramiento de esposa. En este último caso, al menos dos días serán laborables según calendario de la Delegación de Trabajo, sin computar los sábados.

Las licencias indicadas para los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica podrán ser utilizadas de forma fraccionada en casos justificadas.

2º Por tiempo de un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En este supuesto y en el anterior, el parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

3º Por tiempo de un día en caso de operación que no necesite internamiento (en caso de cónyuge, hijos o padres).

Cuando los casos indicados en los puntos 1º, 2º y 3º impliquen desplazamiento fuera de la provincia, tendrán un día más sobre lo previsto.

4º Por tiempo de un día por traslado de su domicilio habitual, en el día en que se realice la mudanza.

5º Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

6º Por el tiempo indispensable en el cumplimiento de un deber de carácter público, exámenes de convocatorias oficiales para la obtención de títulos profesionales. Si por estos motivos percibiesen indemnización, se computará su importe en el jornal, siendo sólo abonable la diferencia si existiese.

7º Se abonarán los salarios correspondientes al tiempo de ausencia al trabajador cuando asista a las consultas de especialistas. Las consultas al médico de cabecera se abonarán si han sido justificadas o cuando el médico de cabecera envíe al productor al especialista. En todos los casos deberá justificarse la necesidad de las consultas dentro de la jornada de trabajo.

8º Los trabajadores tendrán el mismo derecho a una hora de ausencia, que podrá dividirse en dos fracciones, o a una reducción de media hora en la jornada normal, no sólo por lactancia, sino también para atender a sus hijos menores de 9 meses, aunque no fuera por lactancia.

9º En lo que se refiere a permisos no retribuidos, se estará a lo establecido en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. (" En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se concederán licencias por el tiempo que se precise, sin percepción de haberes, e incluso con el descuento del tiempo de licencia, a efectos de antigüedad ").

#### ARTICULO 43. FALTAS Y SANCIONES.-

En cuanto a la tipificación de la calificación de las faltas, se estará a lo que se establece en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. ( Art. 93, 94 y 95 ).

En cuanto a las sanciones, a lo que figuraba en nuestro Reglamento de Régimen Interior, esto es:

- Faltas leves: - Amonestación verbal  
- Amonestación por escrito  
- Suspensión de empleo y sueldo por uno o dos días

- Faltas graves: - Traslado de puesto dentro de la misma fábrica  
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días

- Faltas muy graves: - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días  
- Inhabilitación por un periodo no superior a 5 años para ascender de categoría  
- Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna  
- Despido

En lo referente a faltas de puntualidad no justificadas, su calificación será la siguiente:

- Faltas leves: - De tres a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas durante el periodo de un mes.

- Faltas graves: - Más de 5 faltas de puntualidad durante el periodo de un mes.

- Faltas muy graves: - Más de 12 faltas de puntualidad cometidas durante el periodo de seis meses o más de 24 durante un año.

Los descuentos por retrasos se computarán de 10 en 10 th.

CAPITULO VI.  
RETRIBUCIONES

**ARTICULO 44. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCION.-**

La retribución en CEDOSA, está dividida en los siguientes conceptos:

- Devengos salariales
- Devengos extrasalariales

A) Los conceptos retributivos que integran los devengos salariales de CEDOSA y su equiparación con los definidos en el Decreto 2.380/1.973, son los siguientes:

1. Salario de calificación.
  - 1.1. Salario base más incentivo y ambientales, si los hay.
2. Complementos.
  - 2.1. Personales
    - a) Antigüedad
  - 2.2. De puesto de trabajo
    - a) Penoso, tóxico o peligroso ( incluido en salario de calificación, si los hay )
    - b) Nocturnidad
  - 2.3. Por calidad o cantidad
    - a) Incentivo a la producción ( incluido en salario de calificación ).
    - b) Horas extraordinarias
  - 2.4. De vencimiento periódico superior al mes
    - a) Pagos de Vacaciones y Navidad
    - b) Paga de abril

B) Los devengos extrasalariales están constituidos por:

- Premio de antigüedad de 25 años
- Plus de Distancia
- Plus Complementario de Ayuda familiar
- Complemento de puntos
- Dietas
- Conceptos incluidos como beneficios sociales.

**ARTICULO 45. CARACTER DE LAS RETRIBUCIONES.-**

- 1º Las retribuciones fijas pactadas en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de las horas pactadas para cada día de trabajo efectivo. A efectos de la proporcionalidad, no son deducibles las horas de permiso retribuido ni las de incapacidad laboral transitoria o accidente.
- 2º Todas las retribuciones son brutas, repercutiendo por tanto sobre los devengos del trabajador las variaciones del I.R.P.F. y de las cuotas de cotización a la Seguridad Social que están a su cargo.
- 3º Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, independientemente del número de horas de trabajo que tenga cada mes. Esta retribución se pagará una sola vez al mes, salvo las pagas de Vacaciones, Navidad y abril.

**ARTICULO 46. PAGO DE NOMINA MENSUAL.-**

Las pagas ordinarias comprenderán los siguientes conceptos, por su importe mensual:

- Sueldo de calificación
- Antigüedad

Además de estos conceptos, se abonará a quienes proceda los siguientes:

- Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago, según calendario CEDOSA, salvo en la paga correspondiente al periodo de vacaciones, que se abone pasará al mes siguiente.
- Plus de trabajos nocturnos
- Plus de Distancia
- Plus de Ayuda Familiar
- Plus Complementario de Ayuda Familiar

**ARTICULO 47. PAGAS EXTRAORDINARIAS.-**

CEDOSA hará efectivas tres pagas de una mensualidad cada una a cobrar en los meses de abril, julio y diciembre, respectivamente, el personal incluido en la nómina:

Estas pagas comprenden los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo de calificación mes
- Antigüedad mes

Las pagas de julio ( Vacaciones ) y diciembre ( Navidad ), se prorratearán cada una de ellas por el semestre natural correspondiente y en proporción al tiempo trabajado en el mismo. La paga de abril se prorrateará en proporción al tiempo trabajado durante el año de su pago.

**ARTICULO 48. DESCUENTOS POR AUSENCIAS NO RETRIBUIDAS.-**

Las horas correspondientes a estos periodos se descontarán de la retribución, calculando el valor de la hora por la siguiente expresión:

$$\frac{\text{retribución año}}{\text{horas año}}$$

en la que la retribución año es la suma del sueldo de calificación año más la antigüedad, y siendo las horas año las pactadas en este Convenio.

Este descuento se efectuará en la retribución del mes siguiente al de producirse la ausencia.

**ARTICULO 49. SUELDO DE CALIFICACION.-**

Es la parte fija de la retribución que corresponde a cada grado y/o categoría profesional asignada y que sirve de base además para el cálculo de:

- Plus de trabajos nocturnos
- Premio de antigüedad de veinticinco años
- Antigüedad

Su importe figura en las tablas

**ARTICULO 50. HORAS EXTRAORDINARIAS.-**

El precio base para el cálculo de las horas extraordinarias es el que figura en la tabla correspondiente.

A esta base se añadirán los siguientes recargos:

- Para las realizadas en días laborables ..... 75%
- Para las realizadas en domingos, festivos y nocturnos ..... 125%

Se consideran horas extraordinarias solamente las horas que se realicen una vez completadas por el trabajador las horas de trabajo ordinarias de cada jornada.

Se asimilarán a domingos y festivos los días libres asignados en sustitución de los anteriores a aquellos trabajadores que por su función así se requiera.

De mutuo acuerdo entre los que realicen horas extraordinarias y sus mandos, podrá pactarse la compensación de dichas horas por un tiempo equivalente de descanso en los horas y días que entre las dos partes se acuerden.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente al Comité información detallada sobre el número de horas extraordinarias realizadas y su distribución por secciones.

**ARTICULO 51. NOCTURNIDAD.-**

Se aplicará este Plus a aquellos trabajadores a los que correspondo, de acuerdo a las prescripciones legales.

Su importe y base de aplicación será el 30% del sueldo hora calculado por la fórmula:

$$\frac{\text{sueldo de calificación año}}{\text{horas año}}$$

Este plus se aplicará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones. Cuando un trabajador realice su trabajo en estas condiciones durante todo un mes, el plus que perciba será el 30% sobre el sueldo de calificación mes.

**ARTICULO 52. ANTIGÜEDAD.-**

Todos los trabajadores de CEDOSA tendrán derecho a una remuneración por antigüedad por cada quinquenio de servicio, sin límite de número.

La antigüedad computará desde el 1º de enero para los ingresados en el primer semestre y desde el 1º de julio para los ingresados en el segundo.

El importe de cada quinquenio es del 5% del sueldo de calificación.

**ARTICULO 53. PLUS COMPLEMENTARIO DE AYUDA FAMILIAR.-**

- A) El Plus Complementario de Ayuda Familiar será el indicado a continuación:

IMPORTES BRUTOS		
GRADO	PESETAS AÑO POR PUNTO	PESETAS MES POR PUNTO
3	7.704	642
4	6.420	535
5	5.136	428
6	3.852	321
7	2.568	214
8	1.284	107

Este plus se abonará a los perceptores de la Ayuda Familiar Estatal, siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción y hasta un máximo de ocho puntos.

B) Para aquellas personas que en 1º de enero de 1.976 tenían reconocido el derecho a la percepción del complemento punto para compensación de los puntos por matrimonio, se le mantendrá esta percepción, pero reducida, según la siguiente regulación:

Cantidad mes a cobrar por compensación de puntos por matrimonios

$$950 - [ 375 + ( 60 \times \text{número de hijos} ) ]$$

Siendo:

- = 950,- pts. el antiguo valor de los puntos mes por matrimonio
- = 375,- " el valor actual de la Ayuda Familiar estatal por esposa.
- = 60,- pts. la diferencia entre el antiguo valor por punto ( 190,- pts. ) y la actual ayuda familiar estatal por hijo ( 250,- pts. ).

Si la ayuda familiar estatal por esposa e hijos variase, se modificará esta fórmula para adaptarla a los nuevos valores.

C) Este complemento será concedido en las mismas condiciones a aquellos productores que contraigan matrimonio y tengan derecho a ayuda familiar por esposa e hijas, y cuya fecha de antigüedad reconocida sea anterior al 1º de enero de 1.967.

ARTICULO 54. BENEFICIOS.-

No ha lugar a retribución separada por este concepto aunque sea fuera establecido por disposiciones legales o reglamentarias por estar englobado en el sueldo de calificación y complementos.

ARTICULO 55. RETRIBUCION EN DOMINGOS, FESTIVOS Y LICENCIAS.-

No ha lugar a retribución separada por estar englobada en el sueldo de calificación.

ARTICULO 56. TOXICO, PENOSO, PELIGROSO.-

No se aplicarán plusas por estos conceptos por haberse tenido en cuenta al calcular el nivel de retribución de los puestos que puedan estar afectados por ello.

ARTICULO 57. RETRIBUCION EN PERIODO DE VACACIONES.-

No ha lugar a una paga separada ya que en el mes en que las vacaciones se disfrutan, el trabajador cobrará su retribución mensual como en cualquier otro.

ARTICULO 58. RETRIBUCION EN PERIODO DE BAJA POR INCAPACIDAD LABORAL O ACCIDENTE.-

1º CEDOSA complementará las prestaciones de la Seguridad Social a los trabajadores en esta situación hasta el 100% de los conceptos retributivos que se indican a continuación y desde el primer día de baja:

- = Salario de calificación bruto
- = Antigüedad bruta
- = Plus Complementario de ayuda familiar bruto

Según el porcentaje de absentismo en cada mes natural, las bajas que se produzcan en el mes por los conceptos indicados, se retribuirán hasta los porcentajes que se indican en el cuadro siguiente:

Porcentaje de absentismo en el mes	Retribución en el propio mes ( corregida en el siguiente )
Hasta el 4,25 por 100	100 por 100
Más del 4,25 por 100 y hasta el 5,25 por 100	85 por cien primeros 20 días. Resto 100 por 100
Más del 5,25 por 100 y hasta el 6,25 por 100	Cero por el primer día. 85 por 100 del segundo al veinte días. Resto 100 por 100
Más del 6,25 por 100	No se abonará ninguna prestación complementaria.

A los efectos del cálculo del tanto por ciento de absentismo no se computarán los periodos de I.L.T. por maternidad ni por las ausencias derivadas de hospitalización, y no se aplicará ninguna reducción a los trabajadores en esta situación.

En los casos de baja por accidente de trabajo, se percibirá el 100 por 100 del salario computable para accidentes y enfermedad profesionales.

2º No obstante lo indicado en el párrafo anterior, todo trabajador que se encuentre en situación de baja por enfermedad podrá completar su percepción hasta el 95% de su salario real, según los conceptos antes indicados, si su baja es confirmada como necesaria por el Servicio Médico de la Empresa, para lo cual los trabajadores implicados deberán someterse a los reconocimientos o pruebas que determinen estos facultativos, incluso hospitalarios.

Los facultativos del Servicio Médico, u otros facultativos contratados, podrán visitar o citar para reconocimiento a quienes se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, debiendo los afectados aceptar sus prescripciones ya que, en otro caso, o si por los facultativos no se considerase la baja del trabajador como justificada, éste percibirá únicamente lo que en situación de I.L.T. abona la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo respecto a esta calificación, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral competente.

La simulación de enfermedad o accidente y las manipulaciones realizadas para prolongar la baja se considerarán como falta muy grave.

ARTICULO 59. PLUS DE DISTANCIA.-

Para todos los trabajadores que residan fuera del casco urbano, ésta consistirá en el 100 por 100 del costo mínimo real al 1º de enero de 1.983, en transporte colectivo desde la población de residencia hasta alcanzar el transporte público de la población donde se encuentra el centro de trabajo.

Este plus se percibirá desde la fecha que cause su derecho.

En el caso de las delegaciones y permal con jornada partida, sin posibilidad de usar el comedor, el plus cubrirá el importe según queda antes definido, pero correspondiente a dos viajes de ida y dos de vuelta.

Este plus se revisará semestralmente con carácter general, en función de los nuevos precios reales de los transportes colectivos en cada caso, o antes, si hubiera modificación de precios significativos.

ARTICULO 60. PREMIO DE VEINTICINCO AÑOS DE SERVICIO.-

El importe de este premio consistirá en el 25% del salario de calificación anual más antigüedad, que se abonará a todo trabajador que lleve veinticinco años al servicio de la Empresa.

ARTICULO 61. GASTOS DE VIAJE AL SERVICIO DE LA EMPRESA.-

Todo el personal que viaje o se desplace por cuenta de la Empresa, percibirá una cantidad fija como dieta destinada a cubrir sus gastos de alojamiento y manutención.

Esta dieta, para el personal cuyas condiciones económicas queda regidas por este Convenio, será de 3.390,- pts., y su liquidación, según los conceptos de utilización, será la siguiente:

- = Desayunos: 4%
- = Comidas: 24%
- = Cenos: 22%
- = Hoteles: 50%

Si, excepcionalmente, las dietas resultasen insuficientes, el exceso será abonado por la Empresa, previa justificación.

Los viajes serán siempre por cuenta de la Empresa, y cuando se empleen transportes públicos colectivos se facilitará billete de 1ª clase ( turista en avión ).

Si se ha convenido que el desplazamiento se realice en automóvil propiedad del empleado, se liquidará el viaje a razón de 17,50 pts./Km.

Tanto el valor de la dieta como el del kilometraje se actualizarán cuando las circunstancias del mercado lo aconsejen.

CAPITULO VII

BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 62. CREDITOS AL PERSONAL.-

CEDOSA concederá préstamos al personal en las siguientes condiciones y modalidades:

- a) Para vivienda: préstamos por un importe de hasta 500.000,- pts., con interés del 7% y tiempo máximo de hasta 5 años y por una inversión total máxima para este tipo de préstamos de 18 millones de pesetas.

b) Para necesidades diversas: Préstamos de hasta 100.000,- pts. con interés del 7%, que se amortizará descontando en cada paga una cantidad que corresponda como mínimo al 8% del salario de calificación mensual y por una inversión máxima para este tipo de préstamos de 4 millones de pesetas.

c) Condiciones generales para su concesión:

Los préstamos se solicitarán por escrito a la Dirección de Personal, indicando el destino del mismo.

La propuesta de concesión de los préstamos será hecha por el Comité de Beneficios Sociales, según las circunstancias del caso, situación del trabajador y tipo de necesidades que se desean cubrir con él. Su concesión será facultativa de la Dirección, en consideración de las mismas circunstancias.

Se requiere que el trabajador sea fijo en plantilla.

Los préstamos de vivienda deberán ser justificados en cualquier caso.

Para la concesión de los préstamos se tendrá en cuenta que al trabajador, sumados todos los descuentos mensuales que se le hagan por amortización de préstamos y adquisición de electrodomésticos y televisión, no podrá tener unas retenciones mensuales superiores al 25% de su retribución mes.

#### ARTICULO 63. COMEDORES.-

Para el personal cuya jornada partida de trabajo dé lugar a una interrupción al mediodía inferior a una hora, existen en la fábrica de la Empresa comedores, en los que el personal de la misma puede efectuar, si lo desea, la comida de mediodía, cuyo precio será de 110,- pts.

A partir de esta fecha, el precio se revisará según los índices de revisión de los salarios.

Los precios de cafetería y bebida se actualizarán cuando las circunstancias del mercado lo aconsejen, informando previamente al Comité de Empresa.

#### ARTICULO 64. ECONOMATOS.-

En los centros de trabajo donde los preceptos legales lo requieran se concertará este servicio mediante afiliación del personal que lo solicite a economatos autorizados ajenos a la Empresa.

#### ARTICULO 65. BECAS.-

CEDOSA sustituirá su plantilla de aprendices por un número al menos igual de becas-salario para hijos de ambos sexos de productores de CEDOSA y con arreglo a las regulaciones que figuran en el Reglamento de Becas correspondiente.

El importe de estas becas será:

- Nivel A: 35.000,- pts.

- Nivel B: 45.000,- "

- Nivel C: 55.000,- "

- Nivel A: Corresponde a los estudios de B.U.P., Formación Profesional 1ª y 2ª grado, C.O.U. y estudios equivalentes.

- Nivel B: Corresponde a estudios universitarios de primer ciclo, Escuelas Técnicas de grado medio, Formación Profesional de tercer grado y estudios equivalentes.

- Nivel C: Corresponde a estudios universitarios segundo ciclo y Escuelas Técnicas Superiores.

Con independencia de estas becas-salario, se concederán becas-estudio, tanto para hijos de trabajadores como para los propios trabajadores, y cuya administración y concesión será hecha por el Comité de Beneficios Sociales correspondiente, de acuerdo con el Reglamento de Becas que dicho Comité deberá preparar y actualizar.

En conjunto las becas-estudio y las becas-salario podrán alcanzar un nivel total de 4 millones de pts.

El Comité de Beneficios Sociales, juntamente con la Dirección, podrá estudiar durante la vigencia de este Convenio la utilización de estos fondos en otras acciones formativas.

#### ARTICULO 66. PENSIONES COMPLEMENTARIAS.-

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las pensiones complementarias que en el futuro puedan concederse se regirán por lo dispuesto en el Reglamento anexo a este Convenio.

#### ARTICULO 67. SEGURO DE VIDA COLECTIVO.-

CEDOSA tiene concertado un Seguro de Vida Colectivo para sus productores, cuya aceptación es voluntaria por los mismos. La prima correspondiente a las primeras 100.000,- pts. de cada capital individual es abonada íntegramente por la Empresa y el resto de la prima se reparte entre aquella y el interesado, mediante una cuota, que mensualmente se le retiene a éste de sus haberes.

Los capitales asegurados y las cuotas mensuales a pagar por el productor de acuerdo con el grado correspondiente, son los que figuran en el cuadro siguiente:

GRADO	CAPITAL ASEGURADO (en miles de pts.)	CUOTA MES A CARGO DEL EMPLEADO
3	1.020	460
4	1.040	470
5	1.070	485
6	1.100	500
7	1.130	515
8	1.160	530
9	1.200	550
10	1.240	570
11	1.290	595
12	1.350	625
13	1.410	655
14	1.470	685
15	1.530	715
16	1.600	750
17	1.670	785
18	1.740	820
19	1.830	865

#### CAPITULO VIII

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTICULO 68. SERVICIO MILITAR.-

A partir de la firma de este Convenio, a todos los productores de CEDOSA que estén cumpliendo el Servicio Militar, se les abonarán los pagos de vacaciones, Navidad y abril:

Estos pagos extraordinarios se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo de calificación
- Antigüedad mes

La reincorporación de este personal al puesto de trabajo se efectuará en el plazo máximo de sesenta días, a partir de la terminación del Servicio Militar.

#### ARTICULO 69. COMISION PARITARIA.-

Para la interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje de este Convenio Colectivo, se establece la Comisión Mixta Paritaria a que hacen referencia los artículos 85, apartado D) y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión estará compuesta por un número igual de representantes de la Dirección y del personal nombrados estos últimos por el Comité de Empresa, con un número máximo de 4 por cada parte.

Los miembros designados por el Comité de Empresa cesarán en la Comisión Mixta cuando dicho Comité, reunido en pleno y por mayoría, decida retirarle la confianza y proceda a nueva designación.

Los acuerdos tomados en la Comisión Mixta en la que formaron parte los vocales salientes, no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que formen parte los nuevos vocales designados, de acuerdo a lo indicado en el párrafo anterior.

Todos los miembros de la Comisión Mixta tienen los mismos derechos y obligaciones y en particular la facultad de opinar en cualquier asunto que se someta a este órgano.

En caso de empate, la Comisión designará dos árbitros (uno por cada parte), que resuelvan la cuestión. De no conseguir acuerdo con tales árbitros, se solicitará de la Dirección General de Trabajo la designación de una persona como árbitro, cuyo fallo aceptará la Comisión.

La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen la atención de la misma o cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

Si transcurridos quince días laborables desde la petición de la reunión por cualquiera de las partes, la otra no accediese a tal reunión, la parte solicitante tendrá expedito el camino para reclamar ante las autoridades competentes.

#### ARTICULO 70. COMPETENCIAS Y GARANTIAS DEL COMITE DE EMPRESA, DERECHOS SINDICALES.-

Serán todos los establecidos en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes matizaciones:

18 La acumulación de horas establecidas en el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores podrán hacerse por periodos mensuales, con comunicación al Departamento de Personal de la persona o personas implicados.

20 Los tiempos dedicados por los miembros del Comité de Empresa o delegados del personal a reuniones negociadoras con la Empresa no son computables a efectos de las horas que al Estatuto de los Trabajadores concede a dichos miembros del Comité o delegados de personal.

30 Con el fin de desarrollar las competencias indicadas en el Estatuto de los Trabajadores, se formarán las siguientes Comisiones o Comités:

a) **Comité de Valoración.**— Estará formado por dos miembros designados por la Empresa, de los cuales uno será permanente, y dos miembros, de los cuales uno será designado por el Comité de entre sus componentes, y el otro será designado también por el Comité, de acuerdo con la persona o personas interesadas en la revisión.

Serán funciones de este Comité el atender las reclamaciones sobre revisión de puestos de trabajo, grado de valoración y categoría profesional, así como emitir informe previo en la valoración de puestos de trabajo.

b) **Comité de Sistemas de Trabajo.**— Estará formado por dos miembros designados por la Empresa y dos en representación del Comité. Sus funciones serán las de atender las reclamaciones que pudieran producirse con motivo de autorización de puestos de trabajo y las competencias asignadas al Comité sobre este tema en el Estatuto de los Trabajadores.

c) **Comité de Beneficios Sociales.**— Estará formado por tres miembros del Comité de Empresa y tres designados por la propia Empresa, de los cuales uno tendrá carácter de permanente y los otros dos en relación con el tema a debatir.

Las funciones de este Comité serán las de información y gestión en lo relativo a beneficios sociales de la Empresa, así como promoción de acciones formativas en la Empresa.

d) **Comité de Seguridad e Higiene.**— Estará formado por 4 miembros del Comité de Empresa y otros cuatro designados por la Empresa, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento sobre Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y cuya finalidad es la de aplicación y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene a que hace referencia la Ordenanza General sobre este tema.

Este Comité recibirá, cuando lo pida, información sobre controles ambientales realizados, incidencias de las nuevas técnicas sobre su ámbito de actuación y evaluación o alteración significativa observada en los reconocimientos médicos, sobre lo inmediatamente anterior.

Este Comité, en cuanto a la paralización de actividad por riesgo grave e inminente, estará a lo establecido en el artículo 19.5. del Estatuto de los Trabajadores.

Estos Comités podrán igualmente solicitar asesores de la propia Empresa, cuando la importancia de algún tema concreto así lo requiera y sin interferir las obligaciones laborales del asesor elegido.

La información, salvo que tenga carácter reservado o confidencial, será por escrito.

48 El derecho de reunión queda sujeto a las normas que sobre el tema establece el Estatuto de los Trabajadores en su capítulo segundo, artículos 77 al 81.

En casos suficientemente justificados, no se tendrá en consideración el apartado B) del artículo 78.

50 El Comité de Empresa, en su conjunto, tendrá derecho a recibir información sobre los siguientes puntos:

- Medidas tecnológicas que pretendan implantarse
- Premios o sanciones. En el caso de sanciones muy graves y despidos, la información será previa.
- Cambios de puesto por capacidad disminuida
- Horas extraordinarias detalladas nominalmente
- Porcentaje de absentismo
- Altas y bajas
- Modificación de contratos de trabajo

60 Los componentes del Comité con función específica en algunos de los Comités antes citados, tendrán derecho a formación por parte de la Empresa sobre valoración, de sistemas de medida de trabajo y seguridad e higiene.

**Derechos Sindicales.**— Las centrales sindicales con una afiliación superior al 10% de la plantilla, podrán estar representadas por un Delegado Sindical designado por las citadas centrales, con la condición de que el elegido pertenezca a la plantilla de la Empresa y esté en activo, debiendo ser, preferentemente, miembro del Comité de Empresa. En caso de que no lo fuese, sus garantías serán las mismas que las de aquel. La misión de estos delegados será la de representar y defender los intereses de los afiliados a quienes representan y ser interlocutor entre dicho grupo y la Dirección.

**Cuotas Sindicales.**— La Empresa efectuará la recaudación de las cuotas sindicales a requerimiento de los trabajadores afiliados a dichas centrales sindicales.

Los trabajadores interesados en dicha retención remitirán a la Dirección de la Empresa escrito en que expresen dicha orden de descuento, central a la que pertenecen y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará la indicada detención, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, haciendo llegar las cantidades a la central correspondiente.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia al delegado sindical correspondiente.

**ARTICULO 71. CONSULTAS AL COMITE.**

Las consultas de los trabajadores al Comité o a alguno de sus miembros sobre temas laborales, cuando tengan que realizarse en horas de trabajo, se autorizarán por el mando, si no afectan al desarrollo normal del trabajo y naturalmente en el local del Comité.

**ARTICULO 72. MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.**

La Dirección de CEDOSA manifiesta su decisión de no iniciar Expediente de Regulación de Empleo o Plantilla durante 1.983, salvo acontecimientos imprevisibles que afecten a la Empresa.

Los excedentes o ajustes de plantilla de este periodo, de producirse, se resolverán por movilidad natural, bajas voluntarias o indemnizados, o, cuando esto fuera posible, paso a la situación de pensionista. Se estaría, si hubiera lugar a ello, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores ( Art. 64, Competencias del Comité de Empresa ).

Cuando se trate de jubilaciones, la Dirección de la Empresa se ojerá, si ello es posible, a las condiciones de jubilación a los 64 años a que hace referencia el artículo 80 del A.I. 1.983.

**FIRMA:** Y en prueba de conformidad con todo lo acordado y que queda recogido en este documento, firman en nombre de la Empresa los Directores, Srs. Bagnó, Cubillo, Flagollet y Ortega, y en nombre del Comité los componentes de la Comisión Negociadora, Srtos. Ruiz Ceca y Saclies Santos, y los Srs. Alvarez Carretero, López Juiz, del Moral Fdez. Navarro Villalba, Pradales Glez., Prado Carretero, Rodriguez Díez y Utrilla Arroyo, y el resto de los componentes del Comité, Srs. Bernal Andrés, Cueva Moreno, Hdez. Fuentes, León Jiménez, López-Higueras Díaz-Ragañón, Manzanares Díaz y Martínez Valle, y por las Delegaciones la Srtas. Vidal Garcia.

**SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE CEDOSA  
SALARIO DE CALIFICACION  
1.983  
VALORES BRUTOS**

GRADO	ANUAL	MENSUAL	POR HORA
3	967.300	65.820	530,81
4	1.013.400	67.560	544,84
5	1.038.600	69.240	558,39
6	1.069.200	71.280	574,84
7	1.099.200	73.280	590,97
8	1.132.200	75.480	608,71
9	1.170.600	78.040	629,35
10	1.211.700	80.780	651,45
11	1.257.900	83.860	676,29
12	1.309.200	87.280	703,87
13	1.364.400	90.960	733,55
14	1.423.200	94.880	765,16
15	1.484.400	99.960	798,06
16	1.548.900	103.260	832,74
17	1.617.300	107.820	869,52
18	1.689.900	112.660	908,55
19	1.768.500	117.900	950,81

## SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE CEDOSA

ANTIGÜEDAD

1.983

VALORES BRUTOS POR QUINQUENIO

GRADO	ANUAL	MENSUAL	POR HORA
3	49.365	3.291	26,54
4	50.670	3.378	27,24
5	51.930	3.462	27,92
6	53.460	3.564	28,74
7	54.960	3.664	29,55
8	56.610	3.774	30,44
9	58.530	3.902	31,47
10	60.585	4.039	32,57
11	62.895	4.193	33,81
12	65.460	4.364	35,19
13	68.220	4.548	36,68
14	71.160	4.744	38,26
15	74.220	4.948	39,90
16	77.445	5163	41,64
17	80.865	5.391	43,48
18	84.495	5.633	45,43
19	88.425	5.895	47,54

## SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE CEDOSA

BASE PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

1.983

VALORES BRUTOS

GRADO	POR SUELDO
3	286
4	291
5	299
6	307
7	317
8	327
9	338
10	351
11	367
12	384
13	399
14	419
15	437
16	458
17	480
18	504
19	531

# MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

12374

**REAL DECRETO 1058/1983, de 2 de marzo, por el que se declaran cuatro zonas de reserva provisional a favor del Estado para investigación de recursos geotérmicos, comprendidas dentro del área denominada «Madrid», inscripción número 103, en las provincias de Madrid, Guadalajara, Cuenca y Toledo.**

La extraordinaria importancia de realizar la investigación del área denominada «Madrid», comprendida en las provincias de Madrid, Cuenca, Guadalajara y Toledo, por sus posibilidades de contener recursos geotérmicos, de especial interés energético, determina la conveniencia de su declaración como zona de reserva provisional a favor del Estado para dichos recursos.

A tales efectos y siendo de aplicación lo establecido en el artículo 9.º de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, así como lo previsto en el artículo 45 en relación con el 8.º, 3, de la citada Ley, así como los concordantes de su Reglamento y cumplidos los trámites preceptivos con informes emitidos por los Organismos correspondientes, se hace necesario adoptar la disposición pertinente.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de marzo de 1983,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se declaran cuatro zonas de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos geotérmicos, incluidos dentro del área denominada «Madrid», inscripción número 103, en las provincias de Madrid, Guadalajara, Cuenca y Toledo, cuyos perímetros definidos por coordenadas geográficas, referidas al meridiano de Greenwich se designa a continuación:

*Zona Madrid-Norte*

Para investigación de recursos geotérmicos situada en la provincia de Madrid.

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 3º 37' 00" Oeste de Greenwich con el paralelo 40º 36' 00" Norte, que corresponde al vértice 1.

Área formada por arcos de meridianos, referidos al de Greenwich y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

Vértices	Longitud Oeste	Latitud Norte
1	3º 37' 00"	40º 36' 00"
2	3º 30' 00"	40º 36' 00"
3	3º 30' 00"	40º 29' 00"
4	3º 35' 00"	40º 29' 00"
5	3º 35' 00"	40º 28' 00"
6	3º 45' 00"	40º 28' 00"
7	3º 45' 00"	40º 29' 00"
8	3º 43' 00"	40º 29' 00"
9	3º 43' 00"	40º 34' 00"
10	3º 37' 00"	40º 34' 00"

El perímetro así definido cubre una superficie de 981 cuadrículas mineras.

*Zona Madrid-Tres Cantos*

Para investigación de recursos geotérmicos en la provincia de Madrid.

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 3º 47' 00" Oeste de Greenwich con el paralelo 40º 39' 00" Norte, que corresponde al vértice 1.

Área formada por arcos de meridianos, referidos al de Greenwich y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

Vértices	Longitud Oeste	Latitud Norte
1	3º 47' 00"	40º 39' 00"
2	3º 37' 00"	40º 39' 00"
3	3º 37' 00"	40º 34' 00"
4	3º 47' 00"	40º 34' 00"

El perímetro así definido delimita una superficie de 450 cuadrículas mineras.

*Zona Madrid-Este*

Para investigación de recursos geotérmicos, situada en la provincia de Madrid.