

acuerdo con lo que se establece en la presente resolución. Dicho calendario deberá ser informado por el Consejo de Dirección de cada Centro y, en el caso de los Centros de EGB de Andorra, por los respectivos Consejos Asesores.

2. La interrupción del horario regular de actividades docentes se producirá a partir del día 1 de junio en el Curso de Orientación Universitaria, entre los días 13 y 20 de junio en los cursos de Bachillerato y de Formación Profesional y entre el 23 y el 29 de junio en los cursos de Preescolar y Educación General Básica.

En tanto dicha interrupción no se produzca según las fechas indicadas, cada grupo de alumnos deberá ser atendido por los profesores respectivos, en el aula que corresponda, de acuerdo con la organización horaria aprobada a comienzos del curso, con la única salvedad de la posible eliminación del horario de tarde en los cursos de Preescolar y Educación General Básica.

3. En los Centros de Bachillerato, Formación Profesional y en los que coincidan enseñanzas de diferentes niveles educativos, el calendario del mes de junio que cada Centro elabore deberá especificar las fechas de interrupción del horario regular en los diferentes cursos y concretar el programa de realización de las actividades siguientes:

- a) Sesiones de calificación conjunta.
- b) Pruebas de suficiencia, en los Institutos de Bachillerato. Entre la sesión de calificación conjunta, que corresponda a un grupo de alumnos, y las pruebas de suficiencia del mismo grupo deberá transcurrir una semana como mínimo.
- c) Pruebas de fin de curso, en su caso, para alumnos de enseñanza libre.
- d) Horario de visitas de tutores y profesores para la atención de alumnos y de padres de los alumnos, con objeto de orientar la actividad de los primeros en el período de vacaciones.
- e) Reuniones de seminarios didácticos, departamentos, divisiones, secciones, equipos de evaluación y Organos Colegiados de Gobierno para realizar, en el ámbito de sus competencias respectivas, un análisis de los resultados de los alumnos y una reflexión sobre su propio funcionamiento, así como un diagnóstico de las medidas que podrían adoptarse en el seno del Centro para mejorar su rendimiento.

4. La documentación resultante de las reuniones mencionadas en el apartado anterior estará a disposición de las Inspecciones respectivas y servirá de base para los trabajos de programación del curso que habrán de realizarse durante el período inmediatamente anterior a la fecha de comienzo de las actividades lectivas en el curso 1984-85.

5. En el caso de los Colegios de EGB de Andorra y Marruecos, se estará a lo dispuesto en la citada resolución de la Dirección General de Educación Básica de fecha 4 de mayo de 1984. La mención que en diversos puntos de la mencionada resolución se hace a las Inspecciones Provinciales, se entenderá referida a las Inspecciones de Educación Básica en Andorra y Marruecos. Por los demás, lo establecido en materia de evaluación de alumnos en dicha resolución será de aplicación también en los cursos de EGB de los Centros de Roma y Lisboa.

6. Los Consejos de Dirección de los respectivos Centros podrán remitir a la Subdirección General de Educación en el Exterior y a la Inspección que corresponda un informe sobre la vida del Centro y sus problemas, formulando, en su caso, las oportunas propuestas de acuerdo con lo previsto en el artículo 28.2 de la Ley orgánica 5/1980, por la que se aprueba el Estatuto de Centros Escolares. La remisión de dicho informe deberá hacerse antes del 10 de julio.

7. Los profesores deberán permanecer en sus puestos de trabajo hasta el 30 de junio, sin perjuicio de las obligaciones que los equipos directivos asuman para fechas posteriores. Las situaciones de incumplimiento de esta exigencia serán incluidas en el parte de faltas de asistencia del profesorado del mes de junio. En el caso del Centro Educativo y Cultural «Reyes Católicos» de Bogotá y de acuerdo con la singularidad de su calendario, los profesores sin responsabilidades directivas deberán permanecer en sus puestos de trabajo solamente hasta el 23 de junio.

#### II. Nombramiento de Directores para el curso 1984-85

8. La vigencia del nombramiento de los actuales directores de los Centros será prorrogada por un curso académico más, hasta el 30 de junio de 1985. La Dirección General de Promoción Educativa formulará las propuestas correspondientes en este sentido a la Dirección General de Personal y Servicios. La mencionada prórroga afectará también a los Directores Técnicos de EGB en los Centros de Lisboa, Roma y Bogotá, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto siguiente.

9. En el caso de los directores de EGB cuya comisión de servicio como profesor finaliza el 31 de agosto de 1984 y que participan en el concurso de méritos convocado en el presente curso para la provisión de plazas de profesorado en el extranjero, la vigencia del nombramiento como director se prorrogará hasta la fecha mencionada. Si obtuvieran plaza como profesor en el propio Centro, el respectivo nombramiento como director se extenderá hasta el 30 de junio de 1985. De no ser así, la Inspección correspondiente formulará a la Dirección General de Promoción Educativa propuesta de nuevo Director, previa consulta al Claustro en la primera semana de

septiembre, con efectos de 1 de septiembre de 1984 al 30 de junio de 1985.

10. En cualquier caso, el relevo en la Dirección podrá producirse excepcionalmente a propuesta motivada de la Inspección correspondiente o como resultado de la posible renuncia al cargo por parte de un Director. En uno y otro supuesto, la Dirección General de Promoción Educativa estudiará los motivos sobre los que se sustenta la propuesta de relevo o la renuncia y, en el caso de considerarlos suficientes, adoptará las medidas pertinentes para el nombramiento del nuevo director.

#### III. Otras previsiones para el comienzo del curso de 1984-85

11. Antes del próximo 30 de junio los Directores de los Centros formularán a la Dirección General de Promoción Educativa, previo trámite de audiencia al Claustro, propuestas de nombramiento para los órganos unipersonales de gobierno distintos del Director. Estos nombramientos tendrán vigencia desde el 30 de junio de 1984 hasta el 30 de junio de 1985.

12. Antes del 20 de junio, los directores de los Centros formularán a la Dirección General de Promoción Educativa propuesta de calendario lectivo para el curso 1984-85, con indicación precisa de los períodos vacacionales y de los días no lectivos. La Dirección General de Promoción Educativa aprobará los calendarios propuestos o formulará, en su caso, las observaciones pertinentes antes del 15 de julio próximo.

En el caso de los Centros españoles en Andorra, el calendario será el establecido en el seno de la Comisión constituida al efecto. Por lo que respecta a los Centros españoles en Marruecos, habrá un calendario único para todos ellos, que será establecido por la Dirección General de Promoción Educativa, una vez estudiadas las distintas propuestas, antes del 30 de junio de 1984.

13. La admisión de alumnos y consiguiente organización de grupos en el curso 1984-85, se hará desde el supuesto de que la disponibilidad de profesorado ha de ajustarse a las plantillas de Profesores de Bachillerato y de Formación Profesional aprobadas por Orden ministerial de 20 de enero de 1984 («Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia» de 13 de febrero de 1984), y, en el caso del profesorado de Educación Básica, a las plantillas comunicadas por la Subdirección General de Educación en el Exterior a las Inspecciones de EGB de Andorra y Marruecos y a los Directores de los Centros de Bogotá, Lisboa y Roma.

14. Se recuerda asimismo que la programación de la actividad de los Centros para el curso próximo deberá realizarse desde el supuesto de que el profesorado ha de estar acogido al régimen de dedicación exclusiva y cubrir el horario lectivo correspondiente con clases ordinarias de su asignatura o, en su caso, de otras afines y con clases de refuerzo o de recuperación, además de las actividades complementarias que el régimen de dedicación exclusiva comporte, incluidas las de proyección cultural propias de un Centro español en el extranjero.

En el caso de los Centros en los que coexistan diferentes niveles educativos, el profesorado podrá completar su horario dentro de un nivel diferente del propio, si las necesidades de organización de las actividades lectivas así lo exigieren.

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 11 de mayo de 1984.—El Director general, José María Bas Adam.

Sr. Subdirector general de Educación en el Exterior.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

12176

RESOLUCION de 31 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XII Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Zardoya Otis, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Zardoya Otis, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de marzo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 2 de marzo del mismo año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro 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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 31 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ZARDOYA OTIS, S.A.

AÑOS 1984-1985

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- **Ámbito de aplicación.**- El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio del Estado y a todos los Centros de Trabajo de la Empresa excepto a la Fábrica de San Sebastián.

El ámbito personal es para todos los trabajadores de los Centros de Trabajo de Zardoya Otis, S.A. incluidos en este Convenio, salvo para la totalidad del personal productivo e improductivo con Incentivo Variable adscrito a la Dirección de Fábrica Matriz, Directores, Subdirectores y Delegados de Zona.

Art. 2.- **Vigencia y duración.**- El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la Autoridad Laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 1984.

La duración de este Convenio será de dos años, contados desde el 1 de Enero de 1984 al 31 de Diciembre de 1985 y serán de negociación anual para 1985 los siguientes artículos: Art. 7, Servicios de Guardias. Art. 8, Jornada. Art. 14, Ayuda Familiar. Art. 19, Retribución Mínima Garantizada. Art. 20, Aumentos Salariales. Art. 25, Dietas y Desplazamientos. Art. 33, Representación del Personal (Funciones). Art. 40, Asambleas.

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

En los aspectos que serán objeto de negociación anual y que se negociaron anteriormente la parte social presentará sus propuestas a partir del 31 de Octubre de 1984 iniciándose las negociaciones quince días más tarde de dicha presentación.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación siendo la fecha a partir del día 31 de Octubre de 1984.

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

CAPITULO II - COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

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

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

Art. 5.- **Garantía personal.**- Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de Diciembre de 1983 se mantendrán como garantía exclusivamente "ad personam".

CAPITULO III - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 6.- A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante reconociendo que la Empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Direc-

ción oirá preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa. Con este fin se desarrollan más adelante las funciones, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores.

Art. 7.- **Servicio de Guardias.**- Se garantiza la prestación de servicio de guardia en la jornada del sábado con personal cualificado y suficiente para ello tal como se viene realizando actualmente. Asimismo en domingos y festivos donde habitualmente se venga realizando, así como cuando las circunstancias del mercado de conservación en nuestro sector haga se estime necesario la modificación o establecimiento de este servicio.

En caso de discrepancia entre Delegados de Zona y los Comités de Empresa o Delegados de Personal respecto a las modificaciones o establecimiento de estos servicios se estará a lo que dictaminen los coordinadores y la Dirección.

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

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

- 1.- Librarán el mismo número de horas trabajadas en sábado o días festivos cualquier día de la semana o semanas siguientes, pudiendo acumular, para disfrutarlas de continuo, las horas correspondientes de hasta 3 guardias.
- 2.- Aparta del pago de las horas ordinarias trabajadas en guardia cada trabajador percibirá la cantidad de Ptas. 1.950 por cada guardia realizada de cinco horas.

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

CAPITULO IV - JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 8.- **Jornada.**- El número de horas de trabajo será de 1.815 horas efectivas anuales en todos los Centros de Trabajo.

No se modificarán las horas de salida por la tarde, establecidas en 1983, salvo pacto en contrario, entre los Delegados de Zona y Comités de Empresa y Delegados de Personal.

En los centros de trabajo en los que durante todo el año estaba establecida una jornada continuada y en los que se disfrutó un descanso de 15 minutos ("bocadillo") con consideración de tiempo efectivo, se disfrutará de un descanso de 15 minutos ("bocadillo") tiempo efectivo de trabajo.

Art. 9.- **Vacaciones.**- Los trabajadores con jornada de lunes a viernes disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborables, y los trabajadores con jornada de lunes a sábado de 26 días laborables. El disfrute de los mismos será preferentemente en verano y de una sola vez. No obstante, de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, éstos pueden ser partidos en dos períodos.

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

- A. Matrimonio: 15 días naturales.
  - A bis. Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos: 1 día natural.
  - B. Alumbramiento de esposa: 3 días, de los cuales 2 serán laborables, pudiendo ampliarse a 3 días naturales más en caso de existir complicaciones graves.
  - C. Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos: 2 días laborables o 4 medias jornadas.
- En los casos de enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos se ampliará en 1 día laborable más o 2 medias jornadas en caso de necesidad justificada.

- D. Muerte de cónyuga e hijos : 3 días naturales.  
Muerte de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos : 3 días naturales.  
Muerte de abuelos políticos : 2 días naturales.  
Muerte de hijos carnales : 1 día natural.  
En caso de muerte de padres y hermanos, de éstos 3 días, 3 al menos serán laborables
- E. Traslado de domicilio habitual : 2 días naturales
- F. En el caso de visita al médico de cabecera o especialista, en principio, se abonará el cien por cien previamente justificada la consulta, pero en los casos de que a juicio de la Compañía, exista uso desmedido, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y se aplicará el 75 por ciento. Si existiese discrepancia entre las partes se pedirá dictamen al médico de empresa o inspector médico de la Seguridad Social.

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a 12 días de permiso no retribuido al año por motivos justificados, siempre que no lo estén disfrutando al mismo tiempo más del 5 por ciento de la plantilla del Centro.

#### CAPÍTULO V - BENEFICIOS SOCIALES

Art. 11.- Enfermedad y accidente.- Aunque las disposiciones vigentes en materia de prestación económica de la Seguridad Social han reducido en los veinte primeros días del proceso dichas prestaciones al 60 por ciento de la base reguladora, la Empresa en los casos de enfermedad justificada, complementará dichas prestaciones hasta el 75 por ciento del salario real durante los 10 primeros días. A partir del undécimo día la prestación económica complementará hasta el 100 por 100 del salario real por el tiempo de duración del proceso.

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

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

#### SEGURO DE VIDA

Con respecto al Seguro de Vida ambas partes acuerdan, que como norma de equilibrio el coste de la póliza deberá ser el 33.4 por ciento a cargo del colectivo de trabajadores asegurados y del 66.6 por ciento a cargo de la Empresa.

Siendo un tema de indudable interés social, ambas partes acuerdan dejarlo abierto para una posterior consideración.

#### INVALIDEZ

Ambas partes acuerdan que en caso de que a un trabajador se le determine una invalidez permanente total para su trabajo habitual derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, que desemboque en la percepción de la correspondiente pensión por parte de la Seguridad Social y que acarree la pérdida del puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir el capital que tuviera asignado en la póliza colectiva del Seguro de Vida en vigor. En caso de no estar acogido a dicha póliza, el capital a percibir será el equivalente al que hubiera tenido de haber estado acogido y como mínimo un millón de pesetas.

Art. 12.- Económato.- La Empresa mantiene el fondo para subvención de economato o cooperativas de consumo para un importe de Ptas. 4.000.000/año y un límite máximo mensual de Ptas. 333.333 Sin embargo, dependiendo de las circunstancias, éste límite máximo mensual

podrá ser modificado a propuesta de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

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

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

Art. 13.- Préstamos para Vivienda.- La Compañía amplía el fondo de préstamos de vivienda hasta un importe de 18.000.000 Ptas. La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de vivienda será de Ptas. 250.000.

Para otros casos que tengan relación con este capítulo, como reforma de vivienda, hacer frente a préstamos hipotecarios, etc., la cuantía del préstamo será del 50 por 100 del coste que le represente al interesado, con un límite máximo de Ptas. 65.000.

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

La amortización de los préstamos se efectuará de acuerdo a la siguiente tabla hasta un RAG de :

Ptas. 1.000.000 .....	5.5%
Ptas. 1.100.000 .....	6.0%
Ptas. 1.200.000 .....	6.5%
Ptas. 1.300.000 .....	7.0%
Ptas. 1.400.000 .....	7.5%
Ptas. 1.500.000 .....	8.0%
Ptas. 1.600.000 .....	8.5%
Ptas. 1.700.000 .....	9.0%

Quedando un 9 por ciento como máximo en los salarios brutos anuales superiores a 1.700.000 Ptas.

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

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

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

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

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

Dicha subvención será abonada hasta que los hijos alcancen la edad de 18 años. En situaciones excepcionales se estudiarán los casos de más edad o de parientes en primer grado a su cargo y tutela.

Como medio de ayuda a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, o en guarderías, o que vayan a acceder a la universidad, se crea un fondo de 3 millones de pesetas. El Reglamento para el desarrollo de este fondo será confeccionado por una Comisión nombrada a tal efecto.

Art. 15.- Jubilación.- Todo trabajador que antes del 31.12.85 haya cumplido 62 años de edad, podrá optar por jubilarse a partir de la

citada edad, percibiendo un complemento con cargo a la Empresa, que cubra hasta el 100 por 100 del salario regulador de cotización. Este complemento se percibirá únicamente hasta alcanzar la edad de 65 años en cuyo momento se abonará al trabajador jubilado un premio consistente en las siguientes mensualidades del salario real vigente en las fechas de jubilación:

- Jubilados a los 62 años : 8 mensualidades
- Jubilados a los 63 años : 6 mensualidades
- Jubilados a los 64 años : 4 mensualidades

#### CAPITULO VI - EXCEDENCIAS

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

**Art. 17.-** El personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar y disponga de un permiso de duración superior a 15 días, podrá trabajar durante el mismo en la Empresa si las necesidades de trabajo y la autoridad militar así lo permitiera.

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

#### CAPITULO VII - RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

Dichas Comisiones antes de cada reunión deberán elaborar un Orden del Día previo que posibilite una mejor operatividad de las mismas.

#### FORMACION

Ambas partes entienden/que debido al avance tecnológico es necesario modificar los métodos actuales de formación, adecuándolos a las técnicas más al día, tanto a nivel de operarios como de empleados.

La Mesa Negociadora reconoce que para que la formación sea eficaz es necesario que exista la actitud y aptitud del individuo hacia la formación.

A tal fin, se creará una Comisión que detectará las necesidades de formación.

#### CAPITULO VIII - RETRIBUCIONES, COMPENSACIONES Y FORMA DE PAGO

**Art. 19.-** Retribución Mínima Garantizada.- La Retribución Mínima Garantizada para cada categoría profesional será la que figura en la columna B del ANEXO I.

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

**Art. 20.-** Aumentos salariales.-

- a) Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos sobre las retribuciones vigentes al 31 de Diciembre de 1983 excepto la mayor antigüedad que se acredite en el presente año, son los que figuran en el ANEXO no. 2.
- b) Por lo que se refiere a la mayor antigüedad acreditada en el presente año ésta se calculará en base al 5 por ciento del salario base.
- c) Cláusula de Revisión.- Con independencia del incremento que experimente el IPC durante 1984, se aplicará a todos los trabajadores, a partir del 1 de Julio de 1984, y con efectos de la misma fecha, una revisión fija y automática consistente en un incremento salarial mensual equivalente al 1.5 por ciento de la Retribución Mínima Garantizada vigente al 31 de Diciembre de 1983. Si el IPC durante el año 1984 fuera inferior al porcentaje total de incremento resultante de la modificación de la Retribución Mínima Garantizada más la revisión establecida, la diferencia será considerada con cargo y a cuenta de la negociación de 1985, con un límite máximo del 0.85 por ciento. La Retribución Mínima Garantizada mensual se calcula dividiendo la Retribución Mínima Garantizada anual por el número de pagas que el trabajador percibe cada año.
- d) Cualquier ascenso que se produzca llevará aparejado al que como mínimo se le aplique un aumento salarial equivalente al 25 por ciento de la diferencia existente entre la Retribución Mínima Garantizada de su categoría y la correspondiente a la inmediata superior.

**Art. 21.-** Configuración Salarial.- Salario Base: Para cada categoría profesional será el que figure en la columna A del ANEXO no. 1.

Plus Convenio: Será la diferencia entre la columna A y la B una vez deducidos los importes correspondientes al Plus de Peligrosidad y Plus de Jefe de Equipo en los casos que se vinieran disfrutando los citados Pluses.

Mejora de Convenio: Una vez aplicados sobre las retribuciones del Convenio anterior, los aumentos mínimos garantizados que figuran en el ANEXO no. 2, la cuantía que exceda, excepto antigüedad de las Retribuciones Mínimas Garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del anexo número 1, se denominará "Mejora de Convenio".

**Art. 22.-** Pluses y horas extraordinarias.- Los pluses de peligrosidad, toxicidad, nocturnidad, jefe de equipo, los valores unitarios de las horas extraordinarias así como los importes por antigüedad devengados al 31 de diciembre de 1983 permanecerán inalterables en sus valores.

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

Horas estructurales.- Aunque ambas partes están de acuerdo en que se debe ir a la mayor reducción de horas extraordinarias, también reconocen la necesidad de establecer un número máximo de éstas con carácter estructural, siendo este número equivalente al 0.5 % de las horas normales de trabajo de las Delegaciones. Dicho porcentaje será asimismo el límite máximo a nivel de cada Delegación. Con periodicidad mensual y con carácter previo a la debida información a la autoridad laboral, la representación del personal deberá ser informada igualmente.

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

**Art. 24.-** Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen dos pagas extraordinarias anuales de 30 días de salario, que se abonarán el 15 de Julio y el 15 de Diciembre como máxima.

El personal que tenga señaladas las vacaciones en el periodo de abono de las citadas pagas, podrá pedir un anticipo sobre las mismas, siempre que se haga con 15 días de antelación a la fecha deseada para el cobro.

Art. 25.- Dietas y desplazamientos.- Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma

- Media dieta : 780 Ptas. Se facilitarán además gastos de viaje y diferencia de tiempo de viaje si ésta se realiza fuera de la jornada laboral. Se aplicará a partir del límite de tarifa normal de taxis.
- Dieta sin pernoctar : 1.600 Ptas. No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.
- Dieta completa :
  - . Hasta 3 días : 2.650 Ptas.
  - . Más de 3 días : 2.355 Ptas. desde el primer día.

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

En los desplazamientos que de forma continuada obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio como mínimo un mes, tendrá derecho a días hábiles de permiso retribuido, así como a los gastos de viaje, preferentemente en avión para retornar a su destino de acuerdo con la duración del desplazamiento.

Dichos días hábiles no incluyen horas de desplazamiento, las cuales serán consideradas y retribuidas como horas de viaje.

1a. Igual o mayor que un mes e inferior a dos : un día hábil, al término.

2a. De dos meses : Dos días hábiles al término.

3a. Mayor de dos meses : En este caso se considera :

- a) Mayor de dos meses e inferior a tres :
  - . Tres días al finalizar el desplazamiento o
  - . Dos días a los dos meses de desplazamiento (con vuelta a casa para su disfrute y posterior reincorporación) y ninguno a la terminación del desplazamiento.

- b) Igual o mayor de tres meses e inferior a cuatro :

Cuatro días los dos meses del desplazamiento (con vuelta a casa para su disfrute y posterior reincorporación) y dos a la terminación del desplazamiento.

Se procurará que ningún trabajador esté desplazado más de 3 meses continuados dentro del período de un año, a menos que el propio trabajador no tenga inconveniente en exceder dicho período.

Todo trabajador que por necesidad de la Empresa tenga que ser desplazado, deberá ser avisado con una semana de antelación como mínimo, salvo casos de emergencia.

#### CAPITULO IX - SEGURIDAD E HIGIENE

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

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

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

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

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

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

Tendrán carácter ejecutivo las decisiones que por unanimidad adopte el Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 28.- Materiales de Seguridad.- Se mantendrán al día las fichas de materiales de seguridad de uso individual y colectivo cuyo control será realizado por el Comité de Seguridad.

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

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

Cuando por razones de trabajo se deteriore la ropa o el calzado, éstos serán repuestos dentro de la mayor brevedad.

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

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

En el reconocimiento médico se efectuará audimetría y reconocimiento físico de columna y a los mayores de 45 años electrocardiograma.

Bajo prescripción médica se efectuará el electroencefalograma.

El reconocimiento médico se realizará de una sola vez, siendo notificado a la mayor brevedad al trabajador, al mismo tiempo que al Servicio Médico donde lo hubiera.

#### CAPITULO X - REPRESENTACION DEL PERSONAL

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

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

El crédito de horas sindicales mensuales, por cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación, será el determinado en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, durante los años 1984 y 1985, aquellos centros que de acuerdo con la Ley de referencia tengan un crédito de :

Centros	Estatuto	Tendrán hasta 31.12.85
Hasta 100	15 horas	30 horas
De 100 a 250	20 horas	35 horas
De 251 a 500	30 horas	40 horas
De 501 a 750	35 horas	40 horas

Crédito de horas sindicales. Acumulación.- En los centros de trabajo donde exista Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá existir la acumulación de la siguiente forma :

- El cedente de horas sindicales deberá hacer cesión nominal de sus horas por escrito del que habrá de remitir copia a la Dirección mes a mes y con anterioridad a la utilización de las mismas por el cesionario.
- El cesionario de horas podrá acumular mes a mes hasta el 20% más de las horas que le correspondan por Convenio.

Secciones Sindicales.- Aunque ambas partes habrán de estar a lo que se establezca por la Ley orgánica de la libertad sindical, en aquellos centros de trabajo con plantilla superior a los 100 trabajadores, existirán 2 Delegados de sindicatos con más representación siempre que se demuestre fehacientemente que dichos sindicatos poseen en la plantilla del centro al menos un 15% de afiliados.

El delegado sindical gozará de las mismas garantías que los miembros de Comité pudiendo asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de Seguridad e Higiene con voz pero sin voto.

El delegado sindical se elegirá preferentemente entre los miembros del Comité de Empresa.

En cuanto al crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones, se establece :

- En el caso de que el delegado sindical sea al mismo tiempo miembro del Comité, su crédito de horas sindicales, como miembro del Comité, establecidas por Convenio, se incrementará en un 10 %.
- En el caso de que el delegado sindical no pertenezca al Comité de Empresa, su crédito de horas sindicales será el 50 % de las otorgadas por Convenio a los miembros del Comité.

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

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

Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

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

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

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

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

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

Igualmente en las reuniones mensuales del Comité de Empresa y Delegados de Personal se informará a los representantes de los trabajadores de las medidas disciplinarias de carácter leve que se comuniquen por escrito.

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

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

Durante los 8 días siguientes a la entrega del pliego de cargo la Dirección dará audiencia al interesado, Comité u otros Delegados de Personal y aceptará los pliegos de descargo o pruebas contrarias que pudieran presentarle.

Una vez transcurrido el plazo de 8 días la Dirección comunicará por escrito el sobressimiento del expediente o la sanción que estime oportuna.

- d) No ser despedido ni sancionado a causa de actos realizados por el trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio de las causas que den lugar al despido disciplinario. Las garantías establecidas en este apartado d) para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa se mantendrán durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que se produzca por revocación o dimisión.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 40.- Asambleas.- Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en locales adecuados y posibles que la Empresa designe fuera de la jornada, previa comunicación a la Empresa del Orden del Día, al menos con 24 horas de antelación, salvo en caso de urgencia justificada. La responsabilidad de la buena marcha de la Asamblea corresponde a los Delegados de Personal Comités de Empresa.

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

#### CAPITULO XI - COMISION MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO

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

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

Coordinadores.- La actividad de los coordinadores debe dirigirse — en coordinación con la Dirección — a potenciar en temas de Convenio, las funciones de la Mesa de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

La Dirección deberá facilitar en la medida de lo posible la actividad de los coordinadores.

Durante 1984 quedan nombrados coordinadores Dimas MARTINEZ (San Sebastian) José LEON (Barcelona) Eduardo HUISA (Sevilla)

#### CAPITULO XII

Art. 43.- Reconocimiento de títulos.- El reconocimiento del título profesional y universitario del personal de la Empresa que los posea, estará en relación con el puesto de trabajo que ocupa. El conocimiento de dicho título es necesario para la Empresa con objeto de establecer los niveles de conocimiento de su personal.

Cuando haya que cubrir un puesto en la Empresa que necesita de título profesional o universitario, dicho puesto se cubrirá con personal de la Empresa antes que de la calle siempre que a juicio de la Dirección reúna las condiciones exigidas para el puesto.

#### DISPOSICION ADICIONAL

##### TRABAJADORES DE FABRICA MADRID ACOGIDOS AL CONVENIO ZOSA

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

De su estructura salarial anterior desaparecen a todos los efectos los conceptos : Complemento art. 8 y Plus Carencia de Incentivo (P.C.I.) y con su desaparición queda eliminada cualquier acción que sobre ellos pudiera ejercitarse por los trabajadores.

Los aumentos mínimos garantizados que se establecen en este Convenio se entienden aplicados a las retribuciones que los trabajadores disfrutaban a 31 de diciembre de 1983.

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

#### DISPOSICION ACLARATORIA

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

#### RETRIBUCION MINIMA GARANTIZADA

RETRIBUCION	ANEXO I	
	A Salario Base	B Retr.Mna. Garantiz.
<b>GRUPO : OPERARIOS</b>		
Oficial 1a J.E.	501.925	1.073.649
Oficial 1a	501.925	980.957
Oficial 2a	498.950	919.043
Oficial 3a	495.763	871.803
Especialista	494.913	832.200
<b>GRUPO : SUBALTERNO</b>		
Todas las categorías	496.020	871.803
<b>GRUPO : ADMINISTRATIVO</b>		
Jefe 1a	522.620	1.400.039
Jefe 2a	515.480	1.235.405
Oficial 1a	505.820	980.597
Oficial 2a	499.240	919.043
Auxiliar Administrativo	491.260	871.803
<b>GRUPO : TECNICOS DE OFICINAS</b>		
Delineante Proyectista	517.580	1.288.379
Delineante 1a	505.820	980.597
Delineante 2a	499.240	919.043
Reproductor de Planos	486.360	871.803
Archivero Bibliotecario	499.240	919.043
<b>GRUPO : ORGANIZACION DEL TRABAJO</b>		
Jefe Org. 1a	517.580	1.400.039
Jefe Org. 2a	515.480	1.235.405
Tecnico Org. 1a	505.820	980.597
Tecnico Org. 2a	499.240	919.043
<b>GRUPO : TECNICOS DE TALLER</b>		
Jefe de Taller	521.920	1.400.039
Maestro de Taller	507.640	1.359.955
Maestro 2a	505.820	1.318.440
Encargado	498.260	1.275.494
<b>GRUPO : TECNICOS TITULADOS</b>		
Ingenieros y Licenciados	549.500	1.483.066
Peritos y Aparejadores	541.660	1.400.039
Peritos y Aparejad. con resp.	544.460	1.441.551
Técnicos Comerciales	515.480	1.235.409

## AUMENTOS MÍNIMOS GARANTIZADOS ANEXO II

GRUPO / CATEGORÍA	ANUAL / BRUTO
<b>GRUPO : OPERARIOS</b>	
Oficial 1ª J.E.	88.650
Oficial 1ª	80.965
Oficial 2ª	75.884
Oficial 3ª	71.984
Especialista	70.017
<b>GRUPO : SUBALTERNO</b>	
Todas las categorías	71.984
<b>GRUPO : ADMINISTRATIVO</b>	
Jefe 1ª	115.600
Jefe 2ª	102.000
Oficial 1ª	80.965
Oficial 2ª	75.884
Auxiliar Administrativo	71.984
<b>GRUPO : TÉCNICOS DE OFICINAS</b>	
Delineante Proyectista	106.380
Delineante 1ª	80.965
Delineante 2ª	75.884
Reproductor de Planos	71.984
Archivero Bibliotecario	75.884
<b>GRUPO : ORGANIZACION DEL TRABAJO</b>	
Jefe Org. 1ª	115.600
Jefe Org. 2ª	102.000
Técnico Org. 1ª	80.965
Técnico Org. 2ª	75.884
<b>GRUPO : TÉCNICOS DE TALLER</b>	
Jefe de Taller	115.600
Maestro de Taller	112.290
Maestro 2ª	108.862
Encargado	105.316
<b>GRUPO : TÉCNICOS TITULADOS</b>	
Ingenieros y Licenciados	122.455
Peritos y Aparejadores	115.600
Peritos y Aparejadores con responsab.	119.027
Técnicos Comerciales	102.000

12177

**RESOLUCION de 9 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Revisión del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Industria y Energía, para el año 1984.**

Visto el texto del Acuerdo de Revisión del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Industria y Energía, incluida la tabla salarial con efectos económicos desde el 1 de enero de 1984, suscrito el día 10 de abril del presente año por la Comisión Negociadora del mismo, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral, y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

Segundo.—Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 9 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**Acta de los acuerdos adoptados por la Comisión Negociadora de la revisión del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Industria y Energía, incluida la tabla salarial, con efectos económicos desde el 1 de enero de 1984**

En Madrid, a las once horas del día 10 de abril de 1984, se reúnen en la Sala de Juntas de la Subdirección General de Personal del Ministerio de Industria y Energía, para celebrar la correspondiente sesión, los miembros de la Comisión Negociadora que se citan:

## Por la Empresa

Doña Pilar Martín Cortés, Jefa de la Oficina Presupuestaria del Departamento.

Don Antonio Calatayud Gutiérrez, Inspector de Servicios.  
Don Roberto Villanueva Bravo, Jefe de la Sección de Régimen de Personal y Retribuciones.

Don José Vicente Nuño Ruiz, Subdirector General de Personal.

## Por parte de los trabajadores

Don Luis Miguel Simón Calonge.  
Don Francisco J. Guerrero de Juan.  
Don Francisco Muñido Rodríguez.  
Don Juan Pablo López Narváez.

Se somete a la consideración de la citada Comisión, el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, de fecha 9 de los corrientes, sobre el proyecto de pacto acordado por dicha Comisión en su anterior reunión de 15 de marzo de 1984 y, se adoptan los siguientes acuerdos:

1.—Se asume el criterio señalado por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda en el informe indicado de 9 de los corrientes. En consecuencia la Tabla Salarial para 1984 queda establecida en la forma y cuantía expresada a continuación, en la que han sido tenidas en cuenta las limitaciones del Complemento de Antigüedad, establecido en el número 5 del capítulo XI del Acuerdo Marco, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 5 de marzo de 1984.

Tabla de retribuciones generales, año 1984

Nivel	Salario base	Antigüedad	Plus homogeneización	Total mes
1	72.608	2.500	32.507	105.113
2	64.043	2.500	29.799	93.842
3	61.108	2.400	25.002	86.110
4	58.507	2.300	22.188	80.675
5	55.908	2.200	19.331	75.237
6	53.306	2.150	17.798	71.103
7	50.705	2.085	10.552	61.257
8	48.104	1.930	7.630	55.734
9	42.904	1.875	7.190	50.064
10	32.508	—	4.225	36.728

La aplicación de la anterior Tabla Salarial, para una plantilla de 385 trabajadores, en activo, «no transferidos» a Comunidades Autónomas, no podrá rebasar la cantidad de 378.784.000 pesetas, de acuerdo con el informe indicado.

Con este acuerdo se da plena efectividad económica al Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Ministerio de Industria y Energía publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de diciembre de 1982.

2.—En relación con la disposición adicional de dicho Convenio la Comisión paritaria, en su reunión de fecha 6 de diciembre de 1983, adoptó el acuerdo de mantener la denominación de mecánico inspector y, la definición de esta categoría profesional establecida en el grupo 7.º del anexo II del Convenio, redactada en los siguientes términos:

«Es el operario que posee certificado de mecánico inspector, grado de formación profesional o similar y/o que bajo la dependencia del mecánico supervisor, tendrá conocimientos suficientes del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática, y práctica continuada en estaciones de ITV.

Sabrán realizar las inspecciones siguiendo las instrucciones del técnico competente. Deberá ser capaz de manejar la maquinaria, así como de interpretar sus resultados.»

Y no habiendo más asuntos de que tratar se levanta la sesión.

12178

**RESOLUCION de 16 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Representaciones Garantizadas de Tabacalera, S. A.»**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para «Representaciones Garantizadas de Tabacalera, Sociedad Anónima», suscrito por la «Asociación Nacional de Representantes Garantizados de Tabacalera, S. A.», y por la «Asociación Profesional Independiente de Trabajadores de Representaciones Garantizadas de Tabacalera, S. A.», el día 3 de mayo de 1984, y presentado en este Departamento; completa toda la documentación preceptiva según el artículo 8.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 10 de mayo de 1984,