

Zamora: Instituto Politécnico de Formación Profesional. Ramiro Ledesma, sin número.  
Zaragoza: Instituto Politécnico de Formación Profesional. Corona de Aragón, 35.

**29957** *RESOLUCION de 10 de octubre de 1986, de la Real Academia Española, por la que se convoca la provisión de una plaza de Académico de número de las de nueva creación.*

En el ejercicio de la facultad concedida a esta Corporación por los artículos 1.<sup>º</sup> y 2.<sup>º</sup> del Real Decreto de 4 de julio de 1980, la Real Academia Española ha acordado convocar la séptima plaza de Académico de número de las de nueva creación.

Para la provisión de dichas plazas se admitirán las propuestas firmadas por tres Académicos de número. No se tramitarán las que lleven más de tres firmas.

Las propuestas deberán ir acompañadas de una relación de los méritos del candidato.

La elección ha de recaer precisamente en sujeto que, según expresa el artículo 19 del Reglamento vigente, sea español y se haya distinguido por sus profundos conocimientos en relación con las tareas de la Corporación.

Las propuestas se recibirán en la Secretaría de mi cargo durante el plazo de treinta días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de octubre de 1986.—El Secretario, Alonso Zamora Vicente.

**29958** *RESOLUCION de 10 de octubre de 1986, de la Real Academia Española, por la que se abre el concurso correspondiente al año 1986, ateniéndose a lo estudiado en la Fundación del Premio Fastenrath.*

La Real Academia Española, ateniéndose a lo estudiado en la Fundación del Premio Fastenrath, abre el concurso correspondiente al año 1986 con el tema, premio y condiciones siguientes:

Tema: Obras poéticas en general, con excepción de las dramáticas.

La enumeración a que se hace referencia para definir y limitar por exclusión el contenido del tema del presente concurso es la siguiente:

1.<sup>º</sup> Crítica literaria, ensayo o cualquier otro género de amena literatura no comprendido en los otros epígrafes de esta enumeración.

2.<sup>º</sup> Novela o colección de cuentos.

3.<sup>º</sup> Crítica histórica, biografía, historia general o particular, política, literaria, artística, de costumbres, etc.

4.<sup>º</sup> Obras dramáticas, escritas en prosa o verso y destinadas o no a la representación escénica.

Premio: 6.000 pesetas.

Los autores de las obras que se presenten al concurso han de ser españoles, y dichas obras han de haber sido publicadas dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero de 1982 y el 31 de diciembre de 1986.

Los escritores que aspiren al premio lo solicitarán de la Academia, remitiendo tres o más ejemplares de la obra con que concurren.

También podrán hacer la petición los individuos de esta Real Academia o cualquier otra persona, respondiendo de que el autor premiado aceptará el premio en caso de que le fuere otorgado.

Las obras, acompañadas de las oportunas solicitudes, se recibirán en la Secretaría de esta Real Academia hasta las seis de la tarde del día 12 de enero de 1987.

No serán devueltas las obras, escritos o documentos que hayan presentado los concurrentes.

Se otorgará el premio a la mejor obra siempre que aventure el mérito a las demás presentadas y lo tenga suficiente, a juicio de la Corporación, para lograr la recompensa.

Ningún autor premiado podrá serlo nuevamente antes de un plazo de cinco años ni en dos concursos sucesivos en el mismo género literario.

El autor premiado, cuando los ejemplares de la obra hagan mención del premio, señalará el concurso en que lo obtuvo y no podrá incluir en el volumen ningún otro texto. En ulteriores ediciones no podrá hacer tal mención sino con el permiso que la Academia dé, con previo examen del impreso.

Los individuos de número de esta Academia no concurrirán a este certamen.

Madrid, 10 de octubre de 1986.—El Secretario, Alonso Zamora Vicente.

**29959** *RESOLUCION de 10 de octubre de 1986, de la Real Academia Española, por la que se anuncia convocatoria de los Premios «Rivadeneira», correspondientes al año 1986.*

Para dar cumplimiento a la voluntad de doña Manuela Rivadeneira expresada en la escritura de donación hecha a la Real Academia Española, y en cuya cláusula segunda se prevé la convocatoria de certámenes públicos para premiar «trabajos de erudición crítica o historia literaria», la Academia ha tenido a bien anunciar el concurso del presente año, con el tema, premios y condiciones que se expresan a continuación:

Tema: Estudio sobre cualquier tema de Lingüística o de Literatura Española.

Premios: Los premios, que llevarán el nombre de don Manuel Rivadeneira, en memoria del fundador de la Biblioteca de Autores Españoles, serán dos, uno de 30.000 y otro de 20.000 pesetas y, caso excepcional, uno de estos premios podrá aumentarse hasta 40.000 pesetas.

Condiciones generales: El mérito relativo de las obras que se presenten a este certamen no le dará derecho a los premios. Para alcanzarlos, han de tener por su fondo y por su forma, valor que de semejante distinción les haga dignas en concepto de la Academia.

Los autores cuyas obras resulten premiadas serán propietarios de ellas, pero la Academia podrá imprimirlas en colección, según lo determinado en el artículo 14 de su Reglamento.

Cuando el autor de un trabajo premiado no se proponga imprimarlo por su cuenta, lo comunicará a la Academia, y ésta apreciará libremente la conveniencia de editar el trabajo con cargo a los fondos de la Fundación Rivadeneira; pero en este caso la propiedad de la obra pasará a la Academia que regalará al autor 25 ejemplares de la edición.

El término de presentación de trabajos para este concurso comenzará a contarse desde el día de la inserción de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», y quedará cerrado el día 30 de septiembre de 1989, a las seis de la tarde.

Las obras han de estar escritas en castellano. Podrán ser compuestas por uno o varios autores, pero en ningún caso se dividirá cada premio entre dos o más obras.

Los trabajos se presentarán por triplicado, habrán de estar escritos a máquina y podrán ir firmados por su autor; pero, si éste deseare conservar en su obra el anónimo, habrá de distinguirse con un lema igual a otro que en sobre cerrado, lacrado y sellado firmará, declarando su nombre y apellidos y haciendo constar su residencia y el primer renglón de la obra.

La Secretaría admitirá las que se le entreguen con tales requisitos, y dará de cada una de ellas recibo en que se exprese su título, lema y primer renglón.

El que remita su obra por correo designará, ocultando su nombre si lo desea, la persona a quien se haya de dar el recibo.

Si antes de haberse dictado fallo acerca de las producciones presentadas a este concurso, quisiera alguno de los opositores retirar la suya, logrará que se le devuelva exhibiendo dicho recibo y acreditando, a satisfacción del Secretario, ser autor de la que reclama o persona autorizada a pedirla.

No se admitirán a este concurso más obras que las inéditas y no premiadas en otros certámenes, escritas en castellano, quedando excluidos los individuos de número de esta Academia.

Adjudicados los premios y, tratándose de obras mantenidas en el anónimo, se abrirán los pliegos respectivos y se leerán los nombres de los autores.

Los trabajos no premiados se devolverán a sus respectivos autores previa entrega del recibo de presentación.

Madrid, 10 de octubre de 1986.—El Secretario, Alonso Zamora Vicente.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**29960** *RESOLUCION de 27 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Zardoya Otis, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de marzo de

1986, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primerº.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de octubre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro Luque.

## CONVENIO COLECTIVO DE «ZARDOYA OTIS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1º. *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, Sociedad Anónima», incluidos en este Convenio, salvo para la totalidad del personal productivo e improductivo con Incentivo Variable adscrito a la Dirección de Fábrica Madrid, Directores, Subdirectores y Delegados de Zona.

Art. 2º. *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 1986, excepto el nuevo valor de horas extraordinarias (artículo 22).

La duración de este Convenio será de dos años contados desde el 1 de enero de 1986 a 31 de diciembre de 1987, excepto los siguientes artículos, que serán de negociación anual:

Aspectos económicos y texto del artículo 7, Servicio de Guardias. Texto artículo 32, Secciones Sindicales. Aspectos exclusivamente económicos de los artículos siguientes: Artículo 14, Ayuda Familiar. Artículo 19, Retribución Mínima Garantizada. Artículo 20, Aumentos Salariales. Artículo 21, Configuración Salarial, Artículo 22 (referente a antigüedad). Artículo 25, Dietas y Desplazamientos.

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

En los aspectos que serán objeto de negociación anual, y que se mencionan anteriormente, la parte social presentará sus propuestas a partir del 31 de octubre de 1986, iniciándose las negociaciones quince días más tarde de dicha presentación.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del VI Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre de 1987.

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

### CAPITULO II

#### Compensación, absorción y garantía personal

Art. 4º. *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. 5º. *Garantía personal.*—Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 1985 se mantendrán como garantía exclusivamente «ad personam».

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 6º. 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 Dirección oirá preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa. Con este fin se desarrollan más adelante las funciones, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores.

Art. 7º. *Servicio de guardias.*—Se garantiza la prestación del 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.

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 una de las dos siguientes compensaciones:

a) Librarán el mismo número de horas trabajadas en servicio de guardia cualquier día de la semana o semanas siguientes, pudiendo acumular, para disfrutarlas de continuo, las horas correspondientes de hasta cuatro guardias.

A parte del pago de las horas ordinarias trabajadas, cada trabajador percibirá la cantidad de 2.300 pesetas por cada guardia realizada de cinco horas.

b) Librarán el mismo número de horas trabajadas en servicio de guardia. La libranza de dichas horas se efectuará en la semana o semanas siguientes a razón de una hora diaria continuada a elección del trabajador, percibiendo la cantidad de 3.500 pesetas por cada cinco horas de guardia.

El Delegado de Zona se pondrá de acuerdo con el trabajador sobre el modo de libranza, debiendo el Comité o Delegado de Personal ratificar el acuerdo a fin de salvaguardar la libre elección de sus representados.

En el establecimiento de nuevos servicios, el Delegado de Zona informará a los Comités de Empresa de los mismos, pudiendo los trabajadores afectados manifestar su opinión en esta reunión.

En caso de discrepancia entre el Delegado de Zona y los Comités de Empresa o Delegados de Personal respecto al establecimiento del servicio, estará a lo que dictaminen los coordinadores y la Dirección. En caso de no acuerdo se realizará como anteriormente se hacía.

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

### CAPITULO IV

#### Jornada, vacaciones y licencias

Art. 8º. *Jornada.*—El número de horas de trabajo será para 1986 de 1.804 horas efectivas, y para 1987, de 1.800 horas efectivas en todos los centros de trabajo. No se modificarán las horas de salida por la tarde establecidas en 1985, salvo pacto en contrario, entre 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 de un descanso de quince minutos («bocadillo») con consideración de tiempo efectivo, se disfrutará de un descanso de quince minutos («bocadillo») tiempo efectivo de trabajo.

Art. 9º. *Vacaciones.*—Los trabajadores con jornada de lunes a viernes disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, y los trabajadores con jornada de lunes a sábado, de veintiséis 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.

A los trabajadores que soliciten la fecha de las vacaciones en el mes de marzo le serán notificadas por la Empresa antes del 31 de mayo.

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

- a) Matrimonio: Dieciocho días naturales.
- a bis) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos: Un día natural.
- b) Alumbramiento de esposa: Tres días, de los cuales dos serán laborables, pudiendo ampliarse a tres días naturales más en el caso de existir complicaciones graves.

c) Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos: Dos días laborables o cuatro medias jornadas.

En los casos de enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos se ampliará en un día laborable más o dos medias jornadas en caso de necesidad justificada.

- d) Muerte de cónyuge e hijos: Cinco días naturales.

Muerte de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales.

- Muerte de abuelos políticos: Dos días naturales.

- Muerte de tíos carnales: Un día natural.

En caso de muerte de padres y hermanos, de estos tres días, dos, al menos, serán laborables.

- e) Traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.

f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

g) En el caso de visita al Médico de cabecera o especialista, en principio, se abonará el 100 por 100 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 100. Si existiere discrepancias 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 doce días de permiso no retribuido al año por motivos justificados, siempre que no lo estén disfrutando al mismo tiempo más del 5 por 100 de la plantilla del centro.

## CAPITULO V

### Beneficios sociales

Art. 11. *Enfermedad y accidente.*—Aunque las disposiciones vigentes en materia de prestación económica de la Seguridad Social han reducido en los veinte primeros días del proceso dichas prestaciones al 60 por 100 de la base reguladora, la Empresa, en los casos de enfermedad justificada, complementará dichas prestaciones hasta el 75 por 100 de la retribución anual garantizada durante los diez primeros días. A partir del undécimo día la prestación económica complementará hasta el 100 por 100 de la retribución anual garantizada 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 de la retribución anual garantizada 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 costo de la póliza deberá ser el 33,4 por 100 a cargo del colectivo de trabajadores asegurados, y del 66,6 por 100 a cargo de la Empresa.

El capital mínimo del seguro de vida aumentará a dos millones de pesetas en el plazo de tres años.

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

#### Invalidez:

En caso de que a un trabajador se le determine una invalidez permanente total para su trabajo habitual derivada de accidente, ocurrido durante cualquiera de las veinticuatro horas del día, o enfermedad profesional que desemboque en la percepción de la correspondiente pensión por parte de la Seguridad Social y que

acarree la rescisión del contrato de trabajo tendrá derecho a percibir el capital que tuviera asignado en la póliza colectiva del seguro de vida voluntario 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, 1.000.000 de pesetas.

#### Fallecimiento por accidente:

En caso de muerte por accidente, laboral o no laboral, de un trabajador acogido al seguro colectivo de vida voluntario, sus beneficiarios percibirán el doble del capital que tuviera asignado en la misma. Si el trabajador fallecido no estuviera acogido a dicho seguro de vida voluntario, sus beneficiarios percibirán la mitad de lo que percibirían si lo estuviera y, como mínimo, 1.000.000 de pesetas.

Art. 12. *Economato.*—El fondo para la subvención de economato o cooperativas de consumo se amplía a 4.725.000 pesetas/año, y un límite máximo mensual de 393.750 pesetas. Sin embargo, dependiendo de las circunstancias, este límite máximo mensual podrá ser modificado a propuesta de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

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

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

Art. 13. *Préstamos para vivienda.*—Se amplía el fondo de préstamos de vivienda hasta un importe de 24.000.000 de pesetas. La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de vivienda será de 300.000 pesetas.

Para otros casos que tenga 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 75.000 pesetas.

Cada uno de los préstamos por los anteriores conceptos devengará 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:

Pesetas 1.200.000: 5,5 por 100.
Pesetas 1.300.000: 6,0 por 100.
Pesetas 1.400.000: 6,5 por 100.
Pesetas 1.500.000: 7,0 por 100.
Pesetas 1.600.000: 7,5 por 100.
Pesetas 1.700.000: 8,0 por 100.

Quedando un 9 por 100, como máximo, en los salarios brutos anuales superiores a 1.700.000 pesetas.

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

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

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

Art. 14. *Ayuda familiar.*—Para aquellos trabajadores con hijos que tengan dificultades físicas o psíquicas, la Empresa amplía el fondo establecido a 2.360.000 pesetas, con destino a 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 10.000 pesetas mensuales.

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

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 6.500.000 pesetas. Se mantiene el Reglamento a tal fin acordado.

Art. 15. *Jubilación.*—Todo trabajador que antes del 31 de diciembre de 1986 haya cumplido los sesenta y dos años de edad, podrá optar por jubilarse a partir de la citada edad, percibiendo un complemento con cargo a la Empresa que cubra hasta el 100 por 100 del salario regulador de cotización. Este complemento se percibirá únicamente hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años, en cuyo momento se abonará al trabajador jubilado un

premio consistente en las siguientes mensualidades del salario real vigente en las fechas de jubilación:

Jubilados a los sesenta y dos años: Ocho mensualidades.  
 Jubilados a los sesenta y tres años: Seis mensualidades.  
 Jubilados a los sesenta y cuatro años: Cuatro mensualidades.

## CAPITULO VI

### Excedencias

Art. 16. No se requerirá el 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 quince días, podrá trabajar durante el mismo en la Empresa si las necesidades del trabajo y la autoridad militar así lo permitiera.

En caso de discrepancia respecto a las necesidades de trabajo, el Comité de Empresa o el 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.

#### Formación:

Ambaras 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 incluyen todos los conceptos retributivos, con excepción de la antigüedad.

#### Art. 20. Aumentos salariales:

a) Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1985, excepto la mayor antigüedad que se acremente en el presente año, son las que figuran en la siguiente tabla (anexo II).

b) La antigüedad queda unificada en ciclos quinquenales en un valor fijo único, para todas las categorías, de 1.500 pesetas por quinquenio, por 14 pagas.

Quienes viniesen percibiendo hasta el 31 de diciembre de 1985, en concepto de antigüedad, por cualquier tipo de ciclo, valores totales superiores a 1.500 pesetas, por 14 pagas, consolidarán la diferencia a su favor en concepto de «mejora de antigüedad», que tendrá carácter fijo no absorbible ni compensable.

c) *Cláusula de revisión.*—Con independencia del incremento que experimente el IPC durante 1986, se aplicará a todos los trabajadores a partir del día 1 de julio de 1986 y con efectos de la misma fecha, una revisión fija y automática consistente en un incremento salarial mensual equivalente al 1 por 100, de acuerdo con las tablas del anexo III.

Si el IPC, durante el año 1986, 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 a la negociación de 1987, con un límite máximo del 0,57 por 100.

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 el que, como mínimo, se le aplique un aumento salarial equivalente al 25 por 100 de la diferencia existente entre la retribución mínima garantizada de su categoría y la correspondiente a la inmediata superior.

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

Plus de Convenio: Será la diferencia entre la columna A y la B, una vez detraídos los impuestos 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 II, la cuantía que excede, excepto antigüedad y «Mejora de Antigüedad» de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del anexo número I se denominará «Mejora de Convenio».

Art. 22. *Pluses, antigüedad y horas extraordinarias.*—Los pluses de peligrosidad, toxicidad, nocturnidad y Jefe de Equipo permanecerán inalterables en sus valores a 31 de diciembre de 1985.

La antigüedad queda unificada en ciclos quinquenales y en los valores señalados en el artículo 20.

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

Horas extraordinarias y extraordinarias estructurales. Durante los meses de enero y febrero de 1986, el valor de la hora extraordinaria permanecerá congelado en los valores establecidos en el IV Convenio.

A partir del 1 de marzo de 1986 el valor de la hora extraordinaria será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, el 75 por 100 más sobre el valor que corresponde a la hora extraordinaria.

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 por 100 de las horas normales de los centros y personal acogidos al presente Convenio.

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. *Pagas extraordinarias.*—Se establece dos pagas extraordinarias anuales de treinta días de salario, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, como máximo.

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 quince días de antelación a la fecha deseada para el cobro.

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

Media dieta: 850 pesetas. Se facilitarán además gastos de viaje y diferencia de tiempo si éste se realiza fuera de la jornada laboral. Se aplicará a partir del límite de tarifa normal de taxis.

Dieta sin pernoctar: 1.750 pesetas. No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.

Dieta completa: Hasta tres días, 3.055 pesetas. A partir del cuarto día inclusive, 2.825 pesetas.

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, tendrán 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.

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

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

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

a) Mayor de dos meses e inferior a tres: Tres días a los dos meses de 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 a 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 tres meses continuados dentro del periodo de un año, a menos que el propio trabajador no tenga inconveniente en exceder dicho periodo.

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 las fábricas de Madrid y Munguía, cuya composición será la siguiente:

Presidente: Delegado de Zona o Director de fábrica.

Vicepresidentes: 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.

En las Delegaciones locales se designará un Vigilante de Seguridad.

Art. 27. *Funciones del Comité de Seguridad.*—Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesario para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

Requerir a la Empresa para la opción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para los trabajadores lo aconsejen.

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.

Tendrá 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 aquel operario que vaya a realizar un trabajo y considere que éste no reúne las condiciones de seguridad necesaria 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.*—La entrega de la ropa de trabajo será con carácter anual, excepto los chaquetones, que será a los tres años. Se considera ya entregada la ropa correspondiente a 1986.

Además de lo ya establecido en cuanto a la 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 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 fotoserieción, exploración de corazón y pulmón, análisis de orina y sangre (ácido úrico, colesterol, diabetes, etc.), medida de tensión, exploración de oídos y revisión de vista.

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

En el reconocimiento médico se efectuará audiometría y reconocimiento físico de columna y a los mayores de cuarenta y cinco 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

### Representación 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 1986 y 1987, aquellos Centros que, de acuerdo con la Ley de referencia, tengan un crédito de:

Centro	Estatuto Horas	Tendrá hasta el 31-12-1987 Horas
Hasta 100 .....	15	30
De 100 a 250 .....	20	35
De 251 a 500 .....	30	40
De 501 a 750 .....	35	40

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 cedionario.

El cedionario de horas podrá acumular mes a mes hasta el 50 por 100 más de las horas que le correspondan por Convenio.

#### Secciones Sindicales:

En 1986, en los Centros de trabajo que ocupen más de 100 trabajadores y menos de 250 las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 25 por 100 de los votos en la Elección al Comité de Empresa será: Más de 100 y menos de 250, un Delegado.

Se procurará que los Delegados sindicales sean elegidos entre los miembros del Comité del Centro.

En caso de que el Delegado sindical sea miembro del Comité, su crédito de horas sindicales se aumentará un 20 por 100 por todos los conceptos.

En el caso de que el Delegado sindical no sea miembro del Comité, tendrá un crédito de horas sindicales que represente el 50 por 100 de las horas que corresponda a uno de los miembros del Comité de Empresa del Centro de trabajo.

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

En los Centros de más de 250 trabajadores, el Delegado sindical que sea miembro del Comité de Empresa tendrá un 50 por

100 más del crédito de horas que le corresponda como miembro 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 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.

Ser informado anualmente de la situación de la Empresa en materia de seguridad e higiene y de los medios adoptados para su mejora.

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. Dicha opinión deberá ser considerada a la hora de tomar la decisión oportuna.

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

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

d) No ser despedido ni sancionado a causa de actos realizados por el trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio de las causas que dan lugar al despido disciplinario. Las garantías establecidas en este apartado d) para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa se mantendrán durante los dos

años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que se produzca por renovación o dimisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

También a petición expresa del trabajador y mientras no medie orden del mismo en contrario, la Empresa descontará en la nómina mensual los importes correspondientes a las cuotas voluntarias para la Caja de Compensación, y transferirá estos importes a las cuentas corrientes de los Comités o Delegados de Personal de cada Delegación que haya señalado el interesado.

## CAPITULO XI

### Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio

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

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

Coordinadores.—La actividad de los Coordinadores debe dirigirse —en coordinación con la Dirección— a potenciar en temas del 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 1986 quedan nombrados Coordinadores: Dimas Martínez (San Sebastián), Segundo González (Vigo) y Juan Andrés Tiburcio (Madrid).

## CAPITULO XII

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

## DISPOSICION ADICIONAL

Trabajadores de Fábrica Madrid acogidos al Convenio Zosa.-La estructura salarial para los trabajadores de Fábrica Madrid será la señalada en el artículo 21 del Convenio.

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

Los aumentos mínimos garantizados que se establecen en este Convenio se entienden aplicados a las retribuciones que los trabajadores disfruten a 31 de diciembre de 1985.

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

## DISPOSICION ACLARATORIA

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

## ANEXO I

## RETRIBUCION MINIMA GARANTIZADA

	A Salario base	B Retribución mínima garantizada
<b>Grupo: Operarios</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E.	578.425	1.285.059
Oficial 1. <sup>a</sup>	578.425	1.175.375
Oficial 2. <sup>a</sup>	575.450	1.102.170
Oficial 3. <sup>a</sup>	572.263	1.046.289
Especialista	571.413	999.420
<b>Grupo: Subalterno</b>		
Todas las categorías	571.620	1.046.289
<b>Grupo: Administrativo</b>		
Jefe 1. <sup>a</sup>	598.220	1.671.160
Jefe 2. <sup>a</sup>	591.080	1.476.408
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo	581.420	1.175.371
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo	574.840	1.102.170
Auxiliar Administrativo	566.860	1.046.289
<b>Grupo: Técnicos de Oficinas</b>		
Delineante Proyectista	593.180	1.539.073
Delineante 1. <sup>a</sup>	581.420	1.175.375
Delineante 2. <sup>a</sup>	574.840	1.102.170
Reproductor planos	561.960	1.046.289
Calificador	566.860	1.046.289
Archivero Bibliotecario	574.840	1.102.170
<b>Grupo: Organización de Trabajo</b>		
Jefe Organización 1. <sup>a</sup>	593.180	1.671.160
Jefe Organización 2. <sup>a</sup>	591.080	1.476.408
Técnico Organización 1. <sup>a</sup>	581.420	1.175.375
Técnico Organización 2. <sup>a</sup>	574.840	1.102.170
Auxiliar Organización	569.380	1.046.289
<b>Grupo: Técnico Taller</b>		
Jefe Taller	597.520	1.671.160
Maestro Taller	583.240	1.623.743
Maestro 2. <sup>a</sup>	581.420	1.574.633
Encargado	573.860	1.523.831
<b>Grupo: Técnicos titulados</b>		
Ingenieros y Licenciados	625.100	1.769.375
Peritos y Aparejadores	617.260	1.671.160
Peritos y Aparejadores con resp.	620.060	1.720.266
Técnicos Comerciales	591.080	1.476.408
Técnicos Comerciales 2. <sup>a</sup>	581.420	1.175.375

## ANEXO II

## AUMENTOS MINIMOS GARANTIZADOS

	Anual bruto
<b>Grupo: Operarios</b>	
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E.	99.332
Oficial 1. <sup>a</sup>	92.049
Oficial 2. <sup>a</sup>	87.188
Oficial 3. <sup>a</sup>	83.478
Especialista	80.366
<b>Grupo: Subalterno</b>	
Todas las categorías	83.478
<b>Grupo: Administrativos</b>	
Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo	124.970
Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo	112.038
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo	92.049
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo	87.188
Auxiliar Administrativo	83.478
<b>Grupo: Técnicos de Oficinas</b>	
Delineante proyectista	116.199
Delineante 1. <sup>a</sup>	92.049
Delineante 2. <sup>a</sup>	87.188
Reproductor de Planos	83.478
Calificador	83.478
Archivero Bibliotecario	87.188
<b>Grupo: Organización del Trabajo</b>	
Jefe Organización 1. <sup>a</sup>	124.970
Jefe Organización 2. <sup>a</sup>	112.038
Técnico Organización 1. <sup>a</sup>	92.049
Técnico Organización 2. <sup>a</sup>	87.188
Auxiliar Organización	83.478
<b>Grupo: Técnicos Taller</b>	
Jefe Taller	124.970
Maestro Taller	121.821
Maestro 2. <sup>a</sup>	118.560
Encargado	115.187
<b>Grupo: Técnicos titulados</b>	
Ingenieros y Licenciados	131.491
Peritos y Aparejadores	124.970
Peritos y Aparejadores con responsabilidad	128.230
Técnicos Comerciales	112.038
Técnicos Comerciales 2. <sup>a</sup>	92.049
<b>ANEXO III</b>	
	Tablas
<b>Grupo: Operarios</b>	
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E.	1.181.126
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.079.122
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.011.043
Oficial 3. <sup>a</sup>	959.075
Especialista	915.487
<b>Grupo: Subalterno</b>	
Todas las categorías	959.075
<b>Grupo: Administrativos</b>	
Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo	1.540.190
Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo	1.359.075
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo	1.079.122
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo	1.011.043
Auxiliar Administrativo	959.075
<b>Grupo: Técnicos de Oficina</b>	
Delineante proyectista	1.417.352
Delineante 1. <sup>a</sup>	1.079.122
Delineante 2. <sup>a</sup>	1.011.043
Reproductor de Planos	959.075
Calificador	959.075
Archivero Bibliotecario	1.011.043

	Tablas
<b>Grupo: Organización del Trabajo</b>	
Jefe Organización 1. <sup>a</sup>	1.540.190
Jefe Organización 2. <sup>a</sup>	1.359.075
Técnico Organización 1. <sup>a</sup>	1.079.122
Técnico Organización 2. <sup>a</sup>	1.011.043
Auxiliar Organización	959.075
<b>Grupo: Técnicos de Taller</b>	
Jefe de Taller	1.540.190
Maestro de Taller	1.496.093
Maestro 2. <sup>a</sup>	1.450.423
Encargado	1.403.178
<b>Grupo: Técnicos titulados</b>	
Ingenieros y Licenciados	1.631.528
Peritos y Aparejadores	1.540.190
Peritos y Aparejadores con responsabilidad	1.585.858
Técnicos Comerciales	1.359.075
Técnicos Comerciales 2. <sup>a</sup>	1.079.122

**Art. 6.<sup>º</sup> Garantías personales.**—Se respetarán las situaciones personales, que con carácter global y estimación anual excedan de las pactadas, manteniéndose «ad personam».

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, nadie podrá acogerse parcialmente a los preceptos del Convenio.

### CAPITULO III

#### Remuneración del personal

**Art. 7.<sup>º</sup> La remuneración del personal está compuesta por:**

**Salario Convenio:** Para todo el personal.

**Complemento de prima de producción:** Para el grupo D.

**Complemento personal:** Para el personal de los grupos A, B y C, si lo tuvieran.

**Complemento de antigüedad.**

**Art. 8.<sup>º</sup> Salario Convenio.**—Es el que para cada categoría profesional se establece como tal en el anexo número 1.

El incremento pactado sobre las tablas de 1985 es del 8,56 por 100.

**Art. 9.<sup>º</sup> Complemento de prima de producción.**—Es el complemento que perciben a título personal los obreros de producción del grupo D.

El importe mensual establecido para cada productor al 31 de diciembre de 1985 quedará incrementado en un 8,56 por 100.

**Art. 10. Complemento personal.**—Es el complemento que perciben a título personal determinados productores de la Empresa, Técnicos, Administrativos y Subalternos de los grupos A, B y C.

El importe mensual establecido para cada productor al 31 de diciembre de 1985 quedará incrementado en un 8,56 por 100.

**Art. 11. Complemento de antigüedad.**—Por este concepto se devengarán dos trienios al 5 por 100 cada uno y cinco quinquenios al 10 por 100 cada uno, calculados sobre la base reguladora de antigüedad que se consigna en el anexo número 1 para cada categoría profesional, con el siguiente detalle acumulativo:

A los tres años de antigüedad, el 5 por 100.

A los seis años de antigüedad, el 10 por 100.

A los once años de antigüedad, el 20 por 100.

A los dieciséis años de antigüedad, el 30 por 100.

A los veintiún años de antigüedad, el 40 por 100.

A los veintiséis años de antigüedad, el 50 por 100.

Con treinta y uno años de antigüedad o más, el 60 por 100.

El incremento de la base de cálculo de la antigüedad vigente en 1985 es del 8,56 por 100.

### CAPITULO IV

#### Complementos de vencimiento superior al mes

**Art. 12. Gratificaciones extraordinarias.**—En aplicación del artículo 31 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se abonará a todo el personal dos gratificaciones extraordinarias al año, una el 20 de diciembre, con ocasión de las fiestas de Navidad, y la otra el 20 de junio, consistentes cada una de ellas en: Una mensualidad de salario convenio, complemento de prima de producción, complemento personal y antigüedad.

Al personal que cese en la Empresa se le abonarán estas gratificaciones anuales en proporción al tiempo transcurrido desde la percepción de cada una de ellas hasta el cese. El personal de nuevo ingreso las percibirá en la fecha del devengo en proporción al tiempo transcurrido desde el alta hasta la fecha de abono. Esta norma será también de aplicación a los trabajadores contratados por tiempo determinado y a los eventuales.

En los contratos que se celebren por obra y salario determinados se hará constar la cantidad que se incluye como gratificaciones extraordinarias.

**Art. 13. Otros complementos del vencimiento superior al mes.**—En aplicación y sustitución del artículo 72 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Química, se abonará a todo el personal dos mensualidades consistentes cada una de ellas en: Salario de Convenio, complemento de prima de producción, complemento personal y antigüedad. Que se harán efectivas el 20 de marzo y el 20 de octubre.

Es de aplicación a estas pagas el mismo prorrato que para las gratificaciones extraordinarias del artículo 12, con la salvedad de que la paga de marzo se referirá al año natural anterior a la fecha de su devengo.

### CAPITULO V

#### Régimen de vacaciones y horario

**Art. 14. Vacaciones.**—Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacación anual, de los que 24 serán forzosamente

**29961 RESOLUCION de 27 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Industrias Kores, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Industrias Kores, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primer. — Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 27 de octubre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «INDUSTRIAS KORES, SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

**Artículo 1.<sup>º</sup> Ambito territorial.**—Este Convenio será de aplicación a todos los Centros de trabajo de la Empresa en el territorio español.

**Art. 2.<sup>º</sup> Ambito personal.**—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a la totalidad de la plantilla incluida en el ámbito territorial. No afectarán al personal incluido en el artículo 1.<sup>º</sup> y al que tenga relaciones laborales de carácter especial, comprendidos en el artículo 2.<sup>º</sup>, ambos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 3.<sup>º</sup> Ambito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1986. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1986.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

#### CAPITULO II Condiciones de las mejoras

**Art. 4.<sup>º</sup>** Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que en estimación anual venía satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras o retribuciones.

**Art. 5.<sup>º</sup> Absorción de elevaciones futuras.**—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con cualquier aumento que la Empresa pudiera verse obligada a adoptar, ya sea por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio o pacto de cualquier clase o cualquier otras causas.