

5. Las solicitudes, acompañadas del currículum vitae del responsable, se presentarán para su evaluación en los impresos normalizados correspondientes, ambos por duplicado, en la Dirección General de Investigación Científica y Técnica del Ministerio de Educación y Ciencia (calle Serrano, 150, 28006 Madrid). Dichos impresos se obtienen en la citada Dirección General, en el Vicerrectorado de Investigación de cada Universidad o en el Departamento de Relaciones Internacionales del CSIC (calle Serrano, 117, 28006 Madrid).

Las solicitudes de prórroga de Acción Integrada quedan exentas de presentar el currículum del investigador español responsable de la Acción; pero acompañarán, no obstante, un informe de la labor realizada en el marco de la Acción Integrada, hasta el momento de la presentación de la solicitud.

Para cada «Acción Integrada» deberán ser presentadas dos solicitudes, una en España por la parte española de acuerdo con lo preceptuado en este artículo, y otra en Alemania por la parte alemana según los requerimientos de este país.

6. Las solicitudes de «Acciones Integradas» serán objeto de una doble evaluación científico-técnica, independiente, por parte española y por parte alemana. Seguidamente un Comité formado por representantes de ambos países, seleccionará, en base a las evaluaciones hechas por separado en cada país, aquellas solicitudes que, por su mérito científico, antecedentes de cooperación previa, o por su carácter prioritario mejor se adapten a los fines de la cooperación hispano-alemana. La parte española de dicho Comité estará presidida por el ilustrísimo señor Subdirector general de Cooperación Internacional del Ministerio de Educación y Ciencia.

7. La Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación y Ciencia (Subdirección General de Cooperación Internacional), una vez hecha la adjudicación de las solicitudes se encargará de la gestión, tanto económica como internacional, del Programa de Acciones Integradas, y comunicará los resultados a los interesados.

8. Para las Acciones tipo A la parte que envía a sus científicos se hace cargo del pago del viaje; la parte que los recibe del pago de la estancia.

Para las Acciones tipo B cada parte se hará cargo, íntegramente, de los gastos de viaje y estancia de sus científicos.

9. Los solicitantes propondrán un número determinado de viajes o estancias que podrán ser concedidos total o parcialmente. La parte española abonará, cuando le corresponda, los gastos de viaje de ida y vuelta (billetes de avión -tarifa reducida-, tren o coche propio a razón del precio del kilómetro que fijen las normas oficiales). Igualmente, cuando le corresponda, abonará las estancias a razón de:

- 50.000 pesetas semanales las estancias de corta duración (hasta dos semanas).
- 150.000 pesetas mensuales las estancias de larga duración (de un mes -a partir de tres semanas- o superiores).

10. Los responsables españoles se comprometerán a presentar la Memoria final del proyecto en el mes de febrero de 1990.

11. Las consultas hasta el momento de la adjudicación deberán formularse al Ministerio de Educación y Ciencia (Dirección General de Investigación Científica y Técnica, Subdirección General de Promoción de la Investigación, calle Serrano, 150, 28006 Madrid). Una vez concedidas las Acciones Integradas, las consultas sobre su forma de ejecución se dirigirán a la Subdirección General de Cooperación Internacional, paseo del Prado, 28, 28014 Madrid, del referido Ministerio de Educación y Ciencia.

Madrid, 21 de marzo de 1988.

MARAVALL HERRERO

Ilmos. Sres. Secretario general técnico y Director general de Investigación Científica y Técnica.

**8097** *RESOLUCION de 18 de febrero de 1988, de la Dirección General de Centros Escolares, por la que se autoriza la ampliación de dos unidades de Pedagogía Terapéutica para alumnos con plurideficiencia al Centro privado concertado de Educación Especial «Centro de Tratamiento Integral de Parálisis Cerebral», sito en la calle Henares, 13, de Madrid.*

Examinado el expediente promovido por doña Luisa Funes Díaz, en su condición de titular del Centro privado concertado de Educación Especial «Centro de Tratamiento Integral de Parálisis Cerebral», sito en la calle Henares, 13, de Madrid (número de código 28036504), en solicitud de ampliación de dos unidades de Pedagogía Terapéutica y de cambio de domicilio de la calle Henares, 13, a la plaza Poeta Manuel del Palacio, 4, sito asimismo en Madrid;

Resultando que por Orden de 15 de marzo de 1984, el Centro obtuvo autorización para dos unidades de Pedagogía Terapéutica con capacidad para 24 puestos escolares;

Resultando que el mencionado expediente ha sido tramitado por la Dirección Provincial de Madrid, que se han unido al mismo los documentos exigidos por la normativa en vigor, y que la petición ha sido favorablemente informada por la Dirección Provincial y por la Subdirección General de Educación Especial;

Resultando que girada visita a las nuevas instalaciones docentes, el Servicio de Proyectos y Construcciones de la Dirección Provincial de Madrid emite informe favorable sobre las mismas, ya que se ajustan a lo establecido en la normativa vigente en lo que respecta a su superficie, disponiendo asimismo de las medidas de higiene y seguridad adecuadas;

Vistos la Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa de 4 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» del 6), la Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación de 3 de julio de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 4), las Ordenes de 24 de abril de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de mayo), de 26 de marzo de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de abril) y de 30 de enero de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de febrero).

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Autorizar la ampliación de dos unidades de Pedagogía Terapéutica para alumnos con plurideficiencia. El Centro queda constituido con cuatro unidades de Pedagogía Terapéutica, dos de ellas destinadas a alumnos con deficiencias físicas, con una capacidad de 24 puestos escolares, y dos para alumnos plurideficientes con una capacidad de 16 puestos escolares.

Segundo.—Esta ampliación no implica la del concierto educativo formalizado con el Centro, que, independientemente del número de unidades que tenga autorizadas, sólo podrá funcionar con las unidades que tenga concertadas.

Tercero.—Autorizar el cambio de domicilio de la calle Henares, 13, a la plaza Poeta Manuel del Palacio, 4, sitos ambos en Madrid capital.

Cuarto.—El cuadro de profesores, así como los elementos materiales de instalación, didácticos y demás necesarios, deberán ser mantenidos en todo momento dentro de lo que exigen las disposiciones vigentes en la materia para asegurar la eficacia de las enseñanzas autorizadas.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 18 de febrero de 1988.—La Directora general, María Concepción Toquero Plaza.

Sra. Subdirectora general de Régimen Jurídico de los Centros.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8098** *RESOLUCION de 10 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de febrero de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 10 de marzo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima».

## VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ZARDOYA OTIS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *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 Directores, Subdirectores y Delegados de Zona.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes, independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1988.

La duración de este Convenio será de dos años, contados desde el 1 de enero de 1988 a 31 de diciembre de 1989, excepto los aspectos económicos correspondientes a los artículos 7, 14, 19, 20, 21, 22 y 25, que serán de negociación anual.

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

En los aspectos que serán objeto de negociación anual y que se mencionan anteriormente, la parte social presentará sus propuestas a partir del 31 de octubre de 1988, iniciándose las negociaciones quince días más tarde de dicha presentación.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del VII Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre de 1989.

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

### CAPITULO II

#### Compensación, absorción y garantía personal

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

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

Art. 5.º *Garantía personal.*—Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 1987 se mantendrán como garantía exclusivamente «ad personam».

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 6.º 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 todo los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Dirección oírá preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa. Con este fin se desarrollan más adelante las funciones, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores.

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

Aparte del pago de las horas ordinarias trabajadas cada trabajador percibirá la cantidad de 2.700 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 4.000 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, se 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 cualesquiera otras condiciones anteriores o futuras, a pactos de carácter local o personal.

### CAPITULO IV

#### Jornada, vacaciones y licencias

Art. 8.º *Jornada.*—El número de horas de trabajo será para 1988 de 1.790 horas efectivas y para 1989 de 1.780 horas efectivas en todos los Centros de trabajo. No se modificarán las horas de salida por la tarde establecidas en 1987, salvo pacto en contrario entre Delegados de Zona y Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los calendarios serán objeto de acuerdo entre los Comités de Empresa y Delegados de Personal y la Dirección. En caso de no acuerdo se mantendrá el calendario anterior. Si esta situación de no acuerdo se dilata hasta el 30 de noviembre, el remanente de horas, si las hubiere, favorables al trabajador, serán disfrutadas de común acuerdo, teniendo en cuenta que su disfrute no perjudique la marcha productiva del Centro de trabajo.

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, si no hubiese habido pacto en contrario antes de la firma del presente Convenio modificando esta situación, se disfrutará de un descanso de quince minutos («bocadillo») tiempo efectivo de trabajo.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Los trabajadores con jornada de lunes a viernes disfrutarán de un periodo 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 periodos.

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.

Los trabajadores de las diferentes fábricas con vacaciones colectivas en periodo único que estén en situación de incapacidad laboral transitoria por razón de accidente laboral o enfermedad con hospitalización, antes del periodo de vacaciones, tendrán derecho a disfrutarlas dentro del año al finalizar la baja.

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 naturales, de los cuales, al menos, 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 o hijos se ampliará en un día laborable más, o dos medias jornadas en caso de necesidad justificada.

d) Muerte de cónyuge o 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 que a juicio de la Compañía exista uso desmedido, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y se aplicará el 85 por 100. Si existiesen discrepancias entre las partes se pedirá dictamen al Médico de Empresa o Inspector Médico de la Seguridad Social.

h) Por exámenes académicos y oficiales debidamente justificados, por el tiempo necesario, sin que pueda exceder de dos días naturales.

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 quince 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 85 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.

Mujer embarazada: Toda mujer embarazada, previo informe del Médico de Empresa o del especialista, si aquél no existe, y cuando la trabajadora o la Empresa lo solicite, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiese, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

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 será de 2.000.000 de pesetas.

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, 2.000.000 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 2.000.000 de pesetas.

Premios por antigüedad:

Veinticinco años: 25.000 pesetas.

Treinta años: 30.000 pesetas.

Treinta y cinco años: 35.000 pesetas.

Cuarenta años: 40.000 pesetas.

Cuarenta y cinco años: 45.000 pesetas.

Cincuenta años: 50.000 pesetas.

Art. 12. *Economato.*—El fondo para la subvención de economato o cooperativas de consumo se amplía a 5.000.000 de pesetas/año y un límite máximo mensual de 416.666 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 30.000.000 de pesetas. La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de vivienda será de 400.000 pesetas.

Para otros casos que tengan relación con este capítulo, como reforma de vivienda, hacer frente a préstamos hipotecarios, etc., la cuantía del préstamo será del 50 por 100 del coste que le represente al interesado, con un límite máximo de 100.000 pesetas.

Cada uno de los préstamos por los anteriores conceptos devengarán un interés anual del 4 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:

- 1.200.000 pesetas: 4,5 por 100.
- 1.300.000 pesetas: 5 por 100.
- 1.400.000 pesetas: 5,5 por 100.
- 1.500.000 pesetas: 6 por 100.
- 1.600.000 pesetas: 6,5 por 100.
- 1.700.000 pesetas: 7 por 100.
- Más de 1.800.000 pesetas: 8 por 100.

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, existirá un fondo de 2.500.000 de pesetas con destino a la subvención de la formación y educación especializada de los mismos.

La subvención consistirá en el abono del 100 por 100 de las facturas que por este concepto de formación y educación especializada se produzcan, con un límite, en cada caso, de 13.000 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 10.000.000 de pesetas. Se mantiene el Reglamento a tal fin acordado.

Art. 15. *Jubilación.*—Todo trabajador que antes del 31 de diciembre de 1988 haya cumplido sesenta y un 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 en ese momento. Este complemento invariable 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 de su RAG, prorrateando para el cálculo de la mensualidad las pagas extraordinarias, vigente en la fecha de jubilación:

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

## CAPITULO VI

## Excedencias

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

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

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

## CAPITULO VII

## Recursos humanos

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

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

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

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

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

Formación: 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 las columnas B.1 (operarios con plus de peligrosidad) y B.2 (empleados y operarios sin plus de peligrosidad) del anexo I.

En esta retribución mínima garantizada se incluyen todos los conceptos retributivos, con excepción de la antigüedad y el plus de peligrosidad.

Art. 20. *Aumentos salariales.*—a) Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1987, excepto la mayor antigüedad que se acredite en el presente año, son las que figuran en las siguientes tablas (anexo II).

b) La antigüedad queda unificada en ciclos quinquenales en un valor fijo único para todas las categorías, de 1.725 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) 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 1.

Plus de Convenio: Será la diferencia entre la columna A y la B, una vez deducidos los importes correspondientes al plus de Jefe de Equipo en los casos en que viniera disfrutando el citado plus.

Mejora de Convenio: Una vez aplicados sobre las retribuciones del Convenio anterior, los aumentos mínimos garantizados que figuran en el anexo número 2, la cuantía que exceda, excepto antigüedad y mejora de antigüedad de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en las columnas B.1 y B.2 del anexo 1, se denominará «Mejora de Convenio».

Art. 22. *Pluses, antigüedad y horas extraordinarias.*—Los pluses de peligrosidad y Jefe de Equipo permanecerán inalterables en sus valores a 31 de diciembre de 1987.

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

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

Plus de insularidad: Para todos los trabajadores que tengan fijada su residencia en las islas Baleares o Canarias se establece un plus de insularidad, consistente en 3.675 pesetas mensuales por 14 pagas para 1988 y hasta 7.350 pesetas mensuales por 14 pagas para 1989.

Este plus tendrá vigencia mientras el trabajador mantenga su residencia en las islas. En caso de que el trabajador dejara de residir en dichas islas, este plus desaparecerá.

Horas extraordinarias y extraordinarias 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 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 establecen 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 período 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. *Diets y desplazamientos.*—Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma:

Media dieta: 900 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: 1.855 pesetas. No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.

Dieta completa: Hasta tres días, 3.775 pesetas. A partir del cuarto día inclusive, 3.500 pesetas.

Los límites máximo 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, éste 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.

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 al finalizar el desplazamiento o  
Dos días a los dos meses del 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 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 las Fábricas de Madrid y Murguía, 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 adopción 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.

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 aquel operario que vaya a realizar un trabajo y que 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.

Asimismo, se proveyerá al trabajador de material de seguridad necesario para realizar su trabajo.

**Art. 30. Ropa de trabajo.**—Respecto a la entrega de la ropa de trabajo y del calzado, será de carácter anual excepto los chaquetones que será a los tres años. Cuando se considere necesario, se dotará de chaquetón al personal de montaje. En cuanto al chubasquero y chaleco antifrío se continuará entregando igual que en la actualidad.

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 a cada tipo de climatología.

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

Se creará una Comisión consultiva, cuyo objetivo será estudiar la problemática de la ropa de trabajo para operarios, formada por tres miembros del Comité de Seguridad e Higiene de la Delegación de Madrid, y tres miembros a designar por la Dirección. Esta Comisión quedará disuelta una vez establecida la ropa de trabajo para este año.

De cada reunión se remitirá una copia del acta a cada uno de los miembros de la Mesa Negociadora.

**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 oído y revisión de vista.

El personal femenino que lo desee 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 sóla vez, siendo notificado a la mayor brevedad al trabajador, al mismo tiempo que al Servicio Médico donde lo hubiera.

### CAPITULO X

#### Representación de 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 1988 y 1989, aquellos Centros que de acuerdo con la Ley de referencia tengan un crédito de:

Centro	Estatuto	Tendrán hasta 31-12-1989
Hasta 100	15 horas	33 horas.
de 101 a 250	20 horas	38 horas y 30 minutos.
de 251 a 500	30 horas	40 horas.
de 502 a 750	35 horas	40 horas.

**Crédito de horas sindicales mensuales. 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 50 por 100 más de las horas que le correspondan por Convenio.

**Secciones sindicales:** En 1988 y 1989, 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 a 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 de 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 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 establecidas.

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.

Igualmente, la Dirección entregará a los Comités de Empresa y Delegados de personal el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y demás documentos que se den a los socios en las mismas condiciones que a éstos.

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 presentarse.

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 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 en 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 o trabajadora 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 a 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, haciéndolos coincidir.

### Coordinadores

Definición: Durante los años 1988 y 1989 cuatro miembros de la parte social de la Mesa Negociadora actuarán como coordinadores.

De acuerdo con la Dirección serán los encargados de solucionar todos aquellos problemas que relacionados con el Convenio se planteen en los Centros acogidos al presente Convenio, así como de algún problema que no estando relacionado con el Convenio, sea, a juicio de la Dirección, de importancia para el buen funcionamiento de la Empresa.

Funciones: Se encargarán de acuerdo con la Dirección, de coordinar las distintas reuniones de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio y de las distintas mesas de trabajo que de ella dependen.

Se encargarán igualmente de presentar a la Dirección la propuesta de negociación colectiva el próximo año y el anteproyecto del VII Convenio, así como la composición de la Mesa y representación de la parte social, señalando con la Dirección el calendario para la próxima negociación.

Solicitarán de la Dirección los datos para concretar sus propuestas (masa salarial, antigüedad, etc.), debiendo informar de cada una de sus gestiones al resto de los componentes de la parte social en la Mesa Negociadora para que éstos a su vez informen al resto de los Comités de Empresa y Delegados de personal.

Salidas: Cuando por razón de algún problema y de acuerdo con la Dirección deban desplazarse, normalmente se desplazará uno de ellos y en casos excepcionales, si los coordinadores lo consideran oportuno o sea.

De cada una de sus salidas para resolver algún problema levantarán acta con los acuerdos alcanzados o en su defecto emitirán un informe para mandar al resto de los componentes de la Mesa Negociadora.

Los gastos que se ocasionen en las salidas de los coordinadores serán subvencionados por la Dirección.

Información: La Dirección informará mensualmente a los coordinadores de las sanciones por faltas graves o muy graves que se produzcan para poder ofrecerse como mediadores si así lo consideran oportuno.

Composición: Durante la vigencia del presente Convenio, los coordinadores serán:

Gálvez Aguilera, José (Sevilla).  
González González, Segundo (Vigo).  
Martínez Roitgui, Dimas (San Sebastián).  
Tiburcio Herráez, Juan Andrés (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 siempre que a juicio de la Dirección reúna las condiciones exigidas para el puesto.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Con efecto de 1 de enero de 1988 se aplicará en todos sus términos el acuerdo entre la Dirección del centro del trabajo de Méndez Alvaro, número 73 y el Comité de Empresa, de cuyo texto íntegro se hace entrega a la Mesa Negociadora.

*Salarios.*—Condiciones económicas para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando.

*Retribución mínima garantizada.*—La RMG para cada categoría profesional será la que figura en la columna B del anexo I-bis. En esta RMG se incluyen todos los conceptos retributivos a excepción de la antigüedad.

*Aumentos salariales para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando.*—Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos, sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1987, excepto la mayor antigüedad que se acredite en el presente año, con las que figuran en la siguiente tabla (anexo II-bis).

En los aumentos mínimos garantizados queda incluida la revalorización que para 1988 tenga el Incentivo Variable (IV). Sin embargo este concepto retributivo aparecerá en la configuración salarial en la cuantía porcentual que se venía aplicando anteriormente más su revalorización de acuerdo con el incremento de la retribución del Convenio Provincial para la industria siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid (Salario Base y Plus Convenio).

Para el personal que viene disfrutando del Incentivo Variable sus aumentos mínimos garantizados constarán de la siguiente aplicación:

La suma de la revalorización del IV para el año 1988 y sucesivos más la diferencia que corresponda hasta alcanzar el aumento mínimo garantizado (anexo II bis) en base anual en las categorías y operarios que vienen percibiendo el Incentivo Variable.

*Configuración salarial para el personal con Incentivo Variable y CDA.*—Salario base: Para cada categoría profesional será el que figure en la columna «a» del anexo I bis.

Plus Convenio: Será la diferencia entre la columna A y B una vez deducidos los importes correspondientes al complemento Derecho Adquirido (CDA), Incentivo Variable, una vez revalorizado y ajustados sus valores correspondientes a los años 1987/1988 y sucesivos, y el Plus de Jefe de Equipo en los casos que vinieran disfrutando el citado Plus.

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

Segunda.—Servicio «24 horas»: Dadas las tendencias del servicio del mercado de ascensores, ambas partes están de acuerdo en la necesidad de implantar este servicio en la Compañía. No obstante lo anterior, ambas partes son igualmente conscientes de las dificultades que surgen para su inclusión en el Convenio por lo que se acuerda:

1. La Dirección pactará con los Comités de Empresa o Delegados de personal el establecimiento del servicio en los centros de trabajo que se considere necesario.

En los centros donde este servicio esté implantado y a petición de los Comités de Empresa o Delegados de personal, este servicio se negociará con los mismos. Si no hubiese acuerdo se estará a lo que dictamine la Comisión Mixta de Interpretación de Convenio, sin que ésto signifique la paralización del servicio.

2. Este servicio será cubierto con personal que acepte voluntariamente las condiciones pactadas por la Dirección y los Comités y Delegados de personal y reúna la cualificación suficiente para ello.

3. Las condiciones que se pacten para este servicio no podrán interferir lo pactado en el Convenio estatal.

4. Ambas partes se comprometen a estudiar las implicaciones de este servicio, con el fin de que sea pactado en la próxima revisión del presente Convenio.

### DISPOSICION ACLARATORIA

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

### ANEXO I

#### RETRIBUCION MINIMA GARANTIZADA

	Salario base A Pesetas	Retribución mínima garantizada B.1 Pesetas	Retribución máxima garantizada B.2 Pesetas
<b>Grupo: Operarios.</b>			
Oficial 1.º J.E. ....	633.675	1.501.949	1.511.749
Oficial 1.º .....	633.675	1.377.875	1.387.675
Oficial 2.º .....	630.700	1.295.634	1.305.434
Oficial 3.º .....	627.513	1.233.254	1.243.054
Especialista .....	626.663	1.181.981	1.191.781
<b>Grupo: Subalternos.</b>			
Chófer y Conserje .....	629.440		1.305.434
Subalternos .....	626.220		1.243.054
<b>Grupo: Administrativos.</b>			
Jefe 1.º .....	652.820		1.947.105
Jefe 2.º .....	645.680		1.727.971
Oficial 1.º administrativo .....	636.020		1.387.675
Oficial 2.º administrativo .....	629.440		1.305.434
Auxiliar administrativo .....	621.460		1.243.054
<b>Grupo: Técnicos de Oficina.</b>			
Delineante proyectista .....	647.780		1.798.330
Delineante 1.º .....	636.020		1.387.675
Delineante 2.º .....	629.440		1.305.434
Reproductor planos .....	616.560		1.243.054
Calculador .....	621.460		1.243.054
Archivero biblioteca .....	629.440		1.305.434
<b>Grupo: Organización del Trabajo.</b>			
Jefe Organización 1.º .....	647.780		1.947.105
Jefe Organización 2.º .....	645.680		1.727.971
Técnico Organización 1.º .....	636.020		1.387.675
Técnico Organización 2.º .....	629.440		1.305.434
Auxiliar Organización .....	623.980		1.243.054
<b>Grupo: Técnicos de Taller.</b>			
Jefe de taller .....	652.120		1.947.105
Maestro de taller .....	637.840		1.893.373
Maestro de 2.º .....	636.020		1.838.255
Encargado .....	628.460		1.781.217
<b>Grupo: Técnicos titulados.</b>			
Ingenieros y Licenciados .....	679.700		2.056.905
Peritos, Aparejados y Graduados .....	671.860		1.947.105
Peritos y Aparejadores (con res.) .....	674.660		2.001.767
Técnicos comerciales .....	645.680		1.727.971
Técnicos comerciales 2.º .....	626.020		1.387.675

**ANEXO II**

**AUMENTOS MINIMOS GARANTIZADOS**

	Incremento anual B I - Pesetas	Incremento anual B II - Pesetas
<b>Grupo: Operarios.</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup> J.E.	100.093	109.893
Oficial 1. <sup>a</sup>	94.185	103.985
Oficial 2. <sup>a</sup>	90.268	100.068
Oficial 3. <sup>a</sup>	87.298	97.098
Especialista	84.856	94.656
<b>Grupo: Subalternos.</b>		
Chófer y Conserje		100.068
Subalternos		97.098
<b>Grupo: Administrativos.</b>		
Jefe 1. <sup>a</sup>		130.624
Jefe 2. <sup>a</sup>		120.189
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo		103.985
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo		100.068
Auxiliar administrativo		97.098
<b>Grupo: Técnicos Oficina.</b>		
Delineante proyectista		123.540
Delineante 1. <sup>a</sup>		103.985
Delineante 2. <sup>a</sup>		100.068
Calcedor		97.098
Reproductor planos		97.098
Archivero biblioteca		100.068
<b>Grupo: Organización del Trabajo.</b>		
Jefe Organización 1. <sup>a</sup>		130.624
Jefe Organización 2. <sup>a</sup>		120.189
Técnico Organización 1. <sup>a</sup>		103.985
Técnico Organización 2. <sup>a</sup>		100.068
Auxiliar Organización		97.098
<b>Grupo: Técnicos de Taller.</b>		
Jefe de taller		130.624
Maestro de taller		128.065
Maestro de 2. <sup>a</sup>		150.441
Encargado		122.725
<b>Grupo: Técnicos titulados.</b>		
Ingenieros y Licenciados		135.853
Peritos, Aparejadores y Graduados		130.624
Peritos y Aparejadores (con res.)		133.227
Técnicos comerciales		120.189
Técnicos comerciales 2. <sup>a</sup>		103.985

**ANEXO I bis**

**TABLA SALARIAL PARA EL PERSONAL PRODUCTIVO CON INCENTIVO VARIABLE Y/O CDA, EL QUE LO VENGA DISFRUTANDO**

**Retribución mínima garantizada (incluido IV y CDA)**

	Salario base - Pesetas	Retribución mínima garantizada (incluido IV y CDA) - Pesetas
	A	B
<b>Grupo: Operarios.</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup> J.E.	633.675	1.511.749
Oficial 1. <sup>a</sup>	633.675	1.387.675
Oficial 2. <sup>a</sup>	630.700	1.305.434
Oficial 3. <sup>a</sup>	627.513	1.243.054
Especialista	626.663	1.191.781

**ANEXO II bis**

**TABLA SALARIAL PARA EL PERSONAL PRODUCTIVO CON INCENTIVO VARIABLE Y/O CDA, EL QUE LO VENGA DISFRUTANDO**

**Aumentos mínimos garantizados (incluido IV)**

	Incremento anual (incluido IV) - B
<b>Grupo: Operarios.</b>	
Oficial 1. <sup>a</sup> J.E.	109.893
Oficial 1. <sup>a</sup>	103.985
Oficial 2. <sup>a</sup>	100.068
Oficial 3. <sup>a</sup>	97.098
Especialista	94.656

**ACTA ADICIONAL AL VI CONVENIO COLECTIVO**

*Revisión del Seguro de Vida.*-En la revisión del presente Convenio será considerado el Seguro de Vida.

*Plus insularidad Ibiza.*-El personal acogido al pacto de fecha 12 de mayo de 1987, cobrará, a partir del 1 de enero de 1988, 7.350 pesetas por 14 pagas, con lo cual queda anulado el citado pacto.

*Pluses.*-Quedan descongelados los pluses de toxicidad y nocturnidad.

El presente Convenio anula todos aquellos pluses salariales o extrasalariales contenidos en los Convenios provinciales.

Se reconoce con efectos de la vigencia del VI Convenio el plus de Ceuta y Melilla en los términos señalados en la Orden de 20 de marzo de 1975.

**Nota:** Las cantidades que aparecen en el presente Convenio Colectivo se sobrentienden brutas.

**8099** *CORRECCION de errores de la resolución de 16 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.*

Advertidos errores en el texto del III Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 19, de 22 de enero de 1988, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 2354:

Art. 8.º c), donde dice: «Pruebas de acceso», debe decir: «Pruebas de ascenso».

Art. 9.1, donde dice: «c) Pruebas de acceso: las plazas vacantes ...», debe decir: «c) Pruebas de ascenso: Las plazas que hayan quedado vacantes ...».

Página 2358, donde dice: «Capítulo XII», debe decir: «Título XII».

Página 2361:

Artículo 68, donde dice: ... («Boletín Oficial del Estado» número 169, de 17 de julio) ...», debe decir: ... («Boletín Oficial del Estado» número 169, de 17 de julio de 1984) ...».

Página 2362:

Art. 69, donde dice: «... adjuntando documentación del gasto, ...», debe decir: «... adjuntando justificación del gasto, ...».

Art. 73.2, donde dice: «... los periodos, de carencia para la jubilación ...», debe decir: «... los periodos mínimos, de carencia para la jubilación ...».

Página 2367:

**IV. GRUPO DISEÑADORES GRAFICOS Y DELINEANTES**

Nivel 3. Diseñador Gráfico-Dibujante Proyectista, donde dice: «... desde su idea general ...», debe decir: «... desde su idea original ...».

Página 2368:

**VII. GRUPO PERSONAL DE IMPRENTA Y REPROGRAFIA**

Nivel 7. Operador Multicopista, donde dice: «... Es función del mismo cargas de tinta ...», debe decir: «... Es función del mismo cargar de tinta ...».