

Se dará preferencia en la estabilidad en la obra a los casados y, dentro de éstos, a los que tengan hijos en edad escolar, desplazados en la localidad de la obra.

A ser posible, el montador será destinado a la obra más próxima a su domicilio.

Artículo 6º. - Primas y Dietas

Primas

Los Oficiales 1º recibirán una prima mensual de ... 2.000.- M.

Dietas

| Categorías | Alojamiento y desayunos | Almuerzo | Cena | Total |
|---|-------------------------|----------|-----------|-------|
| Maestro Industrial ... | 2.900 | 1.115 | 935 | 4.950 |
| Encargado | 2.450 | 1.115 | 935 | 4.500 |
| Oficial 1º Jefe Equipo | 2.050 | 1.115 | 935 | 4.100 |
| Oficiales | 1.850 | 1.115 | 935 | 3.900 |
| Suplemento en viajes de 1 a 5 días | | | 1.500.- M | |
| Suplemento en viajes de 1 a 12 días | | | 1.055.- M | |

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, se percibirán las correspondientes Dietas, salvo en los casos de hospitalización de duración superior a 15 días. Si esta situación perdurase por un plazo superior a quince días, la Empresa podrá optar con gastos a su cargo por enviar al paciente a su lugar de residencia familiar, con la conformidad del médico que le atiende.

Artículo 7º. - Reconocimiento Médico

Se cumplirá la legislación vigente en este punto, efectuándose el reconocimiento médico anual en Madrid o en el lugar de desplazamiento de los interesados.

Artículo 8º. - Pluses

El actual plus de altura o en su defecto de peligrosidad, penosidad o toxicidad, etc. se compensará según la derogada Ordenanza del Metal.

Artículo 9º. - Venta a empleados

El Departamento de Montajes enviará fotocopia de las posibles ofertas de material a todas las obras, para información del personal de AEG enviando una copia para el Delegado de Personal.

11623 RESOLUCION de 4 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de febrero de 1990, 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, 4 de mayo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

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

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

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

El ámbito personal es para todos los trabajadores de los Centros de trabajo de Zardoya Otis, S.A y AESA incluidos en este Convenio, salvo Directores, Subdirectores y Delegados de Zona.

Artículo 2. Vigencia y Duración.- El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 1990.

La duración de este Convenio es de dos años contados desde el 1 de Enero de 1990 a 31 de Diciembre de 1991 excepto los aspectos económicos correspondientes a los artículos 7,14, 19, 20,21,22, 24,25 y la Cláusula Adicional II (24 Horas) y el artículo 32 sólo en lo concerniente al número de horas de crédito sindical, 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, que se mencionan anteriormente, la Parte Social presentará sus propuestas a partir del 31 de Octubre de 1990 iniciándose las negociaciones quince días más tarde de dicha presentación.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del VIII Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de Octubre de 1991.

Artículo 3. Vinculación a lo pactado.- El Convenio obliga a todas las personas incluidas en su ámbito durante el tiempo de su vigencia. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que una disposición legal pudiera afectar a lo pactado en Convenio, las Partes deberán reunirse en un plazo máximo de 15 días, a partir de su vigencia para convenir el ajuste que procediese.

CAPITULO II - COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

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

Artículo 5. Garantía personal. - Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de Diciembre de 1989 se mantendrán como garantía exclusivamente "ad personam".

CAPITULO III - ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

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

Artículo 7. 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 ó 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 3.125 Ptas. 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 ó semanas siguientes a razón de una hora diaria continuada a elección del trabajador, percibiendo la cantidad de 4.600 Ptas. 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 ó Delegados de Personal respecto al establecimiento del servicio se estará a lo que dicte la Mesa de Vigilancia e Interpretación del Convenio. 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, pactos de carácter local o personal.

CAPITULO IV - JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 8. Jornada. - El número de horas de trabajo será para 1990 de 1.770 horas efectivas y para 1991 de 1760 horas efectivas en todos los centros de trabajo. La reducción de horas se aplicará a las horas de entrada, salvo pacto en contrario entre Delegados de Zona y Comités de Empresa o Delegado de Personal.

Los calendarios serán objeto de acuerdo entre los Comités de Empresa o 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 15 minutos ("bocadillo") con consideración de tiempo efectivo de trabajo, se mantendrá.

Artículo 9. Vacaciones. - Los trabajadores con jornada de lunes a viernes disfrutarán de un periodo anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborables, y los trabajadores con jornada de lunes a sábado de 26 días laborables. El disfrute de los mismos será preferentemente en verano y de una sola vez. No obstante, de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, éstos pueden ser disfrutados 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 ó enfermedad con hospitalización antes del periodo de vacaciones, tendrán derecho a disfrutarlas dentro del año al finalizar la baja.

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

a) Matrimonio: 18 días naturales.
a bis) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos: 1 día natural.

b) Alumbramiento de esposa: 3 días laborables, pudiendo ampliarse a 3 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: 2 días laborables o 4 medias jornadas.

En los casos de enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos se ampliará en 1 día laborable más o 2 medias jornadas en caso de necesidad justificada.

d) Muerte de cónyuge e hijos: 5 días naturales.
Muerte de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos: 3 días naturales.
Muerte de abuelos políticos: 2 días naturales.
Muerte de tíos carnales: 1 día natural.
En caso de muerte de padres y hermanos, de estos 3 días 2 al menos serán laborables.

e) Traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

g) En el caso de visita al médico de cabecera o especialista, en principio, se abonará el cien por cien previamente justificada la consulta, pero en los casos de que a juicio de la Compañía, exista uso desmedido, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y se aplicará el 85 por ciento. Si existiese 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.

i) Por divorcio ó separación legal: 1 día natural.

En los casos a bis), b), c) y d), si el desplazamiento es superior a 300 kilómetros o en el caso de la 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 15 días de permiso no retribuido al año por motivos justificados, siempre que no lo estén disfrutando al mismo tiempo más del 5 por ciento de la plantilla del centro.

CAPITULO V - BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 11.-Enfermedad y accidente.- Aunque las disposiciones vigentes en materia de prestación económica de la Seguridad Social han reducido en los veinte primeros días del proceso dichas prestaciones al 60 por ciento de la base reguladora, la Empresa en los casos de enfermedad justificada, complementará dichas prestaciones hasta el 85 por ciento de la Retribución Anual Garantizada durante los 7 primeros días. A partir del octavo 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 aquel 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, centro de trabajo 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 ciento a cargo del colectivo de trabajadores asegurados y del 66,6 por ciento a cargo de la Empresa.

El capital mínimo del Seguro de Vida será de dos millones de pesetas.

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 24 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 dos millones 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 triple del capital que tuviera asignado en la misma. Si el trabajador fallecido no estuviera acogido a dicho Seguro de Vida Voluntario, sus beneficiarios percibirán las dos terceras partes de lo que percibirían si lo estuviera y como mínimo cuatro millones de pesetas.

Premios por Antigüedad.-

| | | |
|-----------|---|--------------|
| - 25 años | : | 30.000 Ptas. |
| - 30 años | : | 35.000 Ptas. |
| - 35 años | : | 40.000 Ptas. |
| - 40 años | : | 45.000 Ptas. |
| - 45 años | : | 50.000 Ptas. |
| - 50 años | : | 55.000 Ptas. |

Artículo 12.Economato.- El fondo para la subvención de economato o cooperativas de consumo se amplía a 5.000.000 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 correspondiente serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 13.Préstamos para vivienda.- Se amplía el fondo de préstamos de vivienda hasta un importe de 32.000.000 de pesetas. La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de primera vivienda ó desahucio será de 600.000 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 ciento del coste que le represente al interesado, con un límite máximo de 150.000 Pts.

Cada uno de los préstamos por los anteriores conceptos devengarán un interés anual del 4 por ciento. 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 a partir de un RAG de :

| | | |
|------------------|---|--------|
| Ptas. 1.400.000 | : | 5.5 % |
| Ptas. 1.500.000 | : | 6.0 % |
| Ptas. 1.600.000 | : | 6.5 % |
| Ptas. 1.700.000 | : | 7.0 % |
| Ptas. 1.800.000 | : | 7.5 % |
| Ptas. 1.900.000 | : | 8.0 % |
| Ptas. 2.000.000 | : | 8.5 % |
| Ptas. 2.100.000 | : | 9.0 % |
| Ptas. 2.200.000 | : | 9.5 % |
| Ptas. 2.300.000 | : | 10.0 % |
| Ptas. 2.400.000 | : | 10.5 % |
| Más de 2.500.000 | : | 11.0 % |

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.

Artículo 14.Ayuda Familiar.- Para aquellos trabajadores con hijos que tengan dificultades físicas ó psíquicas, existirá un fondo de tres millones de pesetas con destino a la subvención de la formación y educación especializada de los mismos.

La subvención consistirá en el abono del cien por cien de las facturas que por este concepto de formación y educación especializada se produzcan, con un límite en cada caso de trece mil 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 parientes en primer grado a su cargo y tutela.

Como medio de ayuda a los trabajadores que tenga hijos en edad escolar, o en guarderías, o que vayan a acceder a la Universidad se crea un fondo de catorce millones de pesetas. Se mantiene el Reglamento a tal fin acordado.

Artículo 15.Jubilación.- Todo trabajador que antes del 31.12.90 haya cumplido 61 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 65 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 61 años : 10 mensualidades
- Jubilados a los 62 años : 8 mensualidades
- Jubilados a los 63 años : 6 mensualidades
- Jubilados a los 64 años : 4 mensualidades

En caso de que un jubilado a partir del 1º de Enero de 1990 por este sistema falleciese antes de cumplir los 65 años, sus beneficiarios legales percibirán la parte proporcional de las mensualidades aludidas que le hubieran correspondido a la edad de 65 años, según la siguiente fórmula :

- Parte a percibir :

| | | | |
|------------------------|--|---|---|
| | nº de meses desde su jubilación a su fallecimiento | | nº de meses desde su jubilación a los 65 años de edad |
| no. de pagas asignadas | | x | |

CAPITULO VI - EXCEDENCIAS

Artículo 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.

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

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

CAPITULO VII - RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

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

FORMACION

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

La Mesa Negociadora reconoce que para que la formación sea eficaz es necesario que exista la actitud y aptitud del individuo hacia la formación. A tal fin, se creará una comisión que detectará las necesidades de formación.

CAPITULO VIII - RETRIBUCIONES, COMPENSACIONES Y FORMA DE PAGO

Artículo 19.-Retribución mínima garantizada.- La retribución mínima garantizada para cada categoría profesional será la que figura en la columnas B.1 (personal con Plus de Peligrosidad) y B.2 (personal sin Plus de Peligrosidad) del anexo I.

En esta Retribución Mínima Garantizada se incluyen todos los conceptos retributivos con excepción de la antigüedad, Plus de Peligrosidad y Plus de Jefe de Equipo.

Artículo 20.-Aumentos Salariales.-

a) Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos sobre las retribuciones vigentes al 31 de Diciembre de 1989 excepto la mayor antigüedad que se acredite en el presente año, son las que figuran en la tabla del anexo II.

b) La antigüedad queda unificada en ciclos quinquenales con un valor fijo único, para todas las categorías, de pesetas 2.045 por quinquenio por catorce pagas.

Quienes viniesen percibiendo hasta el 31 de Diciembre de 1985 en concepto de antigüedad por cualquier tipo de ciclo, valores totales superiores a pesetas 1.500 por 14 pagas, consolidarán la diferencia a su favor en concepto de "Mejora de Antigüedad" que tendrá carácter fijo, de cuantía inalterable no absorbible ni compensable.

c) Con independencia del incremento que experimente el IPC durante 1990, se aplicará a todos los trabajadores, a partir del 1 de Julio de 1990, y con efectos de la misma fecha, una revisión fija y automática consistente en un incremento salarial mensual equivalente al 1.5 por ciento de la Retribución Mínima Garantizada vigente al 31 de Diciembre de 1989.

Si el IPC durante el año 1990 fuera inferior al porcentaje total de incremento resultante de la modificación de la Retribución Mínima Garantizada más la revisión establecida, la diferencia será considerada con cargo y a cuenta de la negociación de 1991, con un límite máximo del 0.85 por ciento. La Retribución Mínima Garantizada mensual se calcula dividiendo la Retribución Mínima Garantizada anual por el número de pagas que el trabajador percibe cada año.

d) Cualquier ascenso que se produzca llevará aparejado que como mínimo se le aplique un aumento salarial equivalente al 25 por ciento de la diferencia existente entre la Retribución Mínima Garantizada de su categoría y la correspondiente a la inmediata superior.

Artículo 21.- Configuración salarial.- Salario Base: Para cada categoría profesional será el que figura en la columna A del anexo número 1.

Plus de Convenio: Será la diferencia entre la columna "A" y la "B".

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 la columnas B.1 y B.2 del anexo 1, se denominará "Mejora de Convenio".

Artículo 22.Pluses, antigüedad y horas extraordinarias.-

Plus de Jefe de Equipo:

El Plus Jefe de Equipo se establece en un importe equivalente al 20% del salario base más antigüedad. Como hasta el presente Convenio este concepto, congelado, de Plus de Jefe de Equipo se encontraba dentro del Plus de Convenio y por lo tanto de la Retribución Mínima Garantizada, al descongelarlo y extraerlo de dicho Plus Convenio, la nueva Retribución Mínima Garantizada de Oficial 1a. Jefe de Equipo (y que por lo tanto no desaparece esta Categoría) se equipará a la de Oficial 1a.

Ambas Partes aprueban esta situación por encontrarla más ventajosa en cualquier caso para el Jefe de Equipo que en la situación anterior.

Plus de Peligrosidad

El Plus de Peligrosidad se establece en un importe equivalente al diez por ciento del Salario Base (columna A del anexo I) más antigüedad dividido por 425 y multiplicado por 299.

Aquellas personas que no cobren este Plus, percibirán la cantidad de Ptas. 1.100 mensuales por catorce pagas, que no tendrá naturaleza de inalterable.

Plus de Insularidad

Para todos los trabajadores que tengan fijada su residencia en las Islas Baleares ó Canarias se establece un Plus de Insularidad consistente en 7.890 Ptas. mensuales por catorce pagas.

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.

Plus de Ceuta y Melilla

Se abonará en los términos señalados en la Orden del 20 de Marzo de 1975.

Quedan anulados todos aquellos Pluses salariales ó extrasalariales contenidos en los Convenio Provinciales.

Horas extraordinarias y extraordinarias estructurales

Aun que 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 ciento 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.

Artículo 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.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.- Se establece dos pagas extraordinarias anuales de 30 días de salario, que se abonarán el 15 de Julio y el 15 de Diciembre como máximo.

Paga de Marzo.- Se establece una paga extraordinaria, abonable antes del 15 de Marzo por un importe de 30.000 Ptas. para todas las categorías. Para el personal que en dicha fecha lleve trabajando menos de un año, se le abonará en proporción al tiempo en alta.

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

Artículo 25.-Diets y desplazamientos.- Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma :

- Media dieta : 1.036 Ptas. 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 : 2.100 Ptas. No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.
- Dieta completa : desde el primer día 4.250 Ptas.

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, ésta 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 o igual a dos : un día hábil al término.

2. 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 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

Artículo 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 y oficina central, cuya composición será la siguiente:

- Presidente : Delegado de Zona o Director de Fábrica.
- Vicepresidente : 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.

Artículo 27. Funciones del Comité de Seguridad.-

1. a) 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.
- b) 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.
- c) Promover la observancia de las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene.
- d) Fomentar la participación de los trabajadores en los planes de Seguridad e Higiene, cuidando que cada trabajador reciba los cursos adecuados de seguridad para el trabajo que desempeña.
- e) Ser informado respecto a las tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la seguridad de los trabajadores.
- f) Acceder a la información sobre los documentos que tengan incidencia en las condiciones de Seguridad e Higiene.
- g) Recibir la adecuada información sobre la accidentabilidad de la Empresa y proponer aquellas medidas que se crean necesarias para la mejora de las mismas.
- h) Conocer el material de seguridad que utiliza la Empresa, proponiendo las modificaciones o mejoras que se consideren oportunas.

1) Velar por el eficaz cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene.

2. Como mínimo una vez al mes celebrarán reuniones, 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 las organizaciones competentes. 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.

3. Dado que en la Empresa se están implantando pantallas de visualización se acuerda crear una comisión paritaria para estudiar sus problemas y soluciones. Dicha comisión llevará sus propuestas a la Mesa de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Artículo 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.

Las botas de seguridad se entregarán con la periodicidad máxima de 18 meses.

Artículo 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 necesarias, informará a una persona de su línea y si no hubiera o no pueda darle solución, reclamará la presencia de un miembro del Comité de Seguridad e Higiene.

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

Artículo 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 dotará de batas al personal de oficinas que lo solicite, bien entendido que el recibo de dicha prenda obliga a su uso.

Artículo 31. Reconocimiento médico. - Todo el personal de la Empresa está 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 (optativo), exploración de corazón y pulmón, análisis de orina y sangre (ácido úrico, colesterol, diabetes, triglicéridos, 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 45 años electrocardiograma.

Bajo prescripción médica se efectuará el electroencefalograma.

El reconocimiento médico se realizará de una sola vez, y sus resultados serán notificados a la mayor brevedad posible al trabajador al mismo tiempo que al Servicio Médico, donde lo hubiera.

CAPITULO X - REPRESENTACION DE PERSONAL

Artículo 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, éste estará representado 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 el año 1990 en aquellos centros que de acuerdo con la Ley de referencia tengan un crédito de:

| Centro | Estatuto | Tendrán hasta |
|--------------|----------|---------------|
| | | 31.12.90 |
| Hasta 100 | 15 horas | 33 horas |
| de 101 a 250 | 20 horas | 38 h. y 30 m. |
| de 251 a 500 | 30 horas | 40 horas |
| de 502 a 750 | 35 horas | 40 horas |

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 75 por ciento más de las horas que le correspondan por Convenio.

Secciones sindicales. - En 1990 y 1991 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 ciento 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 del centro.

En caso de que el Delegado Sindical sea miembro del Comité su crédito de horas sindicales se aumentará un 20 por ciento 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 ciento 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 ciento más del crédito de horas que le corresponda como miembro del Comité.

Artículo 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 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 y Secretaria/o de Dirección.

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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 3 días siguientes a la entrega del pliego de cargo, la Dirección dará audiencia al interesado, Comité u otros Delegados de Personal y aceptará los pliegos de descargo o pruebas contrarias que pudieran presentarle.

Una vez transcurrido el plazo de 8 días la Dirección comunicará por escrito el 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.

Artículo 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.

Artículo 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, incluyendo el Orden del Día, siendo abonados los gastos de desplazamientos correspondientes. Igualmente el Delegado de Zona deberá presentar Orden del Día previo en aquellas reuniones que convoque.

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

La mujer podrá acceder a todas las categorías dentro de la Empresa con las mismas garantías que el resto de los trabajadores.

Artículo 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.

Artículo 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.

La Empresa facilitará mensualmente al Delegado Sindical la correspondiente relación nominal e importe de las cuotas transferidas.

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 - COMISION MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO.

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

Cuando dudas o 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.

CAPITULO XII

Artículo 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 reuna las condiciones exigidas para el puesto.

DISPOSICION ADICIONAL I

Con efectos 1 de Enero de 1990 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 hizo entrega a la Mesa Negociadora en el año 1988, según consta en la Disposición Adicional I del mismo año.

Salarios.-

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

RETRIBUCION MINIMA GARANTIZADA

La R.M.G. para cada categoría profesional será la que figura en la columna "B" del anexo I-bis. En esta R.M.G. 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 1989, excepto la mayor antigüedad que se acredite en el presente año, son las que figuran en la siguiente tabla (anexo II-bis).

En los aumentos mínimos garantizados queda incluida la revalorización que para 1990 tenga el Incentivo Variable (I.V.). 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 I.V. para el año 1990 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.

CONFIGURACION SALARIAL PARA EL PERSONAL CON INCENTIVO VARIABLE Y C.D.A.

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 1989/1990 y sucesivos.

Mejora Convenio. - Una vez aplicados sobre las retribuciones del Convenio anterior, los Aumentos Mínimos Garantizados que figuran en el anexo no. IIbis, 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".

DISPOSICION ADICIONAL II**Servicio "24 horas".-**

Se garantiza el Servicio 24 Horas con personal voluntario, cualificado y suficiente para ello.

Los avisos atendidos durante el servicio nocturno se realizarán exclusivamente por parejas, salvo acuerdo distinto entre Delegados de Zona y los Comités de Empresa o Delegados Personal.

Se respetará el artículo 7 del Convenio (Servicio de Guardias)

En todos los centros donde actualmente este servicio está establecido ó se quiera establecer, se negociará con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, sin que ello signifique la paralización del servicio, donde está establecido.

Cualquier modificación al servicio, estará sujeta al acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de Personal. En caso de no acuerdo se realizará como anteriormente se hacía.

Las condiciones aquí pactadas (Modalidades y Compensaciones - ver acta no. 6) respecto a este servicio obligan a las personas acogidas a este acuerdo.

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 derogada Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica y disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

NOTA: Las cantidades que aparecen en el presente convenio colectivo se sobreentienden brutas.

AUMENTOS MINIMOS GARANTIZADOS

| Categoría | Incremento Anual | Incremento Anual |
|---|---------------------|---------------------|
| | Con P. Peligrosidad | Sin P. Peligrosidad |
| Grupo : OPERARIOS | | |
| Oficial 1a. | 119.520 | 119.927 |
| Oficial 2a. | 116.098 | 116.506 |
| Oficial 3a. | 113.503 | 113.911 |
| Especialista | 111.391 | 111.798 |
| Grupo : SUBALTERNO | | |
| Chófer y Conserje | | 116.506 |
| Subalternos | | 113.911 |
| Grupo : ADMINISTRATIVO | | |
| Jefe 1a. | | 143.200 |
| Jefe 2a. | | 134.084 |
| Secretaria/o Dirección | | 125.089 |
| Oficial 1a. Adm. | | 119.927 |
| Oficial 2a. Adm. | | 116.506 |
| Auxiliar Adtvo. | | 113.911 |
| Grupo : TECNICO DE OFICINA | | |
| Delineante Proyectista | | 137.011 |
| Delineante 1a. | | 119.927 |
| Delineante 2a. | | 116.506 |
| Calculador | | 113.911 |
| Reproductor de Planos | | 113.911 |
| Archivero Bibliotecario | | 116.506 |
| Grupo : ORGANIZACION DEL TRABAJO | | |
| Jefe Organización 1a. | | 143.200 |
| Jefe Organización 2a. | | 134.084 |
| Técnico Organiz. 1a. | | 119.927 |
| Técnico Organiz. 2a. | | 116.506 |
| Auxiliar Organización | | 113.911 |
| Grupo : TECNICOS TALLER | | |
| Jefe de Taller | | 143.200 |
| Maestro de Taller | 140.557 | 140.964 |
| Maestro 2a. | 138.264 | 138.671 |
| Encargado | | 136.299 |

| Categoría | Incremento Anual | Incremento Anual |
|-----------|---------------------------|---------------------------|
| | B.1 Con P.Peligrosidad | B.2 Sin P.Peligrosidad |

Grupo : TECNICOS TITULADOS

| | | |
|---|--|---------|
| Ingenieros y Licenciados | | 147.767 |
| Peritos, Aparejadores y Graduados | | 143.200 |
| Peritos, Aparejadores y Graduados con resp. | | 145.474 |
| Técnicos Comerciales | | 134.084 |
| Técnicos Comerciales 2a. | | 119.927 |

RETRIBUCION MINIMA GARANTIZADA

| | Salario Base | Retr. Min. Gar. | Retr. Min. Gar. |
|--------------------------|--------------|-------------------|-------------------|
| | A | B.1 (con P.P.) | B.2 (sin P.P.) |
| Grupo : OPERARIOS | | | |
| Oficial 1a. J.E. | 724.761 | 1.638.178 | 1.638.924 |
| Oficial 1a. | 724.761 | 1.638.178 | 1.638.924 |
| Oficial 2a. | 721.548 | 1.537.992 | 1.548.739 |
| Oficial 3a. | 718.108 | 1.469.586 | 1.480.333 |
| Especialista | 717.188 | 1.413.890 | 1.424.636 |

Grupo : SUBALTERNO

| | | | |
|-------------------|---------|--|-----------|
| Chófer y Conserje | 719.712 | | 1.548.739 |
| Subalternos | 716.234 | | 1.480.333 |

Grupo : ADMINISTRATIVO

| | | | |
|------------------------|---------|--|-----------|
| Jefe 1a. | 744.962 | | 2.252.396 |
| Jefe 2a. | 737.251 | | 2.012.094 |
| Secretaría/o Dirección | 732.035 | | 1.774.984 |
| Oficial 1a. Adm. | 726.818 | | 1.638.924 |
| Oficial 2a. Adm. | 719.712 | | 1.548.739 |
| Auxiliar Admvo. | 711.094 | | 1.480.333 |

Grupo : TECNICO DE OFICINA

| | | | |
|-------------------------|---------|--|-----------|
| Delineante Projectista | 739.519 | | 2.089.249 |
| Delineante 1a. | 726.818 | | 1.638.924 |
| Delineante 2a. | 719.712 | | 1.548.739 |
| Calculador | 711.094 | | 1.480.333 |
| Reproductor de Planos | 705.802 | | 1.480.333 |
| Archivero Bibliotecario | 719.712 | | 1.548.739 |

Grupo : ORGANIZACION DEL TRABAJO

| | | | |
|-----------------------|---------|--|-----------|
| Jefe Organización 1a. | 739.519 | | 2.252.396 |
| Jefe Organización 2a. | 737.251 | | 2.012.094 |
| Técnico Organiz. 1a. | 726.818 | | 1.638.924 |
| Técnico Organiz. 2a. | 719.712 | | 1.548.739 |
| Auxiliar Organización | 713.815 | | 1.480.333 |

Grupo : TECNICOS TALLER

| | | | |
|-------------------|---------|-----------|-----------|
| Jefe de Taller | 744.206 | | 2.252.396 |
| Maestro de Taller | 728.784 | 2.182.727 | 2.193.473 |
| Maestro 2a. | 726.818 | 2.122.284 | 2.133.030 |
| Encargado | 718.654 | | 2.070.483 |

Grupo : TECNICOS TITULADOS

| | | | |
|---|---------|--|-----------|
| Ingenieros y Licenciados | 773.993 | | 2.372.802 |
| Peritos, Aparejadores y Graduados | 765.526 | | 2.252.396 |
| Peritos, Aparejadores y Graduados con resp. | 768.550 | | 2.312.339 |
| Técnicos Comerciales | 737.251 | | 2.012.094 |
| Técnicos Comerciales 2a. | 726.818 | | 1.638.924 |

DORSO)

U.V.V.

**TABLA SALARIAL PARA EL PERSONAL PRODUCTIVO
CON INCENTIVO VARIABLE Y/O CDA EL QUE LO VENGA DISFRUTANDO****RETRIBUCION MINIMA GARANTIZADA
(INCLUIDO IV Y CDA)****ANEXO I bis**

| | Salario Base | Retrib. Min. Garant. |
|--|--------------|--------------------------|
| | A | (incluido IV y CDA) B |

Grupo : OPERARIOS

| | | |
|------------------|---------|-----------|
| Oficial 1a. J.E. | 724.761 | 1.638.924 |
| Oficial 1a. | 724.761 | 1.638.924 |
| Oficial 2a. | 721.548 | 1.548.739 |
| Oficial 3a. | 718.108 | 1.480.333 |
| Especialista | 717.188 | 1.424.636 |

**TABLA SALARIAL PARA EL PERSONAL PRODUCTIVO
CON INCENTIVO VARIABLE Y/CDA QUE LO VENGA DISFRUTANDO****AUMENTOS MINIMOS GARANTIZADOS
(INCLUIDO IV)****ANEXO II bis**

| Grupo : OPERARIOS | Incremento Anual |
|-------------------|--------------------|
| | (Incluido IV) B |
| Oficial 1a. | 119.927 |
| Oficial 2a. | 116.506 |
| Oficial 3a. | 113.911 |
| Especialista | 111.798 |

**MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACION**

11624 ORDEN de 16 de abril de 1990 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 47.109, interpuesto por don Eduardo Menéndez Suárez y don José Quintana Menéndez.

Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional, con fecha 12 de febrero de 1990, sentencia en el recurso contencioso-administrativo número 47.109, interpuesto por don Eduardo Menéndez Suárez y don José Quintana Menéndez, sobre infracción en materia de pesca marítima, sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallo: en atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional ha decidido:

Estimar el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Rodolfo González García, en nombre y representación de don Eduardo Menéndez Suárez y de don José Quintana Menéndez, contra la Resolución de 28 de abril de 1987 del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, estimatoria parcialmente del recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de 18 de junio de 1984 de la Dirección General de Ordenación Pesquera, a que se contraen las presentes actuaciones, porque el acto administrativo recurrido incurre en infracción del ordenamiento jurídico, y anular parcialmente dicha Resolución en cuanto no se ajuste al siguiente pronunciamiento:

Imponer a los recurrentes una multa en cuantía de 175.000 pesetas, confirmándola en todo lo demás.

Sin hacer una expresa declaración de condena en costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia que ha sido apelada por el Abogado del Estado y admitida por el Tribunal Supremo en un solo efecto.

Madrid, 16 de abril de 1990.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1987), el Director general de Servicios, Felipe García Ortiz.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

11625 RESOLUCION de 23 de abril de 1990, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación genérica de los tractores marca «Fiat», modelo 70-76 DTF.

Solicitada por «Fiatgeotech España, Sociedad Anónima», la homologación de los tractores que se citan, realizadas las verificaciones preceptivas por la Estación de Mecánica Agrícola y apreciada su equivalencia, a efectos de su potencia de inscripción, con los de la misma marca, modelo 70-65 M, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 14 de febrero de 1964.

1. Esta Dirección General concede y hace pública la homologación genérica de los tractores marca «Fiat», modelo 70-76 DTF, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.