

Categoría profesional	Salario base	Complemento prima Convenio	Total mensual	Total anual
Técnico organización de 1. ^a	93.799	34.489	128.288	1.796.032
Técnico organización de 2. ^a	90.606	34.369	124.975	1.749.650
Auxiliar de organización	87.796	29.314	117.110	1.639.540
<i>Administrativos</i>				
Jefe de departamento	115.018	62.196	177.214	2.480.996
Jefe de primera	114.027	66.849	180.876	2.532.264
Jefe de segunda	99.405	37.859	137.264	1.921.696
Oficial de primera	93.799	36.798	130.597	1.828.358
Oficial de segunda	90.606	34.146	124.752	1.746.528
Grabadora	90.606	34.146	124.752	1.746.528
Auxiliar Administrativo	87.796	29.314	117.110	1.639.540
Secretaria	93.799	36.798	130.597	1.828.358
Viajante	93.799	34.268	128.067	1.792.938
Aspirante administrativo 16 años	62.176	6.345	68.521	959.294
Aspirante administrativo 17 años	76.774	3.968	80.742	1.130.388
<i>Subalternos</i>				
Listero	90.606	34.369	124.975	1.749.650
Almacenero	93.799	34.480	128.279	1.795.906
Chófer camión y grúas automóviles	93.799	34.480	128.279	1.795.906
Conductor máquina automóviles	90.606	34.369	124.975	1.749.650
Ordenanza	82.380	33.688	116.068	1.624.952
Telefonista	82.380	33.688	116.068	1.624.952
<i>Técnicos y Titulados</i>				
Ingenieros y Licenciados	115.018	62.196	177.214	2.480.996
Peritos	114.027	54.047	168.074	2.353.036
<i>Técnicos de Taller</i>				
Jefe de taller	114.027	37.738	151.765	2.124.710
Subjefe de taller	96.406	50.365	146.771	2.054.794
Encargado	103.276	38.622	141.989	1.986.572
Inspección de servicios	114.027	37.738	151.765	2.124.710
<i>Técnicos de Oficina</i>				
Delineante o Dibujante proyec.	97.247	39.662	136.909	1.916.726
Delineante de primera	93.799	34.489	128.288	1.796.032
Delineante de segunda	90.606	34.369	124.975	1.749.650
Auxiliar y Calcedora	88.009	33.548	121.557	1.701.798
<i>Control de Calidad</i>				
Jefe de verificación	114.027	37.738	151.765	2.124.710
Verificador	96.406	50.365	146.771	2.054.794

ANEXO 3 (VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1992)

Categoría profesional	Base	28 días	30 días	31 días	Mensual	Anual
Aprendiz primer año	2.047	9.163	7.116	5.069	68.526	959.364
Aprendiz segundo año	2.529	7.395	4.866	2.337	80.736	1.130.304

11266 RESOLUCION de 27 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del VIII Convenio Colectivo de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada empresa para su representación, y de otra, por el comité y delegados de personal 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, 27 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ZARDOYA OTIS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

VIII Convenio Colectivo de la Compañía «Zardoya Otis, Sociedad Anónima»

(Año 1992)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo. 1.^º *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, Sociedad Anónima», y AESA 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 1992.

La duración de este convenio será de un año contado desde 1 de enero al 31 de diciembre de 1992.

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 denuncia y negociación de un nuevo convenio.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del IX Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre de 1992, iniciándose las negociaciones quince días más tarde de su presentación.

Art. 3.^º *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 quince días, a partir de su vigencia para convenir el ajuste que procediese.

Los trabajadores desplazados temporalmente de otras compañías extranjeras del grupo «Otis», que trabajan para «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» o (AES), en territorio español, no percibirán una retribución anual, considerando todos los conceptos que les sean aplicables por su compañía de procedencia, inferior a la especificada en la columna de retribución mínima garantizada de este convenio.

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.

Art. 5.^º *Garantía personal.*—Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 1991 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 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. Entre las funciones, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores que se desarrollan más adelante, se destacan:

— Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Restructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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 con el Director de zona con los comités de empresa y delegados de personal.

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

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

A parte del pago de las horas ordinarias trabajadas, cada trabajador percibirá la cantidad de 3.655 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 5.290 pesetas por cada cinco horas de guardia.

El Director de zona la dirección 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 Director de zona informará a los comités de empresa o delegados de personal de los mismos pudiendo los trabajadores afectados manifestar su opinión en esta reunión.

En caso de discrepancia entre el Director de zona y los comités de empresa o delegados de personal respecto al establecimiento del servicio se estará a lo que dictamine 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 cualesquier otras condiciones anteriores o futuras, pactos de carácter local o personal.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 8.^º *Jornada.*—El número de horas de trabajo será, para 1992, de mil setecientas cincuenta y cinco horas efectivas en todos los centros de trabajo. La reducción de horas se aplicará a las horas de entrada, salvo pacto en contrario entre los directores de zona y comités de empresa o delegados 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 quince minutos («bocadillo») con consideración de tiempo efectivo de trabajo se mantendrá.

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 veintisiete 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 períodos.

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

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.

Para el disfrute del periodo de vacaciones se aplicará la normativa interna de la empresa y lo que dimana de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Art. 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: Un día natural.
- b) Alumbramientos de esposa o compañera: Tres días laborables, pudiendo ampliarse a tres días naturales más en el caso de existir complicaciones graves.
- c) Enfermedad grave de cónyuge, compañero/a, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos: Dos días laborables o cuatro medias jornadas. En los casos de enfermedad grave de cónyuge, compañero/a, padres e hijos se ampliará en un día laborable más o dos medias jornadas en caso de necesidad justificada.
- d) Muerte de cónyuge, compañero/a e hijos: Cinco días naturales. Muerte de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales.
- e) Muerte de abuelos políticos: Dos días naturales.
- f) Muerte de tíos carnales: Un día natural.

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

- g) Traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.
- h) 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o 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 100 por 100 previamente justificada la consulta, pero en los casos de que a juicio de la compañía, exista uso desmedido, se pondrá en conocimiento del comité de empresa y se aplicará el 85 por 100. Si existiese discrepancia 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 o separación legal: Un día natural.

j) Para la renovación del DNI y carné de conducir debidamente justificado por el tiempo necesario.

En los casos b), c), d), los días se computarán de la siguiente forma:

Primero.-Si el hecho causante se produce antes de las doce del mediodía se contabilizará el día completo.

Segundo.-Si el hecho causante se produce después de las doce del mediodía, el permiso se computará a partir del día siguiente.

En los casos a bis), b), c) y d), si el desplazamiento es superior a trescientos 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. En caso de que un trabajador demuestre la convivencia con su pareja mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento o por ente oficial que corresponda, adquirirá los mismos derechos que atañen al matrimonio. Esta situación deberá estar registrada en el departamento de Administración de Personal.

El trabajador/a tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo y éstos serán concedidos de forma no remunerada, previa justificación cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas, cuando acredite la imposibilidad del embarazo por medios naturales, así como en caso de embarazo para someterse a la técnica de pretención sanitaria de la Seguridad Social.

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 siete primeros días. A partir del octavo día de 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 la 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, 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 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 2.500.000 pesetas.

Se informará a los trabajadores de nuevo ingreso para que puedan acogerse al seguro de vida en el momento de formalizar el contrato de trabajo, ya sea temporal o fijo.

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 pen-

sión por parte de la Seguridad Social y que acarree la rescisión del contrato de trabajo, siempre que no sea posible encontrarle un puesto de trabajo acorde con sus condiciones físicas 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 2.500.000 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 recibirán 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 5.000.000 de pesetas.

Premios por antigüedad.-Veinte años, 25.000 pesetas; veinticinco años, 33.000 pesetas; treinta años, 40.000 pesetas; treinta y cinco años, 45.000 pesetas; cuarenta años, 50.000 pesetas; cuarenta y cinco años, 55.000 pesetas; cincuenta años, 65.000 pesetas.

Art. 12. *Economato.*-El fondo para la subvención de economato o cooperativas de consumo es de 5.000.000 de pesetas/año y un límite máximo mensual de 416.666 pesetas. Sin embargo, dependiendo de las circunstancias, este límite máximo 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 ninguno económico o cooperativa de consumo, los comités de empresa o delegados de personal, presentarán un estudio a la dirección proponeiendo 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 34.000.000 de pesetas. La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de primera vivienda o desahucio será de 650.000 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 160.000 pesetas.

Reglamento

1.º El préstamo de vivienda sólo se dará para la primera vivienda, no para ampliaciones de vivienda ni por necesidad de mayor espacio.

2.º Los comités de empresa o delegados de personal y la dirección comprobarán la veracidad en los datos aportados para la solicitud de los préstamos.

3.º En caso de que este préstamo sea entregado y se compruebe con posterioridad que ha habido engaño o mala fe por parte del beneficiario, éste devolverá el préstamo con intereses del mercado interbancario a esa fecha, el cual repercutirá en el fondo de préstamos de vivienda y no tendrá derecho a ningún otro préstamo en los diez años siguientes.

En caso de fallecimiento del trabajador, se condonará el préstamo pendiente por parte de la empresa.

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:

Pesetas	%
1.800.000	5,5
1.900.000	6,0
2.000.000	6,5
2.100.000	7,0
2.200.000	7,5
2.300.000	8,0
2.400.000	8,5
2.500.000	9,0
2.600.000	9,5
2.700.000	10,0
2.800.000	10,5
2.900.000	11,0

Más de 2.900.000 se incrementará medio punto por cada 300.000 pesetas de RAG.

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 aprobada 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 3.700.000 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 15.000 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 parentes en primer grado a su cargo y tutela.

Para tener derecho a esta prestación el trabajador tendrá que acreditar bajo informe médico de la Seguridad Social o estamentos oficiales, el grado de incapacidad física o psíquica. Si el grado es inferior al establecido por la ley no tendrá derecho.

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

Art. 15. *Jubilación.*—Todo trabajador que antes del 31 de diciembre de 1992 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: 10 mensualidades.
- Jubilados a los sesenta y dos años: 8 mensualidades.
- Jubilados a los sesenta y tres años: 6 mensualidades.
- Jubilados a los sesenta y cuatro años: 4 mensualidades.

En casos especiales y de mutuo acuerdo con la dirección de la empresa, el trabajador podrá jubilarse a los sesenta años en las mismas condiciones que anteriormente se definen, pero recibiendo a los sesenta y cinco años un premio consistente en 12 mensualidades.

En caso de que a un jubilado a partir del 1 de enero de 1992 por este sistema falleciese antes de cumplir los sesenta y cinco años, sus beneficiarios legales percibirán la parte proporcional de las mensualidades aludidas que le hubieran correspondido a la edad de sesenta y cinco años, según la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} &\text{Parte a percibir:} \\ &\text{Número de pagas asignadas} \times \\ &\text{número de meses desde su jubilación a su fallecimiento} \\ &\text{n.º de meses desde su jubilación a los sesenta y cinco años de edad} \end{aligned}$$

CAPÍTULO VI

Excedencias

Art. 16. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia se concederá por la designación o elección para un cargo público, sindical o político de nivel autonómico, provincial o municipal. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo, no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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.

CAPÍTULO VII

Recursos humanos

Art. 18. Se estará a lo establecido en las leyes concordantes a esta materia.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones, compensaciones y forma de pago

Art. 19. *Retribución mínima garantizada.*—La retribución mínima garantizada para cada categoría profesional será la que figura en la columna B del Anexo I.

En esta retribución mínima garantizada se incluyen todos los conceptos retributivos con excepción de la antigüedad, plus de peligrosidad, plus de jefe de equipo y demás pluses reconocidos en el presente convenio.

Art. 20. *Aumentos salariales.*

a) Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1991 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 valor fijo único, para todas las categorías, de 2.385 pesetas por quinquenio por 14 pagas.

Quienes viniésemos 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, de cuantía inalterable, no absorbible ni compensable.

c) *Cláusula de revisión.*—Se aplicará a todos los trabajadores a partir del 1 de julio de 1992 y con efectos de la misma fecha, una revisión fija y automática consistente en un incremento salarial equivalente al 1,5 por 100 de la retribución mínima garantizada vigente al 31 de diciembre de 1991 [columna B2 (sin plus de peligrosidad) el anexo I y columna B del anexo I bis de la revisión del VII Convenio, mínimo garantizado en 11.350 pesetas por cada una de las categorías]. Al considerar esta cláusula de revisión, se pueden dar cualquiera de las siguientes dos situaciones durante 1992:

a.1) Que el IPC al final del año fuera inferior al porcentaje total de incremento resultante de la modificación de la revisión mínima garantizada más la revisión establecida.

En este caso la diferencia será considerada con cargo y a cuenta de la negociación de 1993, con un límite máximo del 0,85 por 100.

b.1) Que el IPC al final del año fuera superior al porcentaje total de incremento resultante de la modificación de la revisión mínima garantizada más la revisión establecida.

En este caso se revalorizarán los salarios de convenio en la diferencia porcentual resultante con un límite máximo de dos puntos, tomando como base de cálculo la retribución mínima garantizada vigente al 31 de diciembre de 1991.

La retribución mínima garantizada mensual se calcula dividiendo la retribución mínima garantizada anual por el número de pagas que el trabajador recibe cada año.

d) Cualquier ascenso que se produzca llevará aparejada 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 figura en la columna A del anexo I.

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 II, la cuantía que excede, excepto antigüedad y «mejora de antigüedad» de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del anexo I, se denominará «mejora de convenio».

Art. 22. *Pluses, antigüedad y horas extraordinarias.*

Plus de jefe de equipo

El plus de jefe de equipo, categoría vigente en nuestro convenio se establece en un importe equivalente al 20 por 100 del salario base más antigüedad.

Plus de peligrosidad

El plus de peligrosidad se establece en un importe equivalente al 10 por 100 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 2.172 pesetas mensuales por 14 pagas, que no tendrá naturaleza de inalterable.

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 9.200 pesetas mensuales por catorce pagas.

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

Plus de Ceuta y Melilla

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

Quedan anulados todos aquellos pluses salariales o extrasalariales contenidos en los convenios provinciales.

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 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 100.000 pesetas para todas las categorías. Para el personal que en dicha fecha lleve 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.

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

— Media dieta: 1.204 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: 2.418 pesetas. No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.

— Dieta completa: Desde el primer día 4.945 pesetas.

Los límites máximos de aplicación de la media dieta y dieta sin pernoctar se acordarán con los comités de empresa locales y delegados de personal.

En los desplazamientos que de forma continuada obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio como mínimo un mes, 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 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,

— 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 en casos de emergencia.

CAPITULO IX**Salud laboral y ambiental****Principios generales sobre la seguridad, salud laboral y ambiental**

Los temas de seguridad, salud laboral y ambiental deben ser contemplados como base de la actividad de la empresa y con la misma

intensidad que ponemos en la calidad, la producción, el coste y el servicio a los clientes.

Esta deseable situación exige a la dirección de la empresa una planificación cuidadosa y una colaboración a todos los niveles con los comités de seguridad e higiene, para alcanzar el objetivo de ofrecer a los trabajadores un alto grado de seguridad, salud laboral y ambiental, potenciando las inversiones en prevención.

Se debe conseguir que la empresa asuma un papel principal de liderazgo en seguridad, salud laboral y ambiental, como se ha conseguido en otras áreas de su actividad.

La dirección de la empresa y sus trabajadores tienen el firme propósito de establecer un lugar de trabajo sin riesgos que amenacen su salud laboral o ambiental.

Art. 26. Comités de seguridad e higiene.—Se constituirá un comité de seguridad e higiene en cada una de las direcciones de zona así como en las fábricas de Madrid y Munguía y oficina central, cuya composición será la siguiente:

— Presidente: Director de zona, director de fábrica o representante de la dirección.

— 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.

Art. 27. Funciones del comité de seguridad.—a) Ser informado respecto a las tecnologías y organización del trabajo que tenga repercusión sobre la seguridad de los trabajadores.

b) Recibir información relativa a:

— Informe de accidentes con baja.

— Relación de accidentes y pequeñas lesiones.

— Estadísticas de seguridad.

Todo ello con carácter mensual.

c) Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

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 accidentalidad de la empresa y proponer aquellas medidas que se crean necesarias para las mejoras de las mismas.

h) Conocer el material de seguridad que utiliza la empresa, proponiendo las modificaciones o mejoras que se consideren oportunas.

i) 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.

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.

Se entregará dos monos térmicos a montaje y reparaciones y a los operarios de fábricas que lo precisen y se cambiarán en cuanto se deteriore.

Las botas de seguridad se entregarán cada dieciocho meses y cuando se deteriore tomando como referencia el 1 de junio de 1991.

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 proveerá 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 de tres años. Cuando se considere necesario, se dotará de chaquetón al personal de montaje. En cuanto al chubasquero y chaleco antifrio 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.

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 fotoserografía (optativo), exploración de corazón y pulmón, análisis de orina y sangre (ácido úrico, colesterol, diabetes, triglicéridos, etc.), medida de tensión, exploración de oido y revisión de vista.

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

En el reconocimiento médico se efectuará audiometría y reconocimiento físico de columna y a los mayores de 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 al trabajador al mismo tiempo que al servicio médico donde lo hubiera.

Se garantiza la privacidad y confidencialidad de los resultados.

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, en los que por cualquier circunstancia no existan representantes del personal éste estará representado por el comité de empresa o delegados de personal de la dirección 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 1992 en aquellos centros que de acuerdo con la ley de referencia tengan un crédito de:

Centro	Estatuto	Tendrán hasta 31-12-92
Hasta 100	15 horas	33 horas
De 101 a 250	20 horas	38,5 horas
De 251 a 500	30 horas	40 horas
De 501 a 750	35 horas	40 horas

Acumulación.—En los centros de trabajo donde exista comité de empresa o delegado de personal podrá existir la acumulación de la siguiente forma:

— El cedente de horas sindicales deberá hacer cesión nominal de sus horas por escrito que habrá de remitir copia a la dirección mes a mes y con anterioridad a la utilización de las mismas por el cedionario.

— El cedionario de horas podrá acumular mes a mes hasta el 75 por 100 más de las horas que le correspondan por convenio.

Secciones sindicales.—Durante 1992 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 del centro.

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

En el caso de que el delegado sindical no sea miembro del comité tendrá un crédito de horas sindicales que represente el 50 por 100 de las horas que corresponda a uno de los miembros del comité de empresa del centro de trabajo.

El delegado sindical gozará de las mismas garantías que los miembros del comité pudiendo asistir a las reuniones del comité de empresa y de seguridad e higiene con voz pero sin voto.

En los centros de más de doscientos cincuenta trabajadores el delegado sindical que sea miembro del comité de empresa tendrá un 50 por 100 más del crédito de horas que le corresponda como miembro del comité.

Art. 33. Serán funciones de los delegados de personal o comités de empresa las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigente, advirtiendo a la dirección de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informado de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos con excepción de los puestos directivos 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.

— Trastornos 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 y también delegado sindical donde lo hubiere, si el trabajador está afiliado a un sindicato, 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 de la dirección con el comité de empresa y delegados de personal, se informará a los representantes de los trabajadores de las medidas disciplinarias de carácter leve que se comuniquen por escrito.

Art. 36. *Garantías comunes.*—Los delegados de personal y miembros de los comités de empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la dirección, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la empresa.

b) A que les sean facilitados locales de reunión para el uso común dentro de las posibilidades de la empresa.

c) Apertura por escrito de expedientes contradictorios en el supuesto de faltas graves o muy graves.

El pliego de cargo que da principio al expediente y en el que se especificarán los hechos que puedan dar lugar a la sanción será entregado al expedientado y comunicado al comité de empresa y otros delegados de personal del centro de trabajo correspondiente.

Durante los ocho días siguientes a la entrega del pliego de cargo, la dirección dará audiencia al interesado, comité u otros delegados de personal y aceptará los pliegos de descargo o pruebas contrarias que pudieran presentarle.

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

d) No ser despedido ni sancionado a causa de actos realizados por el trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio de las causas que 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 en que sí podrán hacerlo dentro de la jornada.

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. *Reuniones trimestrales.*—Los comités de empresa y delegados de personal, pertenecientes a la misma dirección 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.

En el caso de que este tipo de reunión extraordinaria sea solicitada por el comité de empresa y/o delegados de personal, las horas empleadas serán con cargo al crédito de horas sindicales.

Tanto en el caso de reuniones ordinarias como extraordinarias deberá ponerse en conocimiento previo del director de zona, incluyendo el orden del día, siendo abonados los gastos de desplazamiento correspondientes. Igualmente el director de zona deberá presentar el orden del día previo en aquellas reuniones que convoque.

Art. 39. *Discriminación.*—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.

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.

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 dirección de zona 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.

Cuántas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha comisión. No obstante, seis de los miembros de la parte social y los miembros que la dirección de la empresa designe en un número no superior a seis, se constituirán en comités de trabajo a estos efectos. Estos comités en número de dos, así como el pleno, se reunirán en los meses de mayo y octubre, haciendo coincidir.

En caso de problema grave relacionado con la marcha del convenio, se constituirá una comisión al efecto compuesta por un miembro de la parte social de la mesa negociadora y un representante de la dirección de la misma mesa negociadora. Dicha comisión paritaria recabará la información precisa relacionada con el asunto y en caso de que no pueda contribuir a resolver «in situ», lo presentará a la consideración del pleno de la mesa de vigilancia.

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 efectos 1 de enero de 1992 se aplicará en todos sus términos el acuerdo entre la dirección del centro de 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 primera del mismo año.

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 1991, excepto la mayor antigüedad que se acrede en el presente año, son los que figuran en la siguiente tabla (anexo II bis).

En los aumentos mínimos garantizados queda incluida la revalorización que para 1992 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 de 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 incentivo variable para el año 1992 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 restados los importes correspondientes al complemento derecho adquirido (CDA), incentivo variable, una vez revalorizado y ajustados sus valores correspondientes al año 1991 y 1992 y sucesivos.

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».—Se garantiza el servicio veinticuatro 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 el director de zona y los comités de empresa o delegados de personal.

Se respetará el artículo 7.º del convenio (servicio de guardias).

En todos los centros donde actualmente este servicio esté establecido o se quiera establecer, se negociará con los comités de empresa o delegados de personal, sin que ello signifique la paralización del servicio, donde esté 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 hacia.

Las condiciones aquí pactadas (modalidades y compensaciones —ver acta adicional—) 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 Sidcrometalúrgica y disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

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

ANEXO I

Retribución mínima garantizada

	Salario base A	Retr. mín. gar B
Grupo: OPERARIOS		
Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	845.361	1.961.169
Oficial 1. ^a	845.361	1.961.169
Oficial 2. ^a	841.614	1.857.941
Oficial 3. ^a	837.602	1.780.140
Especialista	836.528	1.716.977
Grupo: SUBALTERNO		
Chofer y Conserje	839.472	1.857.941
Subalternos	835.416	1.780.140
Grupo: ADMINISTRATIVO		
Jefe 1. ^a	868.924	2.640.810
Jefe 2. ^a	859.929	2.374.092
Secretaria/o Dirección	853.845	2.109.031
Oficial 1. ^a Administrativo	847.760	1.961.169
Oficial 2. ^a Administrativo	839.472	1.857.941
Auxiliar Administrativo	829.421	1.780.140
Grupo: TECNICO DE OFICINA		
Delineante Proyectista	862.575	2.460.593
Delineante 1. ^a	847.760	1.961.169
Delineante 2. ^a	839.472	1.857.941
Calcador	829.421	1.780.140
Reproductor de Planos	823.247	1.780.140
Archivero Bibliotecario	839.472	1.857.941
Grupo: ORGANIZACION DEL TRABAJO		
Jefe Organización 1. ^a	862.575	2.640.810
Jefe Organización 2. ^a	859.929	2.374.092
Técnico Organización 1. ^a	847.760	1.961.169
Técnico Organización 2. ^a	839.472	1.857.941
Auxiliar Organización	832.594	1.780.140
Grupo: TECNICOS TALLER		
Jefe de Taller	868.041	2.640.810
Maestro de Taller	850.012	2.573.272
Maestro 2. ^a	847.760	2.506.298
Encargado	846.561	2.439.023
Grupo: TECNICOS TITULADOS		
Ingenieros y Licenciados	902.785	2.776.260
Peritos, Aparejadores y Graduados	892.909	2.640.810
Peritos, Aparejadores y Graduados (con responsabilidad)	896.437	2.709.517
Técnicos Comerciales	859.929	2.374.092
Técnicos Comerciales 2. ^a	847.760	1.961.169

ANEXO II

Aumentos mínimos garantizados

	Incremento anual
Grupo: OPERARIOS	
Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	148.430
Oficial 1. ^a	148.430

	Incremento anual
Oficial 2. ^a	143.746
Oficial 3. ^a	139.223
Especialista	135.724
Grupo: SUBALTERNO	
Chofer y Conserje	143.746
Subalternos	139.223
Grupo: ADMINISTRATIVO	
Jefe 1. ^a	172.839
Jefe 2. ^a	163.540
Secretaria/o Dirección	152.477
Oficial 1. ^a Administrativo	148.430
Oficial 2. ^a Administrativo	143.746
Auxiliar Administrativo	139.223
Grupo: TECNICO DE OFICINA	
Delineante Proyectista	167.390
Delineante 1. ^a	148.430
Delineante 2. ^a	143.746
Calcador	139.223
Reproductor de Planos	139.223
Archivero Bibliotecario	143.746
Grupo: ORGANIZACION DEL TRABAJO	
Jefe Organización 1. ^a	172.839
Jefe Organización 2. ^a	163.540
Técnico Organización 1. ^a	148.430
Técnico Organización 2. ^a	143.746
Auxiliar Organización	139.223
Grupo: TECNICOS TALLER	
Jefe de Taller	172.839
Maestro de Taller	168.420
Maestro 2. ^a	166.195
Encargado	165.923
Grupo: TECNICOS TITULADOS	
Ingenieros y Licenciados	179.307
Peritos, Aparejadores y Graduados	172.839
Peritos, Aparejadores y Graduados (con responsabilidad)	177.334
Técnicos Comerciales	163.540
Técnicos Comerciales 2. ^a	148.430

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

RETRIBUCION MINIMA GARANTIZADA (Incluidos IV y CDA) Anexo I bis

	Salario base A	Retrib. mín. gar. (Incl. IV y CDA) B
Grupo: OPERARIOS		
Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	845.361	1.961.169
Oficial 1. ^a	845.361	1.961.169
Oficial 2. ^a	841.614	1.857.941
Oficial 3. ^a	837.602	1.780.140
Especialista	836.528	1.716.977

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

AUMENTO MINIMOS GARANTIZADOS (Incluidos IV) Anexo II bis

	Incremento anual (Incluido IV) B
Grupo: OPERARIOS	
Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	148.430
Oficial 1. ^a	148.430
Oficial 2. ^a	143.746
Oficial 3. ^a	139.223
Especialista	135.724