

que haya de disfrutarla. Este derecho entrará en vigor en el año natural de 1994.

La reducción de jornada, tanto por esta vía como por el cierre de sábados de verano que se introduce en este Convenio, afectará al colectivo procedente del Banco de Crédito Industrial en los términos que se establecen en el Acuerdo Laboral de la fusión de BEX/BCI.

#### Artículo 10. *Paquete de Navidad.*

Se fija en la cantidad de pesetas 14.325, para 1994 y 1995, incorporándose a la nómina de diciembre a partir de 1994 por este mismo concepto.

#### Artículo 11. *Prejubilación y jubilación.*

Durante la vigencia del presente Convenio regirá el régimen de prejubilaciones siguiente:

A partir del cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad, y de común acuerdo entre empresa y empleado, se podrá determinar el cese en la relación laboral activa, con arreglo a las siguientes condiciones:

Percepción del 100 por 100 de sus retribuciones a efectos de jubilación a la fecha de producirse el cese.

Concertación de un convenio especial con la Seguridad Social, manteniéndose viva la cotización a la misma, a cargo del Banco, pudiéndose extender el mismo a la cobertura de la asistencia sanitaria.

Concertación de un seguro de asistencia sanitaria para el empleado y los familiares a su cargo reconocidos a estos efectos por la Seguridad Social, subvencionado por el Banco, en el supuesto de que el interesado opte por no incluir en el convenio especial la cobertura por asistencia sanitaria antes mencionada.

A partir del cumplimiento de los cincuenta y ocho años de edad se podrá pasar a dicha situación a solicitud del empleado interesado.

El personal prejubilado conforme a lo anterior causará el derecho a la prestación de jubilación en las mismas condiciones como si se tratase de personal en activo, con arreglo a lo previsto en el artículo 31, octavo, del XIII Convenio Colectivo, para las jubilaciones voluntarias, teniéndose en cuenta que este régimen transitorio de jubilación regirá para el personal que se prejuble hasta el 10 de agosto de 1998.

#### Artículo 12. *Fondo de Pensiones.*

Con efectos desde 1 de enero de 1994 se fija en pesetas 86.000, la aportación anual del Banco al Fondo de Pensiones para el personal ingresado en la entidad a partir de 3 de noviembre de 1990.

Con efectos desde la entrada en vigor del Convenio la aportación del 0,5 por 100 del colectivo «D», anteriormente a cargo de los partícipes, es asumida por el Banco.

#### Artículo 13. *Revisión pensión mínima.*

Con efectos desde 1 de enero de 1994 se establece en pesetas 2.050.000, anuales, la percepción mínima a que se referían los artículos 186 y 180, ya derogados, del XII Convenio Colectivo para las prestaciones por jubilación e incapacidad permanente, respectivamente, causadas al amparo del mencionado Convenio o de los anteriores.

#### Artículo 14. *Préstamos de vivienda.*

El importe máximo a otorgar a partir de 1995 queda fijado en pesetas 4.000.000, para primera entrega y pesetas 2.500.000, para cantidades aplazadas.

Se establece una dotación especial, no acumulable al fondo rotativo de préstamos de vivienda, en la cuantía necesaria para atender las peticiones de préstamos de vivienda pendientes a la fecha de firma del presente Convenio, solicitadas al amparo de lo establecido en los artículos 147 y siguientes del XII Convenio Colectivo.

#### Artículo 15. *Préstamos hipotecarios.*

Se establece una línea de 1.000 millones de pesetas para la concesión de préstamos hipotecarios al personal fijo en plantilla, para la adquisición de la vivienda a habitar permanentemente, en las siguientes condiciones:

Compatible con el préstamo de vivienda previsto en los artículos 146 y 147 del XII Convenio Colectivo.

A formalizar con garantía hipotecaria, por cuenta del empleado.

Importe máximo a conceder: 10 millones de pesetas, con el límite del 70 por 100 del valor de tasación de la vivienda, computándose para

la sujeción a dicho límite el valor de otras hipotecas previas que pudieran gravar la vivienda.

Los gastos de formalización de la hipoteca a favor del Banco podrán acumularse al importe del crédito.

Interés variable y revisable anualmente: El previsto para las operaciones de activo de préstamos hipotecarios a empleados, según acuerdo complementario al Convenio suscrito con la representación de los trabajadores, esto es Mibor medio a un año correspondiente al mes anterior a la fecha de revisión menos un punto y medio.

Plazo de amortización hasta veinte años, con pagos mensuales o trimestrales, a opción del empleado.

La concesión de estos préstamos se llevará a cabo atendiendo al orden de prioridades que se señala a continuación:

1. Para la primera entrega de la vivienda a adquirir sin poseer inmueble en propiedad.
2. Para cantidades aplazadas referidas a la vivienda habitada por el solicitante.
3. Cambio de vivienda, con el compromiso de vender la actual.
4. Resto de las situaciones referidas siempre a la primera vivienda, y en el orden que determine la comisión paritaria correspondiente, sin que la inclusión de este apartado en último lugar signifique que las solicitudes encuadradas en el mismo no puedan ser atendidas con carácter preferente a las correspondientes a los anteriores, cuando en razón del grado de necesidad planteado así lo determine dicha comisión.

#### Artículo 16. *Comisión paritaria.*

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una comisión paritaria, que tendrá domicilio en la sede social de la empresa en Madrid.

Esta comisión se compondrá de siete representantes de la empresa y otros siete representantes del personal.

Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

#### Disposición adicional primera.

Se crea una comisión de redacción, formada por las partes integrantes del presente Convenio, con un máximo de siete miembros por parte, que en el más breve plazo posible refundirá en un único texto los Convenios Colectivos vigentes en el «Banco Exterior de España, Sociedad Anónima», incluido el presente Convenio cuyo resultado final será sometido a la aprobación de la mesa negociadora del Convenio que en esos momentos esté vigente, o en la primera que se constituya, y enviado para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» como único texto vigente, reemplazando a los actualmente existentes.

#### Disposición adicional segunda.

Fondo de Pensiones.—En materia de previsión social complementaria el personal procedente del BCI continuará con los derechos y obligaciones derivados del régimen vigente en el mismo en el momento de la fusión (título IX del XVIII Convenio Colectivo del BCI), salvo en lo modificado en este Convenio, ello sin perjuicio de su integración voluntaria en el Fondo de Pensiones del BEX, a cuyo efecto en el Reglamento de éste último se han efectuado las modificaciones necesarias, en orden a dar entrada a dicho colectivo con las especificaciones propias de su régimen.

**20915** RESOLUCION de 6 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de «Zardoya Otis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9005462) que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real

Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 6 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## X CONVENIO COLECTIVO DE «ZARDOYA OTIS, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y AESA 1994, 1995 y 1996

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo es de aplicación en todo el territorio del Estado y a todos los centros de trabajo de la empresa excepto a la fábrica de San Sebastián.

El ámbito personal es para todos los trabajadores de los centros de trabajo de «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» 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 1994.

La duración de este Convenio será desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1996.

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 XI Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre de 1996, iniciándose las negociaciones quince días más tarde de su presentación.

##### 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 quince días, a partir de su vigencia, para convenir el ajuste que procediese.

Los trabajadores de otras compañías extranjeras del grupo OTIS que trabajen temporalmente en territorio español para «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» o AESA no percibirán, por todos los conceptos que les sean aplicables por su compañía de procedencia, una retribución anual inferior a la que resultaría de aplicar este Convenio a igual categoría o asimilada.

### CAPITULO II

#### Compensación, absorción y garantía 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 1993 se mantendrán como garantía exclusivamente «ad personam».

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

##### Artículo 6. *Organización del trabajo.*

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 oír, 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 de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

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

##### 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 dejará al acuerdo del Director de Zona, con el Comité de Empresa o 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:

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

Aparte del pago de las horas ordinarias trabajadas, cada trabajador percibirá por cada guardia realizada de cinco horas las siguientes cantidades:

1994: 4.100 pesetas  
1995: 4.279 pesetas.  
1996: 4.443 pesetas.

- 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 por cada cinco horas de guardia las cantidades siguientes:

1994: 5.933 pesetas.  
1995: 6.193 pesetas.  
1996: 6.431 pesetas.

El Director 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 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 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 efectivo será, en todos los centros de trabajo, en:

1994: de 1.755.  
1995: de 1.754.  
1996: de 1.752.

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 el Comité 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 de 1994, de 1995 y de 1996, 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.

#### Artículo 9. Vacaciones.

Los trabajadores con jornada de lunes a viernes disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuidas de veintitrés 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 período único que estén en situación de incapacidad laboral transitoria por razón de accidente laboral o enfermedad con hospitalización, antes del período de vacaciones, tendrán derecho a disfrutarlas dentro del año al finalizar la baja.

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

#### Artículo 10. Licencias y permisos.

Se establecen las siguientes licencias y permisos retribuidos a justificar

- a) Matrimonio: Dieciocho días naturales.
- a bis) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos: Un día natural.
- b) Alumbramiento de esposa o compañera: Tres días laborables, pudiendo ampliarse a tres días naturales más en el caso de existir complicaciones graves.  
El trabajador podrá solicitar la mitad de las vacaciones acumulándose a este período.
- 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.  
Muerte de abuelos políticos: Dos días naturales.  
Muerte de tíos carnales: Un día natural.  
En caso de muerte de padres y hermanos, de estos tres días, al menos dos serán laborables.
- e) Traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.
- f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.  
La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. 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 documento nacional de identidad y carné de conducir debidamente justificado: El tiempo necesario.

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

- 1.º Si el hecho causante se produce antes de las doce del mediodía se contabilizará el día completo.
- 2.º 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 300 kilómetros o en el caso de las islas Baleares y Canarias o Ceuta y Melilla, los desplazamientos entre islas o a la Península se incrementarán en dos días.

Se reconocerá paternidad-maternidad de hecho suficientemente documentada haya o no vínculo matrimonial. En caso de que un trabajador/a 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 pretencia 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

#### Artículo 11. Enfermedad y accidente.

Aunque las disposiciones vigentes (Real Decreto Legislativo 5/1992, de 21 de julio) determinan que en la prestación económica por ILT en caso de enfermedad común o accidente no laboral, el abono del 60 por 100 de la base reguladora entre el cuarto y el décimoquinto día, ambos inclusive, sea a cargo de la empresa se complementarán dichas prestaciones hasta el 85 por 100 del RAG durante los seis primeros días en 1994, durante los cinco primeros días en 1995 y durante los cuatro primeros días en 1996 y a partir del séptimo, sexto y quinto días respectivamente, la prestación económica se complementará hasta el 100 por 100 de la retribución anual garantizada (RAG) por el tiempo que dure el proceso.

En los casos de accidente laboral, descansos por maternidad, enfermedad profesional o enfermedad no profesional pero que lleve aparejada hospitalización, se complementará hasta el 100 por 100 de la retribución anual garantizada (RAG) a partir del primer día.

Ambas partes son conscientes del mayor coste que todo lo anterior significa, en especial con la nueva normativa, 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 hubiera, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto, centro de trabajo y categoría originales.

Se recuerda que las leyes vigentes prohíben fumar en las áreas de trabajo donde desarrolle su actividad una mujer embarazada.

#### Artículo 12. Seguro de vida.

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 en:

- 1994: 2.600.000 pesetas.
- 1995: 2.800.000 pesetas.
- 1996: 3.000.000 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.

Se establece un plazo de adscripción al seguro de vida para los trabajadores de nuevo ingreso y para los que en su día hubieran decidido no adscribirse.

Dicho plazo será de seis meses para los trabajadores de nuevo ingreso y hasta el 31 de diciembre de 1994 para los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en la empresa.

Transcurrido dicho plazo, en cada caso, sin haber hecho uso de este derecho, se entenderá que el trabajador renuncia a su adscripción.

No obstante, si el trabajador decide posteriormente su adscripción al seguro, estará obligado a reintegrar a la empresa las cuotas que le hubiera correspondido abonar cada año, según el capital correspondiente, desde el séptimo mes de su ingreso o desde el 1 de enero de 1995, si su ingreso es anterior al 1 de julio de 1994.

#### Artículo 13. *Invalidez.*

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

1994: 2.600.000 pesetas.  
1995: 2.800.000 pesetas.  
1996: 3.000.000 pesetas.

#### Artículo 14. *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 póliza. 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:

1994: 5.200.000 pesetas.  
1995: 5.600.000 pesetas.  
1996: 6.000.000 pesetas.

#### Artículo 15. *Premios por antigüedad.*

En la fecha de cumplimiento se abonarán los siguientes premios:

Años	1994 Pesetas	1995 Pesetas	1996 Pesetas
Veinte .....	28.417	30.084	31.751
Veinticinco .....	37.167	38.834	40.501
Treinta .....	44.467	46.134	47.801
Treinta y cinco .....	49.667	51.334	53.001
Cuarenta .....	55.167	56.834	58.501
Cuarenta y cinco .....	60.667	62.334	64.001
Cincuenta .....	72.667	74.334	76.001

#### Artículo 16. *Economato.*

El fondo para la subvención de economato o cooperativas de consumo es de 6.000.000 de pesetas/año y un límite máximo mensual de 500.000 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 algún economato o cooperativa de consumo, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, presentarán un estudio a la Dirección proponiendo la adhesión a los mismos en aquellas plazas donde sea posible.

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

#### Artículo 17. *Préstamos para vivienda.*

El fondo será en:

1994: 43.000.000 pesetas.  
1995: 45.000.000 pesetas.  
1996: 47.000.000 pesetas.

La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de primera vivienda o desahucio será:

1994: 800.000 pesetas.  
1995: 830.000 pesetas.  
1996: 855.000 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:

1994: 180.000 pesetas.  
1995: 185.000 pesetas.  
1996: 190.000 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 peticionario, éste devolverá el préstamo con iguales intereses del mercado interbancario a esa fecha, los cuales repercutirán 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 devengará 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:

2.000.000 de pesetas: 6,5 por 100.  
2.100.000 pesetas: 7,0 por 100.  
2.200.000 pesetas: 7,5 por 100.  
2.300.000 pesetas: 8,0 por 100.  
2.400.000 pesetas: 8,5 por 100.  
2.500.000 pesetas: 9,0 por 100.  
2.600.000 pesetas: 9,5 por 100.  
2.700.000 pesetas: 10,0 por 100.  
2.800.000 pesetas: 10,5 por 100.  
2.900.000 pesetas: 11,0 por 100.

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

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

Los trabajadores con contratos temporales que percibieran préstamos de vivienda deberán reintegrarlos prorrateando su importe mes a mes desde la fecha de concesión hasta la fecha de finalización de su contrato.

El Reglamento aprobado servirá para establecer el orden de prioridad para la adjudicación del préstamo.

La resolución aprobada será comunicada al Comité de Empresa o Delegados de Personal y al jefe del interesado.

#### Artículo 18. *Ayuda familiar.*

a) Para aquellos trabajadores con hijos que tengan dificultades físicas o psíquicas, existirá un fondo con destino a la subvención de la formación y educación especializada de los mismos, en:

1994: de 4.200.000 pesetas.  
1995: de 4.368.000 pesetas.  
1996: de 4.500.000 pesetas.

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 mensual de:

1994: 17.000 pesetas.  
1995: 18.000 pesetas.  
1996: 19.000 pesetas.

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.

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.

b) 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 en:

1994: 17.400.000 pesetas.  
1995: 18.100.000 pesetas.  
1996: 18.800.000 pesetas.

Se mantiene el Reglamento a tal fin acordado.

#### Artículo 19. *Jubilación.*

Todo trabajador que antes del 31 de diciembre de 1996 haya cumplido sesenta y un años de edad y que tenga derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social, 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 establece para el trabajador jubilado un premio consistente en las siguientes mensualidades de su RAG, revalorizado de acuerdo con el IPC interanual, desde su jubilación hasta los sesenta y cinco años, prorrateado para el cálculo de la mensualidad las pagas extraordinarias, vigente en la fecha de jubilación:

Jubilados a los sesenta y un años, diez mensualidades.  
Jubilados a los sesenta y dos años, ocho mensualidades.  
Jubilados a los sesenta y tres años, seis mensualidades.  
Jubilados a los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

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 doce mensualidades.

En caso de que un jubilado a partir del 1 de enero de 1994 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

Parte a percibir:

$$\text{n.º pagas asignadas} \times \frac{\text{n.º meses desde su jubilación a su fallecimiento}}{\text{n.º meses desde su jubilación a los sesenta y cinco años}}$$

El trabajador podrá optar por cobrar el premio correspondiente en el momento de su jubilación.

### CAPITULO VI

#### Excedencias

#### Artículo 20. *Excedencias.*

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.

#### Artículo 21. *Servicio militar o civil.*

El personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar o civil y disponga de un permiso de duración superior a quince días, podrá tra-

bajar durante el mismo en la empresa si las necesidades de trabajo y la autoridad militar así lo permitieran.

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 22.

Sin contenido.

### CAPITULO VIII

#### Retribuciones, compensaciones y forma de pago

#### Artículo 23. *Retribución mínima garantizada.*

Las retribuciones mínimas garantizadas para cada categoría profesional serán las que figuran en la columna B del anexo I.

En estas retribuciones mínimas garantizadas se incluyen todos los conceptos retributivos con excepción de la antigüedad, plus de peligrosidad, plus de jefe de equipo, demás pluses reconocidos en el presente Convenio y paga de marzo.

#### Artículo 24. *Aumentos salariales.*

Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos sobre las retribuciones al 31 de diciembre de 1993 para 1994; al 31 de diciembre de 1994 para 1995, y al 31 de diciembre de 1995 para 1996, excepto la mayor antigüedad que se acredite en los sucesivos años, son las que figuran en la tabla del anexo II.

#### Artículo 25. *Cláusulas de revisión.*

Año 1994: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1994 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1993 superior al 4,34 por 100, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se aplicará, con carácter retroactivo a 1 de enero de 1994, un aumento equivalente al exceso sobre la indicada cifra y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1994.

Si, por el contrario, el mencionado IPC registrase al 31 de diciembre de 1994, un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1993, inferior al 4,34 por 100, la diferencia será con cargo al aumento salarial de 1995.

Año 1995: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1995 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1994 superior al 3,87 por 100, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se aplicará, con carácter retroactivo a 1 de enero de 1995, un aumento equivalente al exceso sobre la indicada cifra y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1995.

Si por el contrario, el mencionado IPC registrase al 31 de diciembre de 1995 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1994, inferior al 3,87 por 100, la diferencia será con cargo al aumento salarial de 1996.

Año 1996: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1996 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1995 superior al 3,34 por 100, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se aplicará, con carácter retroactivo a 1 de enero de 1996, un aumento equivalente al exceso sobre la indicada cifra y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1996.

Si, por el contrario, el mencionado IPC registrase al 31 de diciembre de 1996 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1995 inferior al 3,34 por 100, la diferencia será con cargo a la negociación del siguiente Convenio.

#### Artículo 26. *Aumento por ascenso.*

Cualquier ascenso que se produzca llevará aparejado 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.

#### Artículo 27. *Configuración salarial.*

Salario base: Para cada categoría profesional será el que figura en la columna A del anexo I de 1994, de 1995 y de 1996.

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 exceda, excepto antigüedad y «mejora de antigüedad» de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del anexo I de 1994, de 1995 y de 1996, se denominará «mejora de Convenio».

#### Artículo 28. Antigüedad, pluses y horas extraordinarias.

1. Plus de antigüedad.—La antigüedad queda unificada en ciclos quinquenales con valor fijo único, para todas las categorías, en:

1994: 2.675 pesetas.

1995: 2.780 pesetas.

1996: 2.875 pesetas.

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 1.500 pesetas por catorce pagas, consolidarán la diferencia a su favor en concepto de «mejora de antigüedad» que tendrá carácter fijo, de cuantía inalterable, no absorbible ni compensable.

2. 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.

3. 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 para cada uno de los tres años) más antigüedad dividido por 425 y multiplicado por 299.

Aquellas personas que no cobren este plus, percibirán las cantidades en

1994: 2.448 pesetas.

1995: 2.554 pesetas.

1996: 2.652 pesetas.

mensuales por catorce pagas, que no tendrá naturaleza de inalterable.

4. 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

1994: 10.368 pesetas.

1995: 10.821 pesetas.

1996: 11.237 pesetas.

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.

5. Plus de Ceuta y Melilla.—Se abojará en los términos señalados en la Orden del 20 de marzo de 1975.

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

6. 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 1 por 100 de las horas normales de los centros y personas 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 29. 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. En caso de discrepancia entre trabajador y empresa en cuanto a la justificación de dichos conceptos variables, al trabajador se le abonarán los salarios, quedando pendiente solamente dichos conceptos en discusión hasta su definitiva solución.

#### Artículo 30. Pagas extraordinarias.

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

Paga de marzo.—Se establece una paga extraordinaria, abonable antes del 15 de marzo para todas las categorías en

1994: de 150.000 pesetas.

1995: de 165.000 pesetas.

1996: de 180.000 pesetas

Al personal que en dichas fechas 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 quince días de antelación a la fecha deseada para el cobro.

#### Artículo 31. Dietas y desplazamientos.

Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma:

Media dieta:

1994: 1.352 pesetas.

1995: 1.412 pesetas.

1996: 1.466 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:

1994: 2.715 pesetas.

1995: 2.834 pesetas.

1996: 2.943 pesetas.

No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.

Dieta completa:

1994: 5.599 pesetas.

1995: 5.900 pesetas.

1996: 6.185 pesetas.

Desde el primer día.

Los límites máximos de aplicación de la media dieta y dieta sin pernoctar se acordarán con el Comité de Empresa local o Delegados de Personal.

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

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

1. Igual o mayor que un mes e inferior a dos: Un día hábil al término.
2. Mayor de dos meses. En este caso se considera:

a) Mayor de dos meses e inferior a tres:

Tres días al finalizar el desplazamiento, o

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

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

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

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

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

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores.

## CAPITULO IX

### Salud laboral y ambiental. Principios generales sobre la seguridad, salud laboral y ambiental

La empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo en seguridad, salud laboral y medio ambiente.

Estas medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de calidad de vida y medio ambiente en el trabajo, desarrollando objetivos para la defensa de la salud y condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación o reducción del riesgo.

Sin perjuicio de la aplicación de las aludidas medidas preventivas, todo accidente de trabajo obligará a la adopción de las medidas necesarias para evitar su repetición.

Esta deseable situación exige a la Dirección de la Compañía una colaboración con los Comités de Seguridad e Higiene y a todos los niveles para alcanzar el objetivo de que cada trabajador desarrolle su actividad con un alto grado de seguridad, salud laboral y ambiental. Asimismo se deberán potenciar las inversiones en prevención.

Junto con la aplicación de las medidas preventivas establecidas o que se establezcan, el trabajador estará obligado, por su propio interés y protección, a observar las reglas de seguridad, salud laboral y ambiental emanadas de la dirección de la Empresa y tratadas con los Comités de Seguridad e Higiene.

#### Artículo 32. *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 la oficina central, cuya composición será la siguiente:

Presidente: Director de zona, Director de fábrica o Subdirector de Personal en las oficinas centrales.

Vicepresidente: A designar de mutuo acuerdo entre el Comité 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 la empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

En las delegaciones locales se designará un Vigilante de Seguridad.

En aquellos centros en los que por cualquier circunstancia no existan Vigilantes de Seguridad, estará representado por el Comité de Seguridad e Higiene de la Dirección de zona.

#### Artículo 33. *Funciones del Comité de Seguridad.*

- a) Ser informado respecto a las tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la seguridad de los trabajadores.
- b) Recibir información relativa a:

Información 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 a la empresa, 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 a la empresa para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o 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 accidentabilidad de la empresa y proponer aquellas medidas que se crean necesarias para la mejora de la misma.

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.

Como mínimo una vez al mes se 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.

Si por circunstancias anormales se requiriese en alguna ocasión dedicar más de un día al mes para dichas revisiones, se ampliará dicho plazo de común acuerdo con la dirección correspondiente.

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

#### Artículo 34. *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 entregarán dos monos térmicos a Montaje y Reparaciones y a los operarios de fábricas que lo precisen y se cambiarán en cuanto se deterioren.

Las botas de seguridad se entregarán cada dieciocho meses, tomando como referencia el 1 de junio de 1991. Se repondrán cuando se deterioren.

Todos los materiales de seguridad se entregarán homologados.

#### Artículo 35. *Responsabilidad en materia de seguridad.*

Todo trabajador 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. 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.

Es responsabilidad de la dirección de la empresa que los aparatos de izar (trácteles, carracas, etc.) estén siempre en perfectas condiciones de uso, según marcan las leyes en esta materia.

#### Artículo 36. *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 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 37. *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 foto-seriación (por prescripción médica), exploración de corazón y pulmón, análisis de orina y sangre (ácido úrico, colesterol, glucemia, triglicéridos, GTP, 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.

A petición de los trabajadores de más de cincuenta años, se les hará una revisión prostática.

En el reconocimiento médico se efectuará audiometría y reconocimiento de columna y a los mayores de cuarenta y cinco años, electrocardiograma.

Bajo prescripción médica se efectuará el electroencefalograma.

El reconocimiento médico se realizará de una sola vez 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 del personal

#### Artículo 38. *Representantes del personal.*

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que la ley estableció. 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 los años 1994, 1995 y 1996 en aquellos centros que de acuerdo con la Ley de referencia tengan un crédito de:

Centro	Estatuto	Tendrán hasta el 31-12-1996
Hasta 100 .....	15 horas.	33 horas.
De 101 a 250 .....	20 horas.	38 horas 30'.
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 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 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 100 por 100 más de las horas que le correspondan por Convenio.

**Secciones Sindicales.**—Durante 1994, 1995 y 1996 en los centros de trabajo que ocupen más de 100 y menos de 250 trabajadores 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 trabajadores, 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 caso de que el Delegado Sindical no sea miembro del Comité tendrá un crédito de horas sindicales que represente el 50 por 100 de las horas que corresponda a uno de los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo.

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

En los centros de más de 250 trabajadores el Delegado Sindical que sea miembro del Comité de Empresa tendrá un 50 por ciento más del crédito de horas que le corresponda como miembro del Comité.

#### Artículo 39.

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 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.

#### Artículo 40. *Funciones de los representantes.*

Serán funciones de los Delegados de Personal o Comités de Empresa las siguientes:

- Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y Seguridad Social vigentes, advirtiendo a la dirección de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.
- 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.
- Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre:

Reestructuración de plantilla.

Traslados totales o parciales de la empresa.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

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

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

f) Ser informados anualmente de la situación de la empresa en materia de seguridad e higiene y de los medios adoptados para su mejora.

#### Artículo 41. *Informaciones a los representantes.*

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 Delegados de personal lo soliciten, se ampliará esta información.

#### Artículo 42. *Medidas disciplinarias.*

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 del 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.

#### Artículo 43. *Garantías.*

Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

- La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegado/s de Personal un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar que garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

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 cargos 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 u otros Delegados de Personal del centro de trabajo correspondiente.

Durante los ocho días siguientes a la entrega del pliego de cargos, 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.

#### Artículo 44. 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 41.

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.

#### Artículo 45. 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.

#### Artículo 46. 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 convocantes.

#### Artículo 47. 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 del Comité o Delegados de Personal de cada Dirección de Zona que haya señalado el interesado.

### CAPITULO XI

#### Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio y Comisión Coordinadora

#### Artículo 48. Funciones.

Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.—El pleno de la mesa negociadora del Convenio asumirá la función de Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

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

Comisión Coordinadora.—Para casos de problemas graves o conflictos relacionados con la marcha del Convenio y que trasciendan las posibilidades de resolución entre la Dirección local y el Comité de Empresa o Delegados de Personal respectivos, se constituye una Comisión compuesta por miembros de la Parte Social y de la Dirección.

A la detección de un problema o conflicto de las características anteriormente mencionadas la Comisión se reunirá y recabará la información relacionada con el asunto y, en caso necesario, tratará de solucionarlo «in situ». De no alcanzarse una solución como anteriormente se indica, se presentará a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

### CAPITULO XII

#### Reforma laboral

#### Artículo 49.

Durante la vigencia del Convenio, una Comisión Paritaria estudiará los aspectos de la reforma laboral y por tanto, mientras duran estos estudios, no se aplicará dicha reforma.

Esta Comisión celebrará tres reuniones anuales en los meses de enero, mayo y octubre y sus estudios deberán finalizar antes del 31 de marzo de 1997.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros de la Parte Social y cuatro miembros de la Dirección, ambas Partes de la Mesa de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Excepcionalmente y debido a la particularidad de los asuntos a tratar en esta Comisión los miembros de la P.S. que compongan la Comisión podrán ser sustituidos por otros representantes legales de los trabajadores de la empresa, aunque no pertenezcan a la Mesa de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

En caso de no acuerdo en los conceptos no regulados en el actual Estatuto de los Trabajadores (vigente a 1 de enero de 1994), Convenio Colectivo y Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y agotados los medios internos (Mesa de Vigilancia e Interpretación de Convenio), se iría a una mediación externa, nombrada de mutuo acuerdo.

### CAPITULO XIII

#### Artículo 50. Reconocimiento de títulos.

El reconocimiento del título profesional o universitario del personal de la empresa que lo 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.

#### Disposición adicional primera.

Con efectos 1 de enero de 1994 se aplicará en todos sus términos el acuerdo entre la Dirección del centro de trabajo de Méndez Alvaro, 73 y el Comité de Empresa, de cuyo texto íntegro 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.

Retribución mínima garantizada.—La R. M. G. para cada categoría profesional será la que figura en el columna B del anexo I bis. En esta R.M.G. se incluyen todos los conceptos retributivos a excepción de la antigüedad, plus de peligrosidad, plus de jefe de equipo, demás pluses reconocidos en el presente Convenio y paga de marzo.

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 1993 excepto la mayor antigüedad que se acredite en los sucesivos años, son las que figuran en la siguiente tabla (anexo II bis).

En los aumentos mínimos garantizados queda incluida la revalorización que para 1994, 1995 y 1996 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 de 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 I.V. para los años 1994, 1995, 1996 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 figura en la columna A del anexo I bis.

Plus de Convenio.—Será la diferencia entre las columnas 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 1994, 1995, 1996 y sucesivos.

Mejora de 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.

Disposición adicional segunda.

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 el Director de Zona y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

Los Comités y Delegados de Personal podrán pactar con la Dirección la compensación de las guardias por «24 horas».

En todos los centros donde actualmente este servicio esté establecido o se quiera establecer, se negociará con el Comité 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 el Comité de Empresa o Delegados de Personal. En caso de no acuerdo se realizará como anteriormente se hacía.

Las condiciones aquí pactadas (modalidades y compensaciones) respecto a este servicio obligan a las personas acogidas a este acuerdo.

Servicio «24 horas» (modalidades):

A) Jornada continuada de tarde de lunes a sábado.

El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 08.00 horas.

B) Jornada continuada alternativamente de mañana y tarde de lunes a sábado. El personal en modalidad de tarde deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 08.00 horas.

C) Jornada continuada de mañana de miércoles a lunes. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 08.00 horas.

D) Jornada continuada de tarde de miércoles a lunes. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 08.00 horas.

E) Jornada continuada alternativamente de mañana y tarde de miércoles a lunes. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 08.00 horas.

Todo trabajador adscrito a este servicio en cualquiera de sus modalidades deberá descansar durante doce horas, desde el final de su salida nocturna hasta el comienzo de la modalidad elegida y un día y medio cada semana.

Compensaciones (modalidades):

A) Durante los años: 1994, 528.138 pesetas; 1995, 551.217 pesetas; 1996, 572.384 pesetas anuales divididas por once meses en concepto de plus.

B) Alternativamente, es decir, cinco meses y medio en modalidad A y cinco meses y medio en modalidad B: 1994, 264.068 pesetas; 1995,

275.607 pesetas; 1996, 285.191 pesetas anuales divididas por once meses en concepto de plus.

C) Durante los años: 1994, 300.078 pesetas; 1995, 313.191 pesetas; 1996, 325.218 pesetas anuales divididas por once meses en concepto de plus.

D) Durante los años: 1994, 600.156 pesetas; 1995, 626.383 pesetas; 1996, 650.436 pesetas anuales divididas por once meses en concepto de plus.

E) Alternativamente, es decir, cinco meses y medio en modalidad C y cinco meses y medio en modalidad D: 1994, 300.078; 1995, 313.191 pesetas; 1996, 325.217 pesetas anuales divididas por once meses en concepto de plus.

Queda bien entendido que dichos pluses los percibirá el trabajador siempre que trabaje dentro de los aludidos sistemas de trabajo.

Por cada emergencia entre las 22,00 y las 08,00 horas el trabajador percibirá una compensación en

1994: 4.501 pesetas.

1995: 4.697 pesetas.

1996: 4.878 pesetas.

más los gastos reales en que incurra.

Disposición adicional tercera. *Empleo.*

La Dirección de la empresa se compromete al mantenimiento de los contratos indefinidos, de los que habrán de deducirse las bajas producidas por jubilaciones, bajas voluntarias, despidos disciplinarios y fallecimientos.

La Dirección garantiza en 1994 la renovación o transformación en contrato indefinido del 80 por 100 de los contratos temporales en vigor, tomando como base el número de contratos existentes a la firma del Convenio.

Para 1995 y 1996, la Dirección declara su deseo de mantenimiento de los contratos temporales, aunque su renovación o su posible transformación en indefinidos, quedan supeditadas a las perspectivas económicas de la empresa.

Disposición aclaratoria.

En defecto de normas aclaratorias 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.

## ANEXO I

### Retribución mínima garantizada

Año 1994

Categoría	Salario base A	Retr. Min. Gar. B
<b>Grupo Operarios:</b>		
Oficial 1.ª J. E. ....	956.141	2.255.818
Oficial 1.ª .....	956.141	2.255.818
Oficial 2.ª .....	948.802	2.141.328
Oficial 3.ª .....	944.608	2.054.179
Especialista .....	943.560	1.982.784
<b>Grupo Subalterno:</b>		
Chófer y Conserje .....	948.802	2.141.328
Subalternos .....	944.608	2.054.179
<b>Grupo Administrativo:</b>		
Jefe 1.ª .....	980.254	2.998.227
Jefe 2.ª .....	972.915	2.703.811
Secretaría/o Dirección .....	962.431	2.415.074
Oficial 1.ª administrativo .....	956.141	2.255.818
Oficial 2.ª administrativo .....	948.802	2.141.328
Auxiliar administrativo .....	944.608	2.054.179
<b>Grupo Técnico de Oficina:</b>		
Delineante proyectista .....	975.012	2.800.153
Delineante 1.ª .....	956.141	2.255.818
Delineante 2.ª .....	948.802	2.141.328
Calcador .....	944.608	2.054.179

Categoría	Salario base A	Retr. Min. Gar. B
Reproductor de Planos .....	944.608	2.054.179
Archivero bibliotecario .....	948.802	2.141.328
<b>Grupo Organización del Trabajo:</b>		
Jefe Organización 1. <sup>a</sup> .....	980.254	2.998.227
Jefe Organización 2. <sup>a</sup> .....	972.915	2.703.811
Técnico Organización 1. <sup>a</sup> .....	956.141	2.255.818
Técnico Organización 2. <sup>a</sup> .....	948.802	2.141.328
Auxiliar Organización .....	944.608	2.054.179
<b>Grupo Técnicos de Taller:</b>		
Jefe de Taller .....	980.254	2.998.227
Maestro de Taller .....	977.109	2.921.551
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	975.012	2.849.514
Encargado .....	973.964	2.775.608
<b>Grupo Técnicos Titulados:</b>		
Ingenieros y Licenciados .....	1.017.996	3.149.542
Peritos, Aparejadores y Graduados .....	1.006.464	2.998.227
Peritos, Aparej. y Grad. (c/ respons.) .....	1.010.658	3.076.231
Técnicos comerciales .....	972.915	2.703.811
Técnicos comerciales 2. <sup>a</sup> .....	956.141	2.255.818

## Año 1995

Categoría	Salario base A	Retr. Min. Gar. B
<b>Grupo Operarios:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E. ....	997.924	2.355.074
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	997.924	2.355.074
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	990.265	2.236.617
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	985.888	2.146.617
Especialista .....	984.794	2.072.009
<b>Grupo Subalterno:</b>		
Chófer y Conserje .....	990.265	2.236.617
Subalternos .....	985.888	2.146.617
<b>Grupo Administrativo:</b>		
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	1.023.091	3.118.156
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	1.015.432	2.811.156
Secretaria/o Dirección .....	1.004.489	2.517.715
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo .....	997.924	2.355.074
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo .....	990.265	2.236.617
Auxiliar administrativo .....	985.888	2.146.617
<b>Grupo Técnico de Oficina:</b>		
Delineante proyectista .....	1.017.620	2.912.159
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	997.924	2.355.074
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	990.265	2.236.617
Calcador .....	985.888	2.146.617
Reproductor de Planos .....	985.888	2.146.617
Archivero bibliotecario .....	990.265	2.236.617
<b>Grupo Organización del Trabajo:</b>		
Jefe Organización 1. <sup>a</sup> .....	1.023.091	3.118.156
Jefe Organización 2. <sup>a</sup> .....	1.015.432	2.811.963
Técnico Organización 1. <sup>a</sup> .....	997.924	2.355.074
Técnico Organización 2. <sup>a</sup> .....	990.265	2.236.617
Auxiliar Organización .....	985.888	2.146.617
<b>Grupo Técnicos de Taller:</b>		
Jefe de Taller .....	1.023.091	3.118.156
Maestro de Taller .....	1.019.808	3.038.413
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	1.017.620	2.963.495
Encargado .....	1.016.526	2.886.632
<b>Grupo Técnicos Titulados:</b>		
Ingenieros y Licenciados .....	1.062.483	3.275.524
Peritos, Aparejadores y Graduados .....	1.050.446	3.118.156

Categoría	Salario base A	Retr. Min. Gar. B
Peritos, Aparej. y Grad. (c/ respons.) .....	1.054.823	3.199.280
Técnicos comerciales .....	1.015.432	2.811.963
Técnicos comerciales 2. <sup>a</sup> .....	997.924	2.355.074

## Año 1996

Categoría	Salario base A	Retr. Min. Gar. B
<b>Grupo Operarios:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E. ....	1.036.244	2.446.922
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.036.244	2.446.922
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.028.291	2.324.963
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1.023.746	2.232.482
Especialista .....	1.022.610	2.154.889
<b>Grupo Subalterno:</b>		
Chófer y Conserje .....	1.028.291	2.324.963
Subalternos .....	1.023.746	2.232.482
<b>Grupo Administrativo:</b>		
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	1.062.378	3.227.291
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	1.054.424	2.910.382
Secretaria/o Dirección .....	1.043.062	2.612.129
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo .....	1.036.244	2.446.922
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo .....	1.028.291	2.324.963
Auxiliar administrativo .....	1.023.746	2.232.482
<b>Grupo Técnico de Oficina:</b>		
Delineante proyectista .....	1.056.697	3.014.085
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	1.036.244	2.446.922
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	1.028.291	2.324.963
Calcador .....	1.023.746	2.232.482
Reproductor de Planos .....	1.023.746	2.232.482
Archivero bibliotecario .....	1.028.291	2.324.963
<b>Grupo Organización del Trabajo:</b>		
Jefe Organización 1. <sup>a</sup> .....	1.062.378	3.227.291
Jefe Organización 2. <sup>a</sup> .....	1.054.424	2.910.382
Técnico Organización 1. <sup>a</sup> .....	1.036.244	2.446.922
Técnico Organización 2. <sup>a</sup> .....	1.028.291	2.324.963
Auxiliar Organización .....	1.023.746	2.232.482
<b>Grupo Técnicos de Taller:</b>		
Jefe de Taller .....	1.062.378	3.227.291
Maestro de Taller .....	1.058.969	3.144.757
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	1.056.697	3.067.217
Encargado .....	1.055.660	2.987.664
<b>Grupo Técnicos Titulados:</b>		
Ingenieros y Licenciados .....	1.103.282	3.390.167
Peritos, Aparejadores y Graduados .....	1.090.784	3.227.291
Peritos, Aparej. y Grad. (c/ respons.) .....	1.095.329	3.311.255
Técnicos comerciales .....	1.054.424	2.910.382
Técnicos comerciales 2. <sup>a</sup> .....	1.036.244	2.446.922

## ANEXO II

## Aumentos mínimos garantizados

Categoría	1994 - Pesetas	1995 - Pesetas	1996 - Pesetas
<b>Grupo Operarios:</b>			
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E. ....	104.685	99.256	91.848
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	104.685	99.256	91.848
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	100.339	95.289	88.346

Categoría	1994 - Pesetas	1995 - Pesetas	1996 - Pesetas
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	97.182	92.438	85.865
Especialista .....	93.805	89.225	82.880
<b>Grupo Subalterno:</b>			
Chófer y Conserje .....	100.339	95.289	88.346
Subalternos .....	97.182	92.438	85.865
<b>Grupo Administrativo:</b>			
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	128.257	119.929	109.135
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	115.665	108.152	98.419
Secretaria/o Dirección .....	108.797	102.641	94.414
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo .....	104.685	99.256	91.848
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo .....	100.339	95.289	88.346
Auxiliar administrativo .....	97.182	92.438	85.865
<b>Grupo Técnico de Oficina:</b>			
Delineante proyectista .....	119.786	112.006	101.926
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	104.685	99.256	91.848
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	100.339	95.289	88.346
Calcador .....	97.182	92.438	85.865
Reproductor de Planos .....	97.182	92.438	85.865
Archivero bibliotecario .....	100.339	95.289	88.346
<b>Grupo Organización del Trabajo:</b>			
Jefe Organización 1. <sup>a</sup> .....	128.257	119.929	109.135
Jefe Organización 2. <sup>a</sup> .....	115.665	108.152	98.419
Técnico Organización 1. <sup>a</sup> .....	104.685	99.256	91.848
Técnico Organización 2. <sup>a</sup> .....	100.339	95.289	88.346
Auxiliar Organización .....	97.182	92.438	85.865
<b>Grupo Técnicos de Taller:</b>			
Jefe de Taller .....	128.257	119.929	109.135
Maestro de Taller .....	124.977	116.862	106.344
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	121.897	113.981	103.722
Encargado .....	118.736	111.024	101.032
<b>Grupo Técnicos Titulados:</b>			
Ingenieros y Licenciados .....	134.730	125.982	114.643
Peritos, Aparejadores y Graduados .....	128.257	119.929	109.135
Peritos, Aparej. y Grad. (c/ respons.) .....	131.594	123.049	111.975
Técnicos comerciales .....	115.665	108.152	98.419
Técnicos comerciales 2. <sup>a</sup> .....	104.685	99.256	91.848

## ANEXO I BIS

## Tabla salarial para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando

Retribución mínima garantizada

(Incluido I.V. y CDA)

Categoría	Salario base A - Pesetas	R.M.G. (incl. I.V. y CDA) B - Pesetas
<b>Grupo Operarios</b>		
1994		
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E. ....	956.141	2.255.818
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	956.141	2.255.818
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	948.802	2.141.328
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	944.608	2.054.179
Especialista .....	943.560	1.982.784
1995		
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E. ....	997.924	2.355.074
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	997.924	2.355.074
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	990.265	2.236.617

Categoría	Salario base A - Pesetas	R.M.G. (incl. I.V. y CDA) B - Pesetas
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	985.888	2.146.617
Especialista .....	984.794	2.072.009
1996		
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E. ....	1.036.244	2.446.922
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.036.244	2.446.922
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.028.291	2.324.963
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1.023.746	2.232.482
Especialista .....	1.022.610	2.154.889

## ANEXO II BIS

## Tabla salarial para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando

Aumentos mínimos garantizados

(Incluido I.V.)

Grupo Operarios	1994 - Pesetas	1995 - Pesetas	1996 - Pesetas
Oficial 1. <sup>a</sup> J. E. ....	104.685	99.256	91.848
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	104.685	99.256	91.848
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	100.339	95.289	88.346
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	97.182	92.438	85.865
Especialista .....	93.805	89.225	82.880

## ACTA ADICIONAL AL X CONVENIO COLECTIVO ZOSA

La Mesa Negociadora acuerda en relación con el Real Decreto-ley 18/1993 y Real Decreto-ley 2317/1993 sobre contratos en prácticas y aprendizaje.

## Prácticas:

Durante los tres primeros meses, la RMG será el 85 por 100 de la RMG de la categoría correspondiente. A partir del cuarto mes, la RMG será el 100 por 100 de la categoría correspondiente.

## Aprendizaje:

Duración: Tres años.

Edad: A la fecha de contratación, de dieciocho a veinticuatro años.

R.M.G.	1994 - Pesetas	1995 - Pesetas	1996 - Pesetas
Primer año de contrato .....	1.387.949	1.450.406	1.508.422
Segundo año de contrato .....	—	1.554.007	1.616.167
Tercer año de contrato .....	—	—	1.831.656

Beneficios sociales del artículo 11: Los mismos beneficios económicos que aporta la empresa.

**20916** RESOLUCION de 6 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Remolcanosa y E. D. S. A., Agrupación de Interés Económico».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Remolcanosa y E. D. S. A., Agrupación de Interés Económico» (código de Convenio número 9007712), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1994, de una parte, por los designados por la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, 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