

*Personal administrativo*

- a) **Jefe de Administración o Secretaría:** Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaría de la empresa, de la que responderá ante el titular del mismo.
- b) **Intendente:** Es quien tiene a su cargo la adquisición de toda clase de muebles, objetos, víveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento de la empresa y sus servicios.
- c) **Jefe de Negociado:** Es quien, a las órdenes del Jefe de Administración y/o Secretaría, se encarga de dirigir una sección o departamento administrativo.
- d) **Oficial:** Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.
- e) **Auxiliar administrativo:** Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior.

*Personal de Servicios Generales*

- a) **Conserje:** Es quien atiende las necesidades de la empresa y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias de la empresa, organizando el servicio de Ordenanzas y personal auxiliar.
- b) **Gobernante:** Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de Limpieza, Cocina y Comedor, si no existieran Jefes de los mismos, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose, si procede, de menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.
- c) **Jefe de Cocina:** Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.
- d) **Oficial de primera:** Es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.
- e) **Cocinero:** Es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.
- f) **Celador:** Es quien tiene a su cargo el cuidado del orden y compostura de los colegiales para el mejor trato y conservación de las instalaciones de la empresa.
- g) **Portero:** Es quien realiza las siguientes tareas: Limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada. Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque no se altere el orden. Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren la empresa.  
Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.  
Encendido y apagado de las luces en los elementos comunes.  
Cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.
- h) **Ordenanza:** Es quien vigila los locales y realiza recados, encargos, etcétera.
- i) **Telefonista:** Es quien durante su jornada de trabajo atiende preferentemente la centralita, cuidando de cuestiones burocráticas o de recepción.
- j) **Ayudante de Cocina:** Es quien, a las órdenes del Cocinero, le ayuda en sus funciones.
- k) **Oficial de segunda:** Es el que, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.
- l) **Empleado de Mantenimiento y Jardinería:** Es quien, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.
- ll) **Empleado de Servicio de Comedor y Limpieza:** Es quien atiende a cualquiera o ambas de estas funciones dentro de su jornada de trabajo en la empresa.  
En el contrato de trabajo se podrá especificar, en su caso, el número de horas que dedica a cada función.
- m) **Empleado de Costura, Lavado y Plancha:** Es quien atiende a cualquiera o a todas estas funciones dentro de su jornada de trabajo en la empresa.
- Personal no cualificado:** Es quien desempeña actividades que no constituyen propiamente un oficio.

El Aprendiz, cualquiera que sea su grupo profesional, será el trabajador contratado bajo la modalidad de contrato de aprendizaje.

Quedará homologado al Jefe de Cocina, el Despensero; al Oficial de primera, el Conductor de primera, y al Oficial de segunda, el Conductor de segunda.

**19768** *RESOLUCIÓN de 22 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XI Convenio Colectivo de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», y «Ascensores Eguren, Sociedad Anónima» (AES A).*

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», y «Ascensores Eguren, Sociedad Anónima» (AES A) (código de Convenio número 9005462), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 22 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XI CONVENIO COLECTIVO DE «ZARDOYA OTIS» Y «ASCENSORES EGUREN, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AES A)**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

**Ámbito territorial:** 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 San Sebastián.

**Ámbito personal:** El ámbito personal es para todos los trabajadores de los centros de trabajo de «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», y «Ascensores Eguren, Sociedad Anónima» (AES A), incluidos en este convenio, salvo Directores, Subdirectores y Delegados de Zona.

**Artículo 2. Duración, vigencia y denuncia.**

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 1997.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998, y su vigencia, hasta la firma del próximo convenio colectivo.

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 XII Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre de 1998, 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.

## CAPÍTULO 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 1996 se mantendrán como garantía exclusivamente «ad personam».

## CAPÍTULO 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 oírá 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 aquéllas.
- 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 los Comités 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:

Para 1997: 4.567 pesetas.

Para 1998: Las cantidades serán las de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,20 puntos.

- 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:

Para 1997: 6.611 pesetas.

Para 1998: Las cantidades serán las de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,20 puntos.

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.

## CAPÍTULO IV

### Jornada, vacaciones y licencias

#### Artículo 8. *Jornada.*

El número de horas de trabajo efectivo será, en todos los centros de trabajo, en:

1997, de 1.750.

1998, de 1.749.

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 1997 ó 30 de noviembre de 1998, 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 temporal 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:

- Matrimonio: Dieciocho días naturales.

a bis) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos: Un día natural.

- 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 periodo.

b bis) Adopción de hijo: Tres días para las gestiones necesarias.

c) Enfermedad grave de cónyuge, compañero/a, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos: Dos días laborales 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) Los 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 o Delegados de Personal 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.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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 horas del mediodía, se contabilizará el día completo.

2.º Si el hecho causante se produce después de las doce horas 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 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 tendrá derecho a los necesarios periodos 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.

## CAPÍTULO V

### Beneficios sociales

#### Artículo 11. *Enfermedad y accidente.*

Aunque las disposiciones vigentes (RDL 5/1992, de 21 de julio) determinan que en la prestación económica por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, el abono del 60 por 100 de la base reguladora entre el cuarto y el decimoquinto día, ambos inclusive, sea a cargo de la empresa, se complementarán dichas prestaciones hasta

el 85 por 100 de la Retribución Anual Garantizada (RAG) durante los tres primeros días en 1997, y a partir del cuarto día la prestación económica se complementará hasta el 100 por 100 del RAG por el tiempo que dure el proceso. Para 1998, la fecha de prestación hasta el 100 por 100 sobre RAG se adelantará o se mantendrá en función del índice de absentismo en incapacidad temporal durante 1997.

El índice de absentismo será el cociente resultante de dividir el número de días perdidos por incapacidad temporal durante 1997 entre el número de personas promedio durante el mismo año.

Por lo tanto, si el índice de absentismo en incapacidad temporal durante 1997 fuera igual o mayor a 13,17 días habido durante 1996, la fecha del complemento se mantendrá, y si fuera menor se adelantará un día.

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 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 la cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, 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 de 3.000.000 de pesetas en 1997 y de 3.200.000 pesetas en 1998.

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 de seis meses para los trabajadores de nuevo ingreso, y hasta el 31 de diciembre de 1997 para los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en la empresa. En caso de acogerse, estarán obligados a reintegrar a la empresa las cuotas que les hubieran correspondido abonar desde 1 de enero de 1996.

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

#### 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, 3.000.000 de pesetas en 1997 y 3.200.000 pesetas en 1998.

#### 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 dicha seguro de vida voluntario, sus beneficiarios percibirán las dos terceras partes de lo que percibirían si lo estuviera y, como mínimo, 6.000.000 de pesetas en 1997 y 6.400.000 pesetas en 1998.

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

En la fecha de cumplimiento se abonarán los siguientes premios para 1997:

Veinte años: 32.640 pesetas.

Veinticinco años: 41.635 pesetas.

Treinta años: 49.139 pesetas.  
 Treinta y cinco años: 54.485 pesetas.  
 Cuarenta años: 60.139 pesetas.  
 Cuarenta y cinco años: 65.793 pesetas.  
 Cincuenta años: 73.129 pesetas.

Para 1998, las cantidades serán las de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,20 puntos.

#### 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.

En el caso de no tener necesidad de utilizar todo el fondo, la cantidad sobrante pasará a engrosar los fondos del artículo 18, ayuda familiar.

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

El fondo será: En 1997, 49.000.000 de pesetas; 1998, 51.000.000 de pesetas.

La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de primera vivienda o desahucio será: Para 1997, 900.000 pesetas; 1998, 950.000 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: 1997, 200.000 pesetas; 1998, 210.000 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 devengarán un interés anual del 2,5 por 100. Dicho interés será incorporado al fondo con el fin de darle mayor movilidad, sin que ello suponga crecimiento del mismo.

La amortización de los préstamos se efectuará de acuerdo a la siguiente tabla hasta un RAG de:

2.400.000 pesetas: 6,5 por 100.  
 2.500.000 pesetas: 7,0 por 100.  
 2.600.000 pesetas: 7,5 por 100.  
 2.700.000 pesetas: 8,0 por 100.  
 2.800.000 pesetas: 8,5 por 100.  
 2.900.000 pesetas: 9,0 por 100.  
 3.000.000 pesetas: 9,5 por 100.  
 3.100.000 pesetas: 10,0 por 100.  
 3.200.000 pesetas: 10,5 por 100.  
 3.300.000 pesetas: 11,0 por 100.

Más de 3.300.000 pesetas, se incrementará medio punto por cada 200.000 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 a los Comités 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: 1997, de 4.700.000 pesetas; en 1998, de 4.900.000 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: 1997, 20.000 pesetas; 1998, 21.000 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: 1997, 19.300.000 pesetas; 1998, 19.800.000 pesetas.

Se mantiene el reglamento a tal fin acordado.

#### Artículo 19. *Jubilación.*

Todo trabajador que antes de 31 de diciembre de 1997 ó 31 de diciembre de 1998 tenga cumplidos sesenta y un años de edad o más, y tenga derecho a percibir de la Seguridad Social pensión de jubilación, podrá optar por jubilarse, percibiendo un complemento invariable con cargo a la empresa que cubra hasta el 100 por 100 de la pensión de la Seguridad Social que le correspondería en ese momento de haber tenido la edad de sesenta y cinco años.

La cuantía del complemento con cargo a la empresa no se verá afectada, aunque por disposiciones legales o reglamentarias varíen las prestaciones de la Seguridad Social.

En casos especiales y de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa, los trabajadores podrán jubilarse a los sesenta años de edad, con los mismos requisitos y en las mismas condiciones que anteriormente se describen.

El complemento 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, prorrateando para el cálculo de la mensualidad las pagas extraordinarias, vigente en la fecha de jubilación.

Jubilado a los sesenta años: Doce mensualidades.

Jubilado a los sesenta y un años: Diez mensualidades.

Jubilado a los sesenta y dos años: Ocho mensualidades.

Jubilado a los sesenta y tres años: Seis mensualidades.

Jubilado a los sesenta y cuatro años: Cuatro mensualidades.

El trabajador podrá optar por cobrar el premio correspondiente en el momento de su jubilación, o a los sesenta y cinco años, revalorizadas las mensualidades de acuerdo con el IPC interanual.

En el caso de que un jubilado a partir de 1 de enero de 1997 ó 1 de enero de 1998 falleciere antes de cumplir los sesenta y cinco años, sus beneficiarios legales percibirán la totalidad de las mensualidades que le hubieren correspondido cobrar a la edad de sesenta y cinco años, revalorizadas de acuerdo con el IPC interanual, desde la fecha de su jubilación hasta la de su fallecimiento.

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

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

#### Artículo 22. *Formación y promoción.*

Con el fin de potenciar la formación y la promoción de todos los componentes de la empresa, se crearán comisiones de trabajo, dentro de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

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

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

Las citadas comisiones podrán recabar información de la Dirección de la empresa, respecto a la puesta en marcha y seguimiento de los programas a desarrollar en estas materias.

Dichas comisiones, antes de cada reunión, deberán elaborar un orden del día previo que posibilite una mejor operatividad de las mismas. Las fechas de celebración coincidirán con la misma semana en que se convoque la Mesa de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

La compañía desarrollará las actividades de formación encaminadas a:

- El entrenamiento, orientación y adaptación de los trabajadores de nuevo ingreso.
- El perfeccionamiento, el reciclaje y la formación profesional.
- La formación en el área de seguridad y salud laboral.
- La adaptación del personal a las nuevas tecnologías.
- Facilitar las promociones en base a los méritos individuales.
- Mejorar el desarrollo en las tareas de mando.
- Crear ayudas económicas para facilitar el acceso a titulaciones oficiales de enseñanza media y superior, que puedan ser aplicadas en la organización.

La Dirección reconoce el Permiso Individual de Formación (PIFE), recogido dentro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, como elemento de desarrollo personal y profesional de los trabajadores, estudiando las solicitudes que sean presentadas.

Para disponer de una mayor información sobre las necesidades de formación para 1998, se elaborará una encuesta que será aplicada por centros operativos (Dirección de Zona, Fábrica, Central), en cuyo diseño, tabulación, establecimiento de prioridades, etc., participarán la Dirección y los representantes de los trabajadores, pudiendo establecerse el Plan de Formación por centro, en una primera etapa y el Plan de Formación de la Compañía, posteriormente. En la Mesa de Trabajo de Formación y Promoción de octubre de 1997 se aprobará la encuesta y se tendrán las propuestas de prioridades para 1998 y años posteriores.

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuciones, compensaciones y forma de pago

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

Las retribuciones mínimas garantizadas para cada categoría profesional para 1997 serán las que figuran en la columna B del anexo I.

Para 1998, las cantidades serán incrementadas sobre las de 1997 en el IPC proyectado más 0,70 puntos, distribuidas en la misma proporción que en 1997.

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 para 1997 por todos los conceptos sobre las retribuciones al 31 de diciembre de 1996, excepto la mayor anti-

güedad que se acredite en los sucesivos años, son los que figuran en la tabla del anexo II.

Para 1998, los aumentos mínimos garantizados serán calculados sobre las tablas de RMG de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,70 puntos, distribuidos en la misma proporción que en 1997.

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

###### Año 1997:

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase al 31 de diciembre de 1997 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1996, superior al 2,80 por 100, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se aplicará, con carácter retroactivo a 1 de enero de 1997, 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 1997.

Si, por el contrario, el mencionado IPC registrase al 31 de diciembre de 1997 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1996, inferior al 2,80 por 100, la diferencia será con cargo al aumento salarial de 1998.

###### Año 1998:

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1998 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1997, superior al IPC proyectado más 0,20 puntos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se aplicará, con carácter retroactivo a 1 de enero de 1998, 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 1998.

Si, por el contrario, el mencionado IPC registrase al 31 de diciembre de 1998 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1997, inferior al IPC proyectado más 0,20 puntos, la diferencia será con cargo al aumento salarial de 1999.

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

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

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

Salario base: Para 1997 y para cada categoría profesional será el que figura en la columna A del anexo I.

Para 1998 será el de 1997 incrementado en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,40 puntos.

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, 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 1997, de 2.956 pesetas por quinquenio por 14 pagas.

Para 1998, las cantidades se calcularán sobre las de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,20 puntos.

Quienes viniesen percibiendo hasta el 31 de diciembre de 1985 en concepto de antigüedad por cualquier tipo de ciclo, valores totales superiores a 1.500 pesetas por 14 pagas, consolidarán la diferencia a su favor en concepto de «mejora de antigüedad», que tendrá carácter fijo, 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) más antigüedad dividido por 425 y multiplicado por 299.

Aquellas personas que no cobren este plus percibirán las cantidades de: En 1997, 1.226 pesetas mensuales por 14 pagas, que no tendrá naturaleza de inalterable.

Para 1998, la cantidad se calculará sobre la de 1997 incrementada en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,20 puntos.

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: 1997, 11.552 pesetas mensuales por catorce pagas.

Para 1998, la cantidad se calculará sobre la de 1997 incrementada en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,20 puntos.

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 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.

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.

El valor de la hora extraordinaria es el 175 por 100 de la hora ordinaria.

#### 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: 1997, de 187.500 pesetas; 1998, de 195.000 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 período de abono de las citadas pagas podrá pedir un anticipo sobre las mismas, siempre que se haga con quince días de antelación a la fecha deseada para el cobro.

#### Artículo 31. Dietas y desplazamientos.

Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma:

Media dieta: En 1997, 1.507 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: En 1997, 3.025 pesetas.

No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.

Dieta completa: En 1997, 6.358 pesetas, desde el primer día.

Para 1998, las cantidades se calcularán sobre las de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,20 puntos.

Los límites máximos de aplicación de la media dieta y dieta sin pernoctar se acordarán con los Comités de Empresa 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.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad, salud laboral y ambiental

#### PRINCIPIOS GENERALES

La Dirección y los representantes de los trabajadores consideran que la promoción de la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores de «Zardoya Otis» y AESA son aspectos fundamentales dentro de la actividad de la empresa, encaminadas a la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

Se entiende por «seguridad» todo lo que se refiere a que las condiciones de diseño, fabricación, métodos de trabajo, formación de personal, maquinarias y elementos de la industria sean tales que se impida, en la medida de lo previsible, que se produzcan accidentes.

Se entiende por «salud laboral y ambiental» todo lo que se refiere a que las condiciones medioambientales de trabajo sean tales que se eviten, en la medida de lo técnicamente posible, agresiones a los trabajadores por agentes físicos, químicos o biológicos.

Para lograr lo anterior, la Dirección, con la participación de la representación de los trabajadores, aplicará las medidas preventivas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo según los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- e) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

#### Artículo 32. Delegados de Prevención.

Delegados de Prevención son los trabajadores, elegidos por y entre los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se nombrará un Delegado de Prevención en cada Delegación Local y Agencia donde haya representante legal de los trabajadores.

Se considera tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario (artículo 38 del Convenio) el tiempo dedicado a visita a obras, rutas y secciones.

Competencias:

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) Recibir mensualmente información relativa a:

Accidentes con baja y sin baja de su D. Zona, Fábrica u Oficina Central. Estadísticas de seguridad.

Nuevas tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la seguridad de los trabajadores.

Documentos que tengan incidencia en las condiciones de seguridad y salud laboral.

f) Los Delegados de Prevención dedicarán un día al mes para efectuar una revisión de obras, rutas o secciones, emitiendo informe que entregarán al responsable del centro de trabajo y enviarán copia al Secretario del Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

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.

Aquel centro en que no haya Delegado de Prevención estará representado por el Comité de Seguridad y Salud de la Dirección de Zona.

Facultades: Además de las recogidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención tendrán las siguientes facultades:

Podrán ordenar la paralización inmediata del trabajo si estiman que existe un riesgo grave e inminente de accidente informando inmediatamente a la Dirección y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Proponer aquellas medidas que crean necesarias para conseguir la reducción de la accidentabilidad.

Acudir cuando sean requeridos a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Los Delegados de Prevención deberán recibir cursos de formación en seguridad y salud laboral, impartidos por organizaciones competentes.

Podrán solicitar otros cursos de formación en estas materias ante la empresa, organizaciones sindicales u organismos oficiales.

### Artículo 33. *Comités de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa, en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada una de las Direcciones de Zona, en las Fábricas de Madrid y Munguía y en Oficinas Centrales.

La composición del Comité de Seguridad y Salud será:

Cuatro Delegados de Prevención como máximo. En las Direcciones de Zona, uno como mínimo será de la sede de Zona.

Igual número de miembros de la Dirección, uno de los cuales será el Director de Zona, el Director de Fábrica o el Subdirector de Recursos Humanos en Oficinas Centrales.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá una reunión al mes como mínimo, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera.

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo sin imputación al crédito horario (artículo 38 del Convenio) el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Dada la composición paritaria de los Comités de Seguridad y Salud, tendrán carácter ejecutivo las decisiones que se adopten por unanimidad, tanto en reuniones ordinarias como extraordinarias.

Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Aquel centro en que por cualquier circunstancia no exista Delegado de Prevención estará representado por el Comité de Seguridad y Salud de la Dirección de Zona.

Facultades:

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el puesto de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

### Artículo 34. *Materiales de seguridad.*

La Dirección entregará al trabajador el material de seguridad necesario para realizar su trabajo. Estos materiales estarán certificados para las situaciones en que se utilicen.

Las herramientas y útiles deben llegar a los trabajadores en condiciones de uso, completos y respetando las medidas de seguridad.

Se mantendrán al día las fichas de los materiales de seguridad, de uso individual y colectivo (como grupos, herramientas, andamios, equipos CM y CMH, etc.), cuyo control debe realizarlo el Comité de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención.

Se entregarán dos monos térmicos a Montaje y Reparación 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 1997. Se repondrán cuando se deterioren.

Los aparatos de izar serán revisados cada tres meses con certificado de la empresa que efectúe estas revisiones.

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

La Dirección de la empresa es responsable de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en los aspectos relacionados con el trabajo.

Todo trabajador que vaya a realizar un trabajo y que considere que éste no reúne las condiciones de seguridad necesarias informará a una persona de su línea. Si no hubiera o no pudiera darle solución, reclamará la presencia del Delegado de Prevención, si lo hubiera, o de un miembro del Comité de Seguridad y Salud.

### Artículo 36. *Ropa de trabajo.*

La entrega de la ropa de trabajo y del calzado será de carácter anual, excepto los chaquetones, que será cada tres años. Cuando se considere necesario se dotará de chaquetón al personal de montaje. Los chubasqueros y chalecos antifrío se continuarán 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 tiene derecho a pasar un reconocimiento médico anual, para lo cual la empresa dispondrá a su cargo de los medios adecuados. Dicho reconocimiento constará de rayos X o fotoseriación (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 (factor PSA en sangre), o antes, bajo prescripción médica.

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

Bajo prescripción médica se efectuará el electroencefalograma.

El reconocimiento médico se realizará de una sola vez 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.

**Artículo 38. Comisión Paritaria de Seguridad, Salud Laboral y Ambiental.**

El objetivo de la Comisión es hacer seguimiento del desarrollo de la Ley de Prevención.

Sus conclusiones deberán ser elevadas al pleno de la Mesa de Vigilancia.

La Comisión estará compuesta por cuatro miembros de la Parte Social y cuatro miembros de la Dirección, pertenecientes a la Mesa de Vigilancia. Excepcionalmente, los miembros que compongan la Comisión podrán ser sustituidos por otros representantes de los trabajadores de la empresa, aunque no pertenezcan a la Mesa de Vigilancia.

La Comisión celebrará en 1997 dos reuniones previas a las de la Mesa de Vigilancia y tres reuniones previas en 1998.

**CAPÍTULO X****Representación del personal****Artículo 39. 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 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 los años 1997 y 1998, en aquellos centros que de acuerdo con la Ley de referencia tengan un crédito de:

Centro	Estatuto	Tendrán hasta el 31-12-1998
Hasta 100.	Quince horas.	Treinta y tres horas.
De 101 a 250.	Veinte horas.	Treinta y ocho horas y media.
De 251 a 500.	Treinta horas.	Cuarenta horas.
De 501 a 750.	Treinta y cinco horas.	Cuarenta 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 1997 y 1998, 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 tendrá las mismas garantías que los miembros del Comité, pudiendo asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de Seguridad y Salud con voz pero sin voto.

En los centros de más de 250 trabajadores, el Delegado sindical que sea miembro del Comité de Empresa tendrá un 50 por 100 más del crédito de horas que le corresponda como miembro del Comité.

**Artículo 40.**

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.

**Artículo 41. Funciones de los representantes.**

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

- Vigilancia y control de las normas laborales, seguridad, salud laboral 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 informados y consultados 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.

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

**Artículo 42. Informaciones a los representantes.**

La Dirección de la empresa entregará 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.

La Dirección informará 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.

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.

La Dirección informará anualmente de la situación de la empresa en materia de seguridad y salud y de los medios adoptados para su mejora.

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 43. Medidas disciplinarias.**

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa o 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 44. *Garantías.*

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

- a) 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 de 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 45. *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 42.

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 46. *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 47. *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 48. *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 de Empresa o Delegados de Personal de cada Dirección de Zona que haya señalado el interesado.

### CAPÍTULO XI

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

#### Artículo 49. *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 haciéndolos coincidir en los meses de mayo y octubre de 1997, y en enero, mayo y octubre en 1998.

#### Artículo 50. *Comisión Coordinadora.*

En caso 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 antes mencionadas, la Comisión se reunirá y recabará la información relacionada con el asunto y, en caso necesario, tratará de solucionarlo *in situ*. De no alcanzar una solución como anteriormente se indica, se presentará a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

### CAPÍTULO XII

#### Artículo 51. *Reconocimiento de títulos.*

El reconocimiento del título profesional o 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.

#### Artículo 52. *Movilidad geográfica.*

A) Movilidad geográfica individual: Se considera movilidad geográfica individual el traslado de un trabajador o trabajadores de un centro de trabajo a otro u otros que impliquen cambio de residencia de un número de trabajadores inferior a 30 en el conjunto de la empresa.

B) Movilidad geográfica colectiva no total: Se considera movilidad geográfica colectiva no total el traslado de trabajadores de un centro de trabajo a otro u otros que implique cambio de residencia de un número de trabajadores superior a 30 en el conjunto de la empresa, no siendo la totalidad de la plantilla del centro de trabajo.

C) Movilidad geográfica colectiva total: Se considera movilidad geográfica colectiva total el traslado de un centro de trabajo a otro u otros que implique cambio de residencia de la totalidad de la plantilla del centro, si es superior a 30 trabajadores.

En los casos A y B, los traslados se efectuarán de la siguiente forma:

- Por petición del trabajador y acuerdo de la empresa.
- Por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

En el caso C:

Se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de cuarenta y cinco días, como mínimo, aportando la empresa las causas motivadoras de la decisión empresarial.

La negociación, con pautas de buena fe, versará sobre:

Posibilidades de evitar o reducir sus efectos.

Medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Disposición adicional primera.

Con efectos de 1 de enero de 1997 se aplicará en todos sus términos el acuerdo entre la Dirección del centro de trabajo de Méndez Álvaro, 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 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 en 1997 para cada categoría profesional será la que figura en la columna B del anexo I bis.

Para 1998, las cantidades serán las de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al del IPC proyectado más 0,70 puntos distribuidos en la misma proporción que en 1997.

En esta RMG 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.

Asuntos salariales para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando:

Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos para 1997, sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1996, excepto la mayor antigüedad que se acredite en los sucesivos años, son los que figuran en la siguiente tabla (anexo II bis).

Para 1998, las cantidades se calcularán sobre las de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,70 puntos, distribuidos en la misma proporción que en 1997.

En los aumentos mínimos garantizados queda incluida la revalorización que para 1997 y 1998 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 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 IV para los años 1997, 1998 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 para 1997.

Para 1998 será el de 1997 incrementado en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,40 puntos.

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 1997, 1998 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 para 1997, la cuantía que exceda, excepto antigüedad de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional al que figuran en la columna B del anexo I bis se denominará «mejora de convenio».

Disposición adicional segunda.

Servicio veinticuatro 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 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 «veinticuatro 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.

Modalidades y compensaciones:

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 veintidós y las ocho horas.

Compensación: En 1997: 588.411 pesetas anuales, divididas por once meses, en concepto de plus.

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 veintidós y las ocho horas.

Compensación: En 1997: 294.204 pesetas anuales, divididas por once meses, en concepto de plus.

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 veintidós y las ocho horas.

Compensación: En 1997: 334.324 pesetas anuales, divididas por once meses, en concepto de plus.

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 veintidós y las ocho horas.

Compensación: En 1997: 668.648 pesetas anuales, divididas por once meses, en concepto de plus.

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 veintidós y las ocho horas.

Compensación: En 1997: 334.323 pesetas anuales, divididas por once meses, en concepto de plus.

En el caso de que las modalidades A, C y D se realicen sin estar localizables para los avisos que pudieran ocurrir entre las veintidós y ocho horas, las compensaciones serán:

A: 118.000 pesetas anuales, divididas por once meses, en concepto de plus.

C: 67.000 pesetas anuales, divididas por once meses, en concepto de plus.

D: 134.000 pesetas anuales, divididas por once meses, en concepto de plus.

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.

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 veintidós y las ocho horas, el trabajador percibirá una compensación, en 1997, de 5.015 pesetas más los gastos reales en que incurra.

Para 1998, las cantidades se calcularán sobre las de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,20 puntos.

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 la transformación en contrato indefinido de 75 contratos temporales en vigor, tomando como base el número de contratos existentes al 1 de enero de 1997.

Con respecto a los despidos colectivos (artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores) y extinción de los contratos por causas objetivas (artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores), la Dirección se compromete a no hacer uso de los mismos, salvo que medie acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

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:

La cantidades que aparecen en el presente convenio colectivo se sobreentienden brutas.

En todo el redactado del convenio que haga referencia al concepto «trabajador» se considerará a todos los efectos, y según el artículo 46 del mismo, tanto trabajador como trabajadora.

#### Acta adicional al XI Convenio Colectivo

La Mesa Negociadora acuerda, en relación con el RDL 8/1997 y RDL 9/1997, de 16 de mayo, lo siguiente:

Contrato en 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.

Contrato de formación:

Duración: Dos años.

Edad: Mayores de dieciséis y menores de veintiún años.

RMG: 1997, 1.895.763 pesetas; 1998, IPC proyectado + 0,70 puntos sobre los valores de 1997.

#### ANEXO I

##### Retribución mínima garantizada, año 1997

Categorías	Salario base A — Pesetas	Ret. Mín. Garant. B — Pesetas
<i>Grupo Operarios</i>		
Oficial de primera J. E. ....	1.067.331	2.542.264
Oficial de primera .....	1.067.331	2.542.264
Oficial de segunda .....	1.059.140	2.415.545
Oficial de tercera .....	1.054.458	2.319.452
Especialista .....	1.053.288	2.298.836
<i>Grupo Subalterno</i>		
Chófer y Conserje .....	1.059.140	2.415.545
Subalternos .....	1.054.458	2.319.452
<i>Grupo Administrativo</i>		
Jefe de primera Administrativo .....	1.094.249	3.345.070
Jefe de segunda Administrativo .....	1.086.057	3.016.595
Secretaría Dirección .....	1.074.354	2.713.939
Oficial de primera Administrativo .....	1.067.331	2.542.264
Oficial de segunda Administrativo .....	1.059.140	2.415.545
Auxiliar administrativo .....	1.054.458	2.319.452
<i>Grupo Técnico de Oficina</i>		
Delineante Proyectista .....	1.088.398	3.124.084
Delineante de primera .....	1.067.331	2.542.264
Delineante de segunda .....	1.059.140	2.415.545
Calador .....	1.054.458	2.319.452
Reproductor Planos .....	1.054.458	2.319.452
Archivero Bibliotecario .....	1.059.140	2.415.545

Categorías	Salario base A — Pesetas	Ret. Mín. Garant. B — Pesetas
<i>Grupo Organización del Trabajo</i>		
Jefe Organización de primera .....	1.094.249	3.345.070
Jefe Organización de segunda .....	1.086.057	3.016.595
Técnico Organización de primera .....	1.067.331	2.542.264
Técnico Organización de segunda .....	1.059.140	2.415.545
Auxiliar Organización .....	1.054.458	2.319.452
<i>Grupo Técnicos de Taller</i>		
Jefe de Taller .....	1.094.249	3.345.070
Maestro de Taller .....	1.090.738	3.259.525
Maestro de segunda .....	1.088.398	3.179.155
Encargado .....	1.087.227	3.096.698
<i>Grupo Técnicos Titulados</i>		
Ingenieros y Licenciados .....	1.136.380	3.513.890
Peritos y Aparejadores .....	1.123.508	3.345.070
Peritos y Aparej. c/responsab. ....	1.128.189	3.432.099
Técnicos Comerciales .....	1.086.057	3.016.595
Técnico Comercial de segunda .....	1.067.331	2.542.264

#### Año 1988

Salario base: Las cantidades serán las de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,40 puntos.

Retribución mínima garantizada: Las cantidades serán las de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,70 puntos.

#### ANEXO II

##### Aumentos mínimos garantizados, año 1997

Categorías	Pesetas
<i>Grupo Operarios</i>	
Oficial de primera J. E. ....	85.642
Oficial de primera .....	85.642
Oficial de segunda .....	81.374
Oficial de tercera .....	78.137
Especialista .....	75.421
<i>Grupo Subalterno</i>	
Chófer y Conserje .....	81.374
Subalternos .....	78.137
<i>Grupo Administrativo</i>	
Jefe de primera Administrativo .....	104.887
Jefe de segunda Administrativo .....	94.587
Secretaría Dirección .....	91.425
Oficial de primera Administrativo .....	85.642
Oficial de segunda Administrativo .....	81.374
Auxiliar administrativo .....	78.137
<i>Grupo Técnico de Oficina</i>	
Delineante Proyectista .....	97.958
Delineante de primera .....	85.642
Delineante de segunda .....	81.374
Calador .....	78.137
Reproductor Planos .....	78.137
Archivero Bibliotecario .....	81.374
<i>Grupo Organización del Trabajo</i>	
Jefe Organización de primera .....	104.887
Jefe Organización de segunda .....	94.587
Técnico Organización de primera .....	85.642
Técnico Organización de segunda .....	81.374
Auxiliar Organización .....	78.137

Categorías	Pesetas
<b>Grupo Técnicos de Taller</b>	
Jefe de Taller .....	104.887
Maestro de Taller .....	102.205
Maestro de segunda .....	99.685
Encargado .....	97.099
<b>Grupo Técnicos Titulados</b>	
Ingenieros y Licenciados .....	110.180
Peritos y Aparejadores .....	104.887
Peritos y Aparejadores c/responsab. ....	107.616
Técnicos Comerciales .....	94.587
Técnico Comercial de segunda .....	85.642

Para 1988, los aumentos mínimos garantizados serán calculados sobre las tablas de RMG de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,70 puntos, distribuidos en la misma proporción que en 1997.

#### ANEXO I BIS

Tabla salarial para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando, año 1997

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

Categorías	Salario base A - Pesetas	RMG (incluido IV y CDA) B - Pesetas
<b>Grupo Operarios</b>		
Oficial de primera J. E. ....	1.067.331	2.542.264
Oficial de primera .....	1.067.331	2.542.264
Oficial de segunda .....	1.059.140	2.415.545
Oficial de tercera .....	1.054.458	2.319.452
Especialista .....	1.053.288	2.298.836

año 1998

Salario base: Las cantidades serán las de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,40 puntos.

Retribución mínima garantizada: Las cantidades serán las de 1997 incrementada, en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,70 puntos.

#### ANEXO II BIS

Tabla salarial para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando, año 1997

##### Aumentos mínimos garantizados (incluido IV)

Categorías	Pesetas
<b>Grupo Operarios</b>	
Oficial de primera J. E. ....	85.642
Oficial de primera .....	85.642
Oficial de segunda .....	81.374
Oficial de tercera .....	78.137
Especialista .....	75.421

Para 1988, los aumentos mínimos garantizados serán calculados sobre las tablas de RMG de 1997 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 0,70 puntos, distribuidos en la misma proporción que en 1997.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

**19769** REAL DECRETO 1311/1997, de 24 de julio, por el que se dispone la prórroga de la reserva provisional a favor del Estado denominada «La Codosera», inscripción número 225, comprendida en la provincia de Badajoz y la adjudicación de su investigación mediante la modalidad de concurso público entre empresas españolas y extranjeras.

La reserva provisional a favor del Estado denominada «La Codosera», inscripción número 225, para la investigación de recursos minerales de oro, antimonio, estaño y volframio, comprendida en la provincia de Badajoz, quedó establecida por el Real Decreto 1146/1987, de 3 de julio; fue prorrogado su período de vigencia por la Orden de 5 de noviembre de 1990 y reducida su superficie y levantado el resto de la misma por el Real Decreto 1394/1992, de 13 de noviembre. Finalmente, el Real Decreto 1642/1994, de 15 de julio, prorroga su período de vigencia, reduce su superficie y levanta el resto de la misma. Su investigación fue encomendada al Instituto Tecnológico Geominero de España (ITGE) quien, una vez cumplidos sus objetivos, ha renunciado a proseguirla.

Debido al interés manifestado por diversas entidades para continuar los trabajos realizados por el Instituto Tecnológico Geominero de España en la zona, es por lo que resulta aconsejable que, al amparo del artículo 14.1 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, se establezca la prórroga y se modifique la modalidad de su investigación.

A propuesta del Instituto Tecnológico Geominero de España, cumplidos los trámites preceptivos y previa conformidad de la Junta de Extremadura, con informe favorable emitido por el Consejo Superior del Ministerio de Industria y Energía, en aplicación de lo establecido por la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y su Reglamento General para el Régimen de la Minería, de 25 de agosto de 1978, se hace preciso adoptar la disposición pertinente por la que se adopte el acuerdo por el que se establezca la prórroga de la reserva provisional de la zona citada y que la adjudicación de la investigación de la mencionada reserva se realice mediante concurso público entre empresas españolas y extranjeras, facultando a la Dirección General de Minas para que convoque el mencionado concurso.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros de fecha 24 de julio de 1997,

DISPONGO:

Artículo 1.

Se prorroga la reserva provisional a favor del Estado denominada «La Codosera», inscripción número 225, comprendida en la provincia de Badajoz, establecida por Real Decreto 1146/1987, de 3 de julio; prorrogado su período de vigencia por la Orden de 5 de noviembre de 1990; reducida su superficie y levantado el resto de la misma por el Real Decreto 1394/1992, de 13 de noviembre, y, por último, prorrogado su período de vigencia, reducida su superficie y levantado el resto de la misma por el Real Decreto 1642/1994, de 15 de julio, sucesivamente, conservando las mismas sustancias minerales a investigar y la delimitación definida en el último Real Decreto.

Artículo 2.

Esta prórroga entrará en vigor a partir de la fecha de vencimiento de la anteriormente dispuesta y se concede por un plazo de tres años. Este plazo podrá ser prorrogado nuevamente en función de los resultados de la investigación.

Artículo 3.

La investigación de la reserva será adjudicada por concurso público entre empresas españolas y extranjeras solas o asociadas.