

4856

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Zardoya Otis, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Zardoya Otis, S. A.», y sus trabajadores.

Resultando que con fecha 7 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del Director de Personal de la Empresa de referencia, exponiendo que a propuesta de los Comités de Empresa y de los Delegados de personal de los centros de trabajo enclavados en todo el territorio nacional, se iniciaron las deliberaciones oportunas para negociar un Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, habiéndose llegado a un completo acuerdo entre las partes el día 5 de febrero de 1980, acordando elevar el texto articulado del II Convenio Colectivo para la citada Empresa a este Centro directivo, al objeto de su homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo.

Considerando que debe hacerse advertencia a las partes que han suscrito el presente Convenio de que el contenido de la cláusula cuarta del mismo no puede adquirir eficacia plena en lo que se refiere a que las condiciones estipuladas puedan quedar condicionadas por lo que dispongan disposiciones legales o derivadas de otro Convenio de rango superior, por oponerse a ello el artículo cuarto, párrafo segundo, de la Ley de Convenios Colectivos y por cuanto que el artículo sexto de la misma, en su nueva redacción dada por el artículo 27 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, de Relaciones de Trabajo, establece que los Convenios Colectivos tienen fuerza normativa y obligan por el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a las partes que lo suscribieron.

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, no observándose en el texto de dicho Convenio violación, de norma alguna de derecho necesario, haciendo salvedad de lo advertido en el anterior considerando, procede su homologación.

Visto lo cual, los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el II Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Zardoya Otis, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 5 de febrero de 1980.

Segundo. Que habrá de tenerse por nula y no puesta la cláusula cuarta en cuanto que las estipulaciones del citado Convenio puedan quedar condicionadas por disposición legal o por otro Convenio de rango superior.

Tercero. Inscribir el expresado Convenio en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Cuarto. Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 14 de febrero de 1980.—El Director general de Trabajo, José Miguel Prados Terriente.

TEXTO ARTICULADO DEL II CONVENIO COLECTIVO ESTADAL DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «ZARDOYA OTIS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio del Estado y a todos los Centros de trabajo de la Empresa, excepto a la fábrica de San Sebastián.

El ámbito personal es para todos los trabajadores de los centros de trabajo de «Zardoya Otis, S. A.», incluidos en este Convenio, salvo para la totalidad del personal productivo, así como para el personal improductivo y mixto con incentivo variable adscrito a la Dirección de fábrica de Madrid, Directores, Subdirectores y Delegados de zona.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El Convenio comenzará a regir a efectos legales a partir del día siguiente de su homologación por la autoridad laboral. No obstante, y en espera de dicho trámite, se aplicará provisionalmente a partir del día siguiente de la firma. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde 1 de enero de 1980.

La duración de este Convenio será de dos años, contados desde 1 de enero de 1980 a 31 de diciembre de 1981, salvo los aspectos de retribuciones, jornada y derechos sindicales, que serán de negociación anual.

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

En los aspectos que serán objeto de negociación anual, y que se mencionan anteriormente, la parte social presentará sus propuestas a partir del día 31 de octubre de 1980, iniciándose las negociaciones quince días más tarde de dicha presentación.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del III Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre de 1981.

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

CAPITULO II

Compensación, absorción y garantía personal

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Igualmente serán compensadas y absorbidas las condiciones del presente Convenio con aquellas que por disposición legal o Convenio de rango superior pudieran establecerse en el futuro, salvo que en cómputo global y anual superen a las pactadas en este Convenio.

Art. 5.º *Garantía personal.*—Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 1979 se mantendrán como garantía exclusivamente «ad personam».

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 6.º A tenor de lo dispuesto en el artículo sexto de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante, reconociendo que la Empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Dirección oirá preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores, en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa. Con este fin se desarrollan más adelante las funciones, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores.

Art. 7.º *Servicio de guardia de los sábados.*—Se garantizará la prestación del servicio de atención de avisos en la jornada del sábado, con personal cualificado y suficiente para ello, en el mismo régimen que se viene realizando actualmente, salvo en el caso de que este régimen se realice a base de horas extras, en cuyo caso se irá a su eliminación.

La organización de estos servicios, en los términos definidos anteriormente, en cada Delegación, se hará por acuerdo entre la Dirección y los Comités de Empresa o Delegados de personal.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 8.º *Jornada.*—El número máximo de horas de trabajo efectivo a realizar en cómputo anual, para el año 1980 será el que se especifica en el anexo número 1.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Art. 10. *Licencias y permisos.*—Se establecen las siguientes licencias y permisos retribuidos, a justificar:

- a) Matrimonio: Quince días naturales.
- b) Alumbramiento esposa: Tres días, de los cuales dos serán laborables, pudiendo ampliarse a tres días naturales más en caso de existir complicaciones graves.
- c) Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos o hermanos: Dos días laborables o cuatro medias jornadas.
- En los casos de enfermedad grave de cónyuge, padres e hijos se ampliará en un día laborable más o dos medias jornadas, en caso de necesidad justificada.
- d) Muerte de cónyuge e hijos: Cinco días naturales.

Muerte padres, padres políticos, nietos, abuelos o hermanos: Tres días naturales. En el caso de padres y hermanos, de estos tres días, dos, al menos, serán laborables.

e) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos y hermanos: Un día natural.

f) Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

En los casos c), d) y e) si el desplazamiento es superior a 300 kilómetros, o en el caso de las islas Baleares y Canarias o Ceuta y Melilla, los desplazamientos entre islas o a la Península se incrementarán en dos días.

Se reconocerá paternidad-maternidad de hecho, suficientemente documentada haya o no vínculo matrimonial.

Los trabajadores tendrán derecho a doce días de permiso no retribuido al año, por motivos justificados, siempre que no lo estén disfrutando al mismo tiempo más del 5 por 100 de la plantilla del Centro.

CAPITULO V

Beneficios sociales

Art. 11. *Enfermedad y accidente*.—Aunque las disposiciones vigentes en materia de prestación económica de la Seguridad Social han reducido en los veinte primeros días del proceso dichas prestaciones al 60 por 100 del salario base regulador, la Empresa, en los casos de enfermedad justificada, complementará dichas prestaciones hasta el 75 por 100 del salario real durante los diez primeros días. A partir del undécimo día la prestación económica complementará hasta el 100 por 100 del salario real por el tiempo de duración del proceso.

En los casos de accidente laboral o en los de enfermedad que lleve aparejada hospitalización, así como en los casos de descanso obligatorio por maternidad, la prestación económica complementará hasta el 100 por 100 del salario real a partir del primer día.

Ambas partes son conscientes del mayor coste que todo lo anterior significa por lo que manifiestan la necesidad de su reducción en la medida de lo posible.

Art. 12. *Economato*.—La Empresa mantiene el fondo para subvención de economato o cooperativas de consumo, por un importe de 4.000.000 de pesetas por año y un límite máximo mensual de 333.333 pesetas.

En aquellos centros de trabajo que aún no estuviesen adheridos a ningún economato o cooperativa de consumo, los Comités de Empresa o Delegados de personal presentarán un estudio a la Dirección proponiendo la adhesión a los mismos en aquellas plazas donde sea posible.

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

Art. 13. *Préstamos para vivienda*.—La Empresa amplía el fondo de préstamos para vivienda hasta un importe de 13.000.000 de pesetas.

La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de viviendas será de 200.000 pesetas.

Para otros casos que tengan relación con este capítulo, como reforma de vivienda, hacer frente a préstamo hipotecario, etc., la cuantía del préstamo será del 50 por 100 del coste que le represente al interesado, con un límite máximo de 50.000 pesetas.

Cada uno de los préstamos por los anteriores conceptos devengará un interés anual del 5 por 100.

La amortización de dichos préstamos se efectuará de acuerdo con la siguiente tabla:

Retribución anual hasta 500.000 pesetas, 4,5 por 100 amortización.

Retribución anual hasta 600.000 pesetas, 5 por 100 amortización.

Retribución anual hasta 700.000 pesetas, 5,5 por 100 amortización.

Retribución anual hasta 800.000 pesetas, 6 por 100 amortización.

Retribución anual hasta 900.000 pesetas, 6,5 por 100 amortización.

Retribución anual hasta 1.000.000 de pesetas, 7 por 100 amortización.

Quedando un 7 por 100 como máximo en los salarios brutos anuales superiores a 1.000.000 de pesetas.

Para poder tener acceso a dichos préstamos se requerirá el ser fijo en plantilla.

Se elaborará por ambas parte un Reglamento para una concesión objetiva de los citados préstamos.

Será condición necesaria la emisión de un informe del Comité de Empresa o Delegados de personal acompañando la solicitud de préstamo. Entre tanto se elabora el Reglamento, dicho informe servirá para establecer el orden de prioridad para la adjudicación del préstamo. La resolución adoptada será comunicada a los Comités de Empresa o Delegados de personal, así como al Jefe del interesado.

Art. 14. *Ayuda familiar*.—Para aquellos trabajadores con hijos que tengan dificultades físicas o psíquicas, la Empresa mantiene el fondo establecido de dos millones de pesetas con destino a la subvención de la formación y educación especializada de los mismos.

La subvención mensual consistirá en el abono del 100 por 100 de las facturas que por este concepto de formación y educación especializada se produzcan, con un límite en cada caso de ocho mil pesetas mensuales.

Dicha subvención será abonada hasta que los hijos alcancen la edad de dieciocho años. En situaciones excepcionales se estudiarán los casos de más edad o de parientes en primer grado a su cargo y tutela.

Art. 15. *Jubilación*.—Todo trabajador que antes del 31 de diciembre de 1981 haya cumplido sesenta y dos años de edad podrá optar por jubilarse a partir de la citada edad, percibiendo un complemento con cargo a la Empresa que cubra hasta el 100 por 100 del salario regulador de cotización. Este complemento se percibirá únicamente hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años, en cuyo momento se abonará al trabajador jubilado un premio, consistente en las siguientes mensualidades del salario real vigente en las fechas de jubilación:

Jubilados a los sesenta y dos años, ocho mensualidades.

Jubilados a los sesenta y tres años, seis mensualidades.

Jubilados a los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

CAPITULO VI

Excedencias

Art. 16. No se requerirá el período mínimo necesario de permanencia en la Empresa que la legislación establece a los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria con ocasión de ocupar un cargo sindical, de nivel provincial como mínimo. El período de esta excedencia será por el tiempo que dure el mandato sindical y se regulará por las disposiciones generales vigentes en esta materia, como si se tratase de excedencias de carácter forzoso.

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

En caso de discrepancia respecto a las necesidades de trabajo, el Comité de Empresa o Delegados de personal emitirán el informe oportuno a la Dirección correspondiente.

CAPITULO VII

Recursos humanos

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

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

Definición y valoraciones de puestos de trabajo.

Definición de categorías.

Clasificación y calificación del personal.

Formación.

Promoción.

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

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

En la primera reunión que estas comisiones celebren se estudiará el proyecto que sobre las materias anteriores fue presentado por la parte social durante las negociaciones de este Convenio.

CAPITULO VIII

Retribuciones, compensaciones y forma de pago

Art. 19. *Retribución mínima garantizada*.—La retribución mínima garantizada para cada categoría profesional será la que figura en la columna B del anexo número 2.

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

Art. 20. *Aumentos salariales*.

a) Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1979, excepto la mayor antigüedad que se acredite en el presente año, son los que figuran en el anexo número 3.

b) Por lo que se refiere a la mayor antigüedad acreditada en el presente año, ésta se calculará en base al 5 por 100 del salario base.

c) Si durante los seis primeros meses de 1980 el I. P. C. supera el 7,75 por 100, se aplicará a los salarios una revisión equivalente al doble de la diferencia existente entre el citado 7,75 por 100 y el índice de precios al consumo al 30 de junio de 1980. Dicha revisión será con efectos de 1 de julio de 1980.

d) Cualquier ascenso que se produzca llevará aparejado el que como mínimo se le aplique un aumento salarial equiva-

lente al 25 por 100 de la diferencia existente entre la retribución mínima garantizada de su categoría y la correspondiente a la inmediata superior.

Art. 21. Configuración salarial.

Salario base.—Para cada categoría profesional será el que figura en la columna A del anexo número 2.

Plus Convenio.—Será la diferencia entre la columna A y la B una vez deducidos los importes correspondientes al plus de peligrosidad y plus de Jefe de equipo en los casos que se vinieran disfrutando los citados pluses.

Mejora de Convenio.—Una vez aplicados, sobre las retribuciones del Convenio anterior, los aumentos mínimos garantizados que figuran en el anexo número 3, la cuantía que exceda, excepto antigüedad, de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional, que figuran en la columna B del anexo número 2, se denominarán «Mejora de Convenio».

Art. 22. *Pluses y horas extraordinarias.*—Los pluses de peligrosidad, toxicidad, nocturnidad, Jefe de equipo, los valores unitarios de las horas extraordinarias, así como los importes por antigüedad devengados al 31 de diciembre de 1979 permanecerán inalterables en sus valores durante 1980.

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

Art. 23. El pago de nómina para todo el personal será mensual. Los conceptos variables del personal operario serán abonados en la nómina del mes siguiente al que se produzcan.

Art. 24. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias anuales de treinta días de salario, que se abonarán el día 15 de julio como máximo y el día 20 de diciembre.

Como quiera que la retribución anual garantizada es distribuida en 14 pagas, aquellos centros de trabajo con régimen distinto deberán indicar su conformidad o reparo a la aplicación de este criterio a través de su Comité de Empresa o Delegados de personal, toda vez que un mayor número de pagas implica reducción en el importe de las mismas.

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

Media dieta: 500 pesetas. Se facilitarán además gastos de viaje y diferencia de tiempo de viaje si éste se realiza fuera de la jornada laboral.

Se aplicará a partir del límite de tarifa normal de taxis.

Dieta sin pernoctar: 1.025 pesetas. No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.

Dieta completa: Hasta tres días, 1.600 pesetas; más de tres días, 1.450 pesetas desde el primer día.

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

No habrá lugar a la revisión de las dietas en el transcurso del año 1980.

En los desplazamientos que de forma continuada obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, si la duración del desplazamiento fuese superior a dos meses, tendrán derecho a tres días hábiles de permiso retribuido, así como a los gastos de viaje, preferentemente en avión, para retornar a su domicilio. Dichos tres días hábiles no incluyen las horas de desplazamientos, las cuales serán consideradas y retribuidas como horas de viaje.

Si la duración del desplazamiento fuera de dos meses, el permiso retribuido será de dos días hábiles, al término del desplazamiento.

Si el desplazamiento es de un mes e inferior a dos meses, se disfrutará de un día hábil de permiso retribuido al término de su desplazamiento.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene

Art. 26. *Comités de Seguridad e Higiene.*—Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en cada una de las Delegaciones de zona, así como en la fábrica de Madrid, cuya composición será la siguiente:

Presidente: Delegado de zona o Director de fábrica.

Vicepresidente: A designar de mutuo acuerdo entre los Comités de Seguridad e Higiene y la Dirección.

Secretario: A designar por el Comité de entre los Vocales.

Vocales: Tres vocales, que serán elegidos por el Comité de Empresa o Delegados de personal. Este número se incrementará según lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Vigilante de seguridad: A designar entre Empresa y Comité de Empresa o Delegado de personal.

Igualmente en las Delegaciones locales y fábrica de Alcalá de Henares se designará un Vigilante de Seguridad.

Art. 27. *Funciones del Comité de Seguridad.*—Como mínimo una vez al mes, celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera.

Todos los miembros de los Comités deberán recibir cursos de formación, a nivel de Vigilantes de seguridad, impartidos por los Gabinetes Técnicos Provinciales. Asimismo están facultados para solicitar otros cursos de formación en estas materias ante la Empresa y los organismos oficiales.

El Comité de Seguridad, o Vigilante 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.

Art. 28. *Materiales de seguridad y herramientas.*—Se crearán fichas de materiales de seguridad de uso individual y colectivo cuyo control será realizado por el Comité de Seguridad.

Art. 29. *Responsabilidad en materia de seguridad.*—Todo aquel operario que vaya a realizar un trabajo que a su juicio no reúna las condiciones de seguridad necesarias informará a su Jefe inmediato, y si éste no está, o no puede darle solución, reclamará la presencia de un miembro del Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 30. *Ropa de trabajo.*—Además de lo establecido actualmente en la Empresa en cuanto a dotación de ropa de trabajo, al personal de Mantenimiento se le proporcionará chubasqueros.

Art. 31. *Reconocimiento médico.*—Todo el personal de la Empresa estará obligado a pasar un reconocimiento médico anual, para lo cual la Empresa dispondrá a su cargo de los medios adecuados.

Dicho reconocimiento incluirá citología y mamografía para el personal femenino que lo desee.

CAPITULO X

Representación del personal

Art. 32. Los Delegados de personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que la Ley establece. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa y las convocadas a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

En aquellos centros de trabajo donde por cualquier circunstancia no existan representantes del personal estarán representados por el Comité de Empresa o Delegados de personal de la Delegación de zona.

Las horas retribuidas para la representación sindical serán las que establezca la legislación en 1980.

Si dicha legislación establece menor número que las cuarenta horas recogidas en el Convenio anterior, éstas serán mantenidas hasta el 31 de diciembre de 1980, en cuya fecha este punto será motivo de revisión.

Art. 33. Serán funciones de los Delegados de personal o Comités de Empresa las siguientes:

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

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

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

d) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores, y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre:

Reestructuración de plantilla.

Traslados totales o parciales de la Empresa.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la Empresa en las 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.

Art. 34. La Dirección de la Empresa facilitará trimestralmente a los Comités de Empresa y Delegados de personal información sobre la evolución del negocio, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

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 extra realizadas, distribuidas por secciones, y cuando el Comité o Delegado de personal lo solicite, se ampliará esta información.

Art. 35. Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Art. 36. Los Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

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

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

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de veinticuatro horas, en caso de representantes de los trabajadores, al Comité de Empresa o Delegados. En el término de las cuarenta y ocho horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter de vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime oportuna.

Las garantías establecidas en este apartado para los Delegados de personal y Comités de Empresa se mantendrán hasta dos años después del cese en su cargo.

Art. 37. La utilización de las horas retribuidas para la acción de la representación deberá comunicarse con la máxima antelación posible a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad de representación del personal no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes lo harán fuera de horas de trabajo, salvo casos de urgencia justificada.

Los representantes de los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de su actividad. Dicha justificación será realizada por la Entidad o persona ante quien se realice la gestión.

Art. 38. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, pertenecientes a la misma Delegación de Zona, celebrarán reuniones ordinarias periódicas trimestrales dentro de los quince días siguientes en que se haya entregado la información a que se alude en el artículo 34.

No obstante, estas reuniones tendrá lugar con carácter extraordinario cuando la urgencia o gravedad del caso así lo requiera.

Tanto en el caso de reuniones ordinarias como extraordinarias, deberá ponerse en conocimiento previo del Delegado de Zona. Siendo abonados los gastos de desplazamiento correspondientes.

Art. 39. Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de afiliación sindical.

Art. 40. *Asambleas*.—Los trabajadores tendrán derecho a utilizar los locales que la Empresa designe en el centro de trabajo para la celebración de Asambleas fuera de la jornada, previa comunicación a la Dirección del orden del día, al menos, con veinticuatro horas de antelación, salvo casos de urgencia justificada. La responsabilidad de la buena marcha de la Asamblea corresponderá a los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 41. *Cuota sindical*.—A petición expresa del trabajador afiliado en 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.

CAPITULO XI

Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio

Art. 42. El Pleno de la Mesa negociadora del Convenio asumirá la función de Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. No obstante, seis de los miembros de la parte social y los miembros que la Dirección de la Empresa designe, en un número no superior a seis, se constituirá en Comité de Trabajo a estos efectos. Este Comité, así como el Pleno, se reunirá en los meses de mayo y septiembre del presente año.

Por otro lado, se crearán dos Comités de Trabajo para desarrollar las funciones a que se alude en el artículo 18, cuya composición en cada uno de ellos será de siete miembros por la parte social y los que designe la Dirección de la Empresa. Estos Comités de Trabajo se reunirán en los meses de marzo, mayo y septiembre del presente año.

DISPOSICION ACLARATORIA

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

ANEXO I
Jornada de trabajo anual por provincias

Provincia	Horas/año	Provincia	Horas/año
Albacete	1.972	Oviedo	1.972
Alicante	1.972	Palencia	1.972
Almería	1.972	Madrid:	
Ávila	1.972	Parque C. Orgaz.	1.900
Badajoz	1.972	Deleg. (Emp.) ...	1.904
Barcelona	1.972	Deleg. (Ope.) ...	1.963
Vizcaya	1.972	Fábrica Ofic. ...	1.949
Burgos	1.972	Fábrica Tall. ...	1.953
Cáceres	1.972	Almac. Robledillo.	1.900
Cádiz y Ceuta ...	1.972	Almacén Cáceres.	1.963
Castellón	1.972	Málaga	1.972
Ciudad Real	1.972	Baleares	1.972
Córdoba	1.972	Navarra	1.972
Cuenca	1.972	Pontevedra	1.972
Gerona	1.972	Salamanca	1.972
Granada	1.972	Santander	1.972
Guadalajara	1.972	Guipúzcoa	1.972
Huelva	1.972	Sevilla	1.972
Huesca	1.972	Soria	1.972
Jaén	1.972	Tarragona	1.972
La Coruña	1.972	Tenerife	1.972
Las Palmas	1.972	Toledo	1.972
León	1.972	Valencia	1.972
Lérida	1.972	Valladolid	1.972
Logroño	1.972	Alava	1.972
Lugo	1.972	Zamora	1.972
Murcia	1.972	Zaragoza	1.972
Orense	1.972		

Jornada de empleados.—Se reconoce el derecho adquirido del personal empleado de delegaciones que durante 1978, motivado por las jornadas intensivas de verano, hayan disfrutado de un número inferior de horas a las pactadas en este Convenio.

ANEXO 2

	A	B
	Salario base	Retribución mínima garantizada
<i>Grupo operarios</i>		
Oficial de 1. ^a J. E.	310.250	648.000
Oficial de 1. ^a	303.875	595.000
Oficial de 2. ^a	300.900	554.000
Oficial de 3. ^a	297.713	523.000
Especialista	296.863	497.000
<i>Grupo subalternos</i>		
Todas las categorías	300.300	523.000
<i>Grupo administrativos</i>		
Jefe de 1. ^a	326.900	850.000
Jefe de 2. ^a	319.760	750.000
Oficial de 1. ^a	310.100	595.000
Oficial de 2. ^a	303.520	554.000
Auxiliar	295.540	523.000
<i>Grupo técnico de oficinas</i>		
Delineante Proyectista	321.880	800.000
Delineante de 1. ^a	310.100	595.000
Delineante de 2. ^a	303.520	554.000
Calculador	295.540	523.000
Reproductor de planos	290.640	523.000
Archivero Bibliotecario	303.520	554.000
<i>Grupo organización de trabajo</i>		
Jefe de organización de 1. ^a	321.860	850.000
Jefe de organización de 2. ^a	319.760	750.000
Técnico de organización de 1. ^a	310.100	595.000
Técnico de organización de 2. ^a	303.520	554.000
Auxiliar de organización	298.060	523.000
<i>Grupo técnicos de taller</i>		
Jefe de taller	326.200	850.000
Maestro de taller	311.920	800.000
Maestro de 2. ^a	310.100	800.000
Encargados	310.100	775.000
<i>Grupo técnicos titulados</i>		
Ingenieros y Licenciados	353.780	900.000
Peritos y Aparejadores	345.940	850.000
Con responsabilidad	348.740	875.000

ANEXO 3

Aumentos mínimos garantizados

	Pesetas/año
Grupo operarios	
Oficial de 1. ^a J. E.	84.000
Oficial de 1. ^a	78.400
Oficial de 2. ^a	75.600
Oficial de 3. ^a	72.800
Especialista	70.000
Grupo subalternos	
Todas las categorías	75.600
Grupo administrativos	
Jefe de 1. ^a	105.000
Jefe de 2. ^a	98.000
Oficial de 1. ^a	81.200
Oficial de 2. ^a	78.400
Auxiliar	75.600
Grupo técnicos de oficina	
Delineante Proyectista	105.000
Delineante de 1. ^a	81.200
Delineante de 2. ^a	78.400
Calculador	75.600
Reproductor de planos	75.600
Archivero Bibliotecario	78.400
Grupo organización de trabajo	
Jefe de organización de 1. ^a	105.000
Jefe de organización de 2. ^a	98.000
Técnico de organización de 1. ^a	81.200
Técnico de organización de 2. ^a	78.400
Auxiliar de organización	75.600
Grupo técnicos de taller	
Jefe de taller	105.000
Maestro de taller	105.000
Maestro de 2. ^a	105.000
Encargados	98.000
Grupo técnicos titulados	
Ingenieros y Licenciados	119.000
Peritos y Aparejadores	112.000

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

4857

REAL DECRETO 3175/1979, de 29 de diciembre, por el que se declara la urgente ocupación de bienes y derechos, al objeto de imponer la servidumbre de paso para construir una línea de transporte de energía eléctrica a 25 KV. de tensión entre la Central Hidroeléctrica «Valtodano» y la subestación transformadora «Andújar», en la provincia de Jaén, por la Empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.».

La Empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», ha solicitado del Ministerio de Industria y Energía la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de la servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación en base a lo dispuesto en el artículo treinta y uno del Reglamento aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, que desarrolla la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, de Expropiación Forzosa y Sanciones en materia de instalaciones eléctricas, con la finalidad de construir una línea de transporte de energía eléctrica, simple circuito, a veinticinco kilovoltios entre la Central Hidroeléctrica «Valtodano» y la subestación transformadora de «Andújar», instalaciones ambas propiedad de la misma Empresa, y cuyo recorrido afecta a la provincia de Jaén.

Declarada la utilidad pública en concreto de la citada instalación por Resolución de la Delegación Provincial de Jaén del Ministerio de Industria y Energía de fecha dieciséis de junio de mil novecientos setenta y ocho y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha trece de julio de mil novecientos

setenta y ocho, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo se estima justificada la urgente ocupación por ser imprescindible su construcción para evacuar hasta la subestación de «Andújar» la energía que se produzca en la Central Hidroeléctrica de «Valtodano», con su puesta en funcionamiento, nuevamente, después de las obras de modernización a las que ha sido sometida, estando previsto su entrada en servicio en este último trimestre del año mil novecientos setenta y nueve.

Tramitado el correspondiente expediente por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Jaén, de acuerdo con la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, no se presentó dentro del período hábil reglamentario, en el que fue sometido al trámite de información pública ningún escrito de alegaciones, aun cuando fuera de plazo se recibió uno firmado por todos los propietarios afectados en esta fase del expediente, cuyo contenido no es atendible por referirse a desacuerdos económicos entre las partes interesadas.

El órgano de instancia, previa comprobación sobre el terreno, informa que la instalación de la línea en la forma proyectada no incurre en ninguna de las prohibiciones o limitaciones que se señalan en los artículos veinticinco y veintiséis del citado Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintinueve de diciembre de mil novecientos setenta y nueve,

DISPONGO:

Artículo único.—A los efectos previstos en la Ley de Expropiación Forzosa y Sanciones en materia de instalaciones eléctricas diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se declara la urgente ocupación de terrenos y bienes gravados con la servidumbre de paso impuesta, con el alcance previsto en el artículo cuarto de la Ley citada, para establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica, simple circuito, a veinticinco kilovoltios de tensión entre la Central Hidroeléctrica de «Valtodano» y la subestación transformadora de «Andújar», en la provincia de Jaén, instalación que ha sido proyectada por la Empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.».

Los bienes y derechos a los que afecta esta disposición están situados en el término municipal de Andújar (Jaén), y son todos los que aparecen relacionados en el anuncio que para información pública se insertó en el «Boletín Oficial de la Provincia de Jaén» número ciento dieciséis, de fecha veintidós de mayo de mil novecientos setenta y nueve, con la subsanación de errores aparecida en el «Boletín Oficial» de la misma provincia número ciento ochenta y cinco, de fecha catorce de agosto de mil novecientos setenta y nueve.

Dado en Baqueira Beret a veintinueve de diciembre de mil novecientos setenta y nueve.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía,
CARLOS BUSTELO Y GARCIA DEL REAL

4858

REAL DECRETO 363/1980, de 11 de enero, de otorgamiento de un permiso de investigación de hidrocarburos en la zona A.

Vista la solicitud presentada por la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), actuando en su calidad de administradora del Monopolio, para la adjudicación de un permiso de investigación de hidrocarburos, situado en la zona A, denominado «Zúñiga», y teniendo en cuenta que CAMPESA posee la capacidad técnica y económica necesaria; que propone trabajos razonables con inversiones superiores a las mínimas reglamentarias, y que es la única solicitante, procede otorgarle el mencionado permiso.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día once de enero de mil novecientos ochenta;

DISPONGO:

Artículo primero.—Se otorga al Monopolio de Petróleos el permiso de investigación de hidrocarburos que, con las longitudes referidas al meridiano de Greenwich, a continuación se describe:

Expediente número mil once: «Permiso Zúñiga», de dieciocho mil novecientos sesenta y tres hectáreas, y cuyos límites son: Norte, 42° 45' N; Sur, 42° 35' N; Este, 2° 15' 10" O, y Oeste, 2° 25' O.

Artículo segundo.—El permiso de investigación que por esté Real Decreto se otorga, queda sujeto a todo cuanto dispone la