

la Resolución de 24 de febrero de 1999, de la Subsecretaría del Ministerio de Fomento, por la que se convoca examen para la obtención del título profesional de Agente de la Propiedad Inmobiliaria.

No se incluye copia del escrito de interposición, toda vez que el mismo aún no se ha recibido.

Madrid, 8 de junio de 1999.—El Director general, Fernando Nasarre y de Goicoechea.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14219 RESOLUCIÓN de 7 de junio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» y «Ascensores Eguren, Sociedad Anónima» (AESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» y «Ascensores Eguren, Sociedad Anónima» (AESA) (código de Convenio número 9005462), que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 1999, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, 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 de Trabajo resuelve:

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, 7 de junio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO DE «ZARDOYA OTIS» Y AESA

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 AESA, 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 1999.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del año 2000, 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 XIII Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre del año 2000, iniciándose las negociaciones quince 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 1998 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 oirá preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socio-económicos 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 el año 1999: 4.812 pesetas.

Para el año 2000: las cantidades serán las del año 1999 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,20 puntos.

b) Librarán el mismo número de horas trabajadas en servicio de guardia. La libranza de dichas horas se efectuará en la semana o semanas siguientes a razón de una hora diaria continuada a elección del trabajador, percibiendo por cada cinco horas de guardia las cantidades siguientes:

Para el año 1999: 6.966 pesetas.

Para el año 2000: las cantidades serán las del año 1999 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,20 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 el año 1999 de mil setecientos cuarenta y seis horas, y en el año 2000 de mil setecientos cuarenta y tres horas.

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 1999 ó 30 de noviembre del año 2000, 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:

a) Matrimonio: Dieciocho días naturales.

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

b) Alumbramiento de esposa o compañera: Tres días laborables, pudiendo ampliarse a tres días naturales más en el caso de existir complicaciones graves.

El trabajador podrá solicitar la mitad de las vacaciones acumulándose a este período.

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 laborables o cuatro medias jornadas. En los casos de enfermedad grave de cónyuge, compañero/a, padres e hijos se ampliará en un día laborable más o 2 medias jornadas en caso de necesidad justificada.

d) Muerte de cónyuge, compañero/a e hijos: Cinco días naturales. Muerte de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales.

Muerte de abuelos políticos: Dos días naturales.

Muerte de tíos carnales: Un día natural.

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

e) Traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.

f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

g) En el caso de visita al médico de cabecera o especialista, en principio, se abonará el 100 por 100, previamente justificada la consulta, pero en los casos de que, a juicio de la compañía, exista uso desmedido, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa 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 DNI 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 del mediodía se contabilizará el día completo.

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

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

Se reconocerá paternidad-maternidad de hecho suficientemente documentada haya o no vínculo matrimonial. En caso de que un trabajador 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 períodos de ausencia al trabajo y éstos serán concedidos de forma no remunerada, previa justificación, cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas, cuando acredite la imposibilidad del embarazo por medios naturales, así como en caso de embarazo para someterse a la técnica de pretencia sanitaria de la Seguridad Social.

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

CAPÍTULO V

Beneficios sociales

Artículo 11. *Enfermedad y accidente.*

Aunque las disposiciones vigentes (Real Decreto Legislativo 5/1992, del 21 de julio) determinan que en la prestación económica por IT (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 del RAG durante el primer día en el año 1999; y a partir del segundo día la prestación económica se complementará hasta el 100 por 100 de la Retribución Anual Garantizada (RAG) por el tiempo que dure el proceso. Para el año 2000 la fecha de prestación hasta el 100 por 100 sobre RAG se adelantará o se retrasará un día, cuya fluctuación será como mínimo cero días y como máximo dos días, en función del índice de absentismo en IT durante el año 1999.

El índice de absentismo será el cociente resultante de dividir el número de días perdidos por IT durante el año 1999 entre el número de personas promedio durante el mismo año.

Por lo tanto, si el índice de absentismo en IT durante el año 1999 fuera igual o mayor a 12,48 días habido durante el año 1998, la fecha del complemento se retrasará un día; 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 Retribución Anual Garantizada (RAG) a partir del primer día.

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

Mujer embarazada: Toda mujer embarazada, previo informe del médico de la empresa, o del especialista, si aquél no existe y cuando la trabajadora o la empresa lo solicite, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se 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 3.200.000 pesetas en año 1999 y de 3.400.000 pesetas en el año 2000.

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 octubre de 1999 para los trabajadores que actualmente presten sus servicios en la empresa. En caso de acogerse, estarán obligados a reintegrar a la empresa las cuotas que hubieran correspondido abonar desde el 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 incapacidad permanente total para su trabajo habitual derivada de accidente, ocurrido durante cualquiera de las veinticuatro horas del día, enfermedad profesional o enfermedad común 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 3.200.000 pesetas en el año 1999 y 3.400.000 pesetas en el año 2000.

Artículo 14. *Fallecimiento por accidente.*

En caso de muerte por accidente laboral o no laboral, de un trabajador acogido al seguro colectivo de vida voluntario, sus beneficiarios percibirán el triple del capital que tuviera asignado en la póliza. Si el trabajador fallecido no estuviera acogido a dicho seguro de vida voluntario, sus beneficiarios percibirán las dos terceras partes de lo que percibirían si lo estuviera, y como mínimo 6.400.000 pesetas en el año 1999 y 6.800.000 pesetas en el año 2000.

Artículo 15. *Premios por antigüedad.*

En la fecha de cumplimiento se abonarán los siguientes premios para el año 1999:

Veinte años: 34.393 pesetas.

Veinticinco años: 43.871 pesetas.

Treinta años: 51.777 pesetas.

Treinta y cinco años: 57.410 pesetas.

Cuarenta años: 63.368 pesetas.

Cuarenta y cinco años: 69.325 pesetas.

Cincuenta años: 82.324 pesetas.

Para el año 2000 las cantidades serán las del año 1999 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,20 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 el año 1999 53.000.000 de pesetas, y en el año 2000 55.000.000 de pesetas.

La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de primera vivienda o desahucio será para el año 1999 1.000.000 de pesetas, y para el año 2000 1.100.000 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 para el año 1999 de 220.000 pesetas, y para el año 2000 de 230.000 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. No obstante se entenderá también como primera vivienda cuando concurren las siguientes situaciones:

a) Separación o divorcio, judicialmente reconocido, en donde la vivienda del matrimonio sea entregada al cónyuge o no se pueda enajenar en el momento de la separación y el trabajador de «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» tenga necesidades de otra vivienda.

b) Cuando por circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador, la vivienda habitual en la que habita sufra desperfectos legalmente reconocidos, que le impidan seguir viviendo en la misma, como incendio, terremotos, riadas, inundaciones o cualquier otra causa similar.

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 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 2,0 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:

2.800.000 pesetas:	6,5 por 100.
2.900.000 pesetas:	7,0 por 100.
3.000.000 pesetas:	7,5 por 100.
3.100.000 pesetas:	8,0 por 100.
3.200.000 pesetas:	8,5 por 100.
3.300.000 pesetas:	9,0 por 100.
3.400.000 pesetas:	9,5 por 100.
3.500.000 pesetas:	10,0 por 100.
3.600.000 pesetas:	10,5 por 100.
3.700.000 pesetas:	11,0 por 100.
3.800.000 pesetas:	11,5 por 100.

Más de 3.800.000 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 el año 1999 de 5.100.000 pesetas, y en el año 2000 de 5.300.000 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: Para el año 1999, 22.000 pesetas, y para el año 2000, 23.000 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 el año 1999, de 20.200.000 pesetas, y el año 2000, 20.500.000 pesetas.

Se mantiene el reglamento a tal fin acordado.

Artículo 19. *Jubilación.*

Todo trabajador que antes de 31 de diciembre de 1999 ó 31 de diciembre de 2000 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 variasen 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 1999 ó 1 de enero de 2000 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 discrepancia respecto a las necesidades de trabajo, el Comité de Empresa o Delegado de Personal emitirá el informe oportuno a la dirección correspondiente.

CAPÍTULO VII

Recursos humanos

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.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones, compensaciones y forma de pago

Artículo 23. *Retribución mínima garantizada.*

Las retribuciones mínimas garantizadas para cada categoría profesional para el año 1999 serán las que figuran en la columna B del anexo I.

Para el año 2000 las cantidades serán incrementadas sobre las del año 1999 en el IPC proyectado más 1,40 puntos.

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, paga de marzo y paga de octubre.

Artículo 24. *Aumentos salariales.*

Los aumentos mínimos garantizados para el año 1999 por todos los conceptos sobre las retribuciones al 31 de diciembre de 1998, excepto la mayor antigüedad que se acredite en los sucesivos años, son las que figuran en la tabla del anexo II.

Para el año 2000 los aumentos mínimos garantizados serán calculados sobre las tablas de RMG del año 1999 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,40 puntos.

Artículo 25. *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 26. *Configuración salarial.*

Salario base: Para el año 1999 y para cada categoría profesional será el que figura en la columna A del anexo I.

Para el año 2000 será el del año 1999 incrementado en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,20 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 27. *Antigüedad, pluses y horas extraordinarias.*

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

Para el año 1999: 3.115 pesetas por quinquenio, por catorce pagas.

Para el año 2000: Las cantidades se calcularán sobre las del año 1999 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,20 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 catorce pagas, consolidarán la diferencia a su favor en concepto de «mejora de antigüedad» que tendrá carácter fijo, de cuantía inalterable, no absorbible ni compensable.

2. Plus de Jefe de equipo: El Plus de Jefe de equipo, categoría vigente en nuestro Convenio, se establece en un importe equivalente al 20 por 100 del salario base más antigüedad.

3. Plus de peligrosidad: El Plus de peligrosidad se establece en un importe equivalente al 10 por 100 del salario base (columna A del anexo I) más antigüedad dividido por 425 y multiplicado por 299.

Aquellas personas que no cobren este Plus, percibirán las cantidades en el año 1999 de 2.873 pesetas mensuales por catorce pagas, que no tendrá naturaleza de inalterable.

Para el año 2000 la cantidad se calculará sobre la del año 1999 incrementada en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,20 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:

El año 1999, 12.173 pesetas mensuales por catorce pagas.

Para el año 2000, la cantidad se calculará sobre la del año 1999 incrementada en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,20 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 del 20 de marzo de 1975.

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

6. Horas extraordinarias: Ambas partes están de acuerdo en que se debe ir a la mayor reducción de horas extraordinarias.

Con periodicidad mensual y con carácter previo a la debida información a la autoridad laboral, la representación del personal deberá ser informada igualmente.

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.

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

Artículo 28. *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 29. *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 el año 1999, de 198.510 pesetas. Para el año 2000, la cantidad se calculará sobre la del año 1999 incrementada en un porcentaje igual al IPC proyectado.

Paga de octubre: Se establece una paga extraordinaria, abonable antes del 15 de octubre para todas las categorías en el año 1999, de 25.000 pesetas, y en el año 2000, de 35.000 pesetas.

El importe de la paga de octubre será absorbido y compensado en caso de que por ley se estableciera una paga de beneficios.

Al personal que en dichas fechas lleve menos de un año, se le abonarán 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 30. *Dietas y desplazamientos.*

Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma:

Media dieta: En el año 1999, 1.588 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 el año 1999, 3.188 pesetas.

No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.

Dieta completa: En el año 1999, 6.699 pesetas. Desde el primer día.

Para el año 2000, las cantidades se calcularán sobre las del año 1999 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,20 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 31. *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 de 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 32. *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 precedentes 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 33. *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 Reparaciones y a los operarios de fábricas que lo precisen, y se cambiarán en cuanto se deterioren.

Las botas de seguridad se entregarán cada dieciocho meses, tomando como referencia el 1 de junio de 1997. Se repondrán cuando se deterioren.

Los aparatos de izar serán revisados, con certificado de la empresa que efectúe estas revisiones y en ningún caso podrá utilizarse un aparato de izar que exceda tres meses desde la fecha de revisión.

Artículo 34. *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 35. *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 antifirio 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 36. *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, factor PSA en sangre —para mayores de cincuenta años—, 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, 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 37. *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 el año 1999 dos reuniones previas a las de la Mesa de Vigilancia y tres reuniones previas en el año 2000.

CAPÍTULO X

Representación del personal

Artículo 38. *Representantes del personal.*

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que la ley 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 1999 y 2000 en aquellos centros que de acuerdo con la Ley de referencia tengan un crédito de

Centro: Hasta 100. Estatuto: Quince horas. Tendrán hasta el 31 de diciembre de 2000: Treinta y tres horas.

Centro: De 101 a 250. Estatuto: Veinte horas. Tendrán hasta el 31 de diciembre de 2000: Treinta y ocho horas y media.

Centro: De 251 a 500. Estatuto: Treinta horas. Tendrán hasta el 31 de diciembre de 2000: Cuarenta horas.

Centro: De 501 a 750. Estatuto: Treinta y cinco horas. Tendrán hasta el 31 de diciembre de 2000: 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 los años 1999 y 2000 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 39.

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

El ejercicio de la actividad de representación del personal no podrá interferir en el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes lo harán fuera de 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 40. *Funciones de los representantes.*

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

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

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

Artículo 41. *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.

Artículo 42. *Medidas disciplinarias.*

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa y también del Delegado Sindical donde lo hubiere, si el trabajador está afiliado a un Sindicato, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Dicha opinión deberá ser considerada a la hora de tomar la decisión oportuna.

Igualmente, en las reuniones mensuales de la Dirección con el Comité de Empresa y Delegados de Personal, se informará a los representantes de los trabajadores de las medidas disciplinarias de carácter leve que se comuniquen por escrito.

Artículo 43. *Garantías.*

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

- 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 44. *Reuniones trimestrales.*

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal pertenecientes a la misma Dirección de Zona celebrarán reuniones ordinarias periódicas trimestrales, dentro de los quince días siguientes en que se haya entregado la información a que se alude en el artículo 41.

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

En el caso de que este tipo de reunión extraordinaria sea solicitada por el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, las horas empleadas serán con cargo al crédito de horas sindicales.

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

Artículo 45. *No discriminación.*

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

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

Artículo 46. *Asambleas.*

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en locales adecuados y posibles que la empresa designe, fuera de la jornada, previa comunicación a la empresa del orden del día, al menos, con veinticuatro horas de antelación, salvo en caso de urgencia justificada. La responsabilidad de la buena marcha de la asamblea corresponde a los convocantes.

Artículo 47. *Cuota sindical.*

A petición expresa del trabajador afiliado a Centrales Sindicales legalmente constituidas, y mientras no medie orden del mismo en contrario, la empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

También a petición expresa del trabajador y mientras no medie orden del mismo en contrario, la empresa descontará en la nómina mensual los importes correspondientes a las cuotas voluntarias para la Caja de Compensación y transferirá estos importes a las cuentas corrientes 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 coordinadoraArtículo 48. *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 en el año 1999, y en enero, mayo y octubre en el año 2000.

Artículo 49. *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 arriba 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 50. *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 51. *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 1999 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 el año 1999 para cada categoría profesional será la que figura en la columna B del anexo I bis.

Para el año 2000 las cantidades serán las del año 1999 incrementadas en un porcentaje igual al del IPC proyectado más 1,40 puntos.

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, paga de marzo y paga de octubre.

Aumentos salariales para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando: Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos para el año 1999, sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 1998 excepto la mayor antigüedad que se acredite en los sucesivos años, son los que figuran en la siguiente tabla (anexo II bis).

Para el año 2000 las cantidades se calcularán sobre las del año 1999 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,40 puntos.

En los aumentos mínimos garantizados queda incluida la revalorización que para los años 1999 y 2000 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 1999, 2000 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 el año 1999.

Para el año 2000 será el del año 1999 incrementado en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,20 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 1999, 2000 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 el año 1999, la cuantía que exceda, excepto antigüedad de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuraran 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 el año 1999, 620.002 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 el año 1999, 310.001 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 el año 1999, 352.274 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 el año 1999, 704.548 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 el año 1999, 352.274 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 veintidós y las ocho horas, las compensaciones serán:

A) 124.335 pesetas anuales divididas por once meses, en concepto de plus.

C) 70.597 pesetas anuales divididas por once meses, en concepto de plus.

D) 141.194 pesetas anuales divididas por once meses, en concepto de plus.

Las personas contratadas directamente para estas modalidades, a los cuatro años en el puesto, si lo desean, podrán ocupar otros puestos de su especialidad en horario ordinario.

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 el año 1999, 5.284 pesetas más los gastos reales en que incurra.

Para el año 2000 las cantidades se calcularán sobre las del año 1999 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 1,20 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 85 contratos temporales en vigor, tomando como base el número de contratos existentes al 1 de enero de 1999.

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 adicional cuarta.

Se publicará el presente Convenio Colectivo en las lenguas gallega, catalana y euskera.

En caso de duda, prevalecerá el texto en castellano publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

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.

Notas:

Las 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 45 del mismo, tanto trabajador como trabajadora.

Acta adicional al XII Convenio Colectivo

La Mesa negociadora acuerda en relación con el Real Decreto-ley 8/1997 y Real Decreto-ley 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 veintinueve años.

RMG: En el año 1999, 2.011.207 pesetas.

En el año 2000: IPC proyectado + 1,40 puntos sobre los valores del año 1999.

Acta adicional aclaratoria

Artículo 13.

1. Dado que la cobertura del seguro no puede tener efecto retroactivo, el período comprendido desde 1 de enero de 1999 hasta la firma del Convenio, quedará atendido excepcionalmente y su importe pasará a engrosar el costo de la póliza.

2. Seguro: Se realizará un estudio de las condiciones establecidas en el Seguro de Vida durante la vigencia del Convenio. Si Ambas partes llegasen a un acuerdo de modificación, se incorporará por ratificación de la Mesa de Vigilancia.

ANEXO I

Retribución Mínima Garantizada

Año 1999

	Salario Base A	Retr. Min. Gar. B
Grupo Operarios		
Oficial 1. ^a J. E.	1.126.834	2.698.358
Oficial 1. ^a	1.126.834	2.698.358
Oficial 2. ^a	1.118.188	2.563.858
Oficial 3. ^a	1.113.244	2.461.866
Especialista	1.112.009	2.376.300
Grupo Subalterno		
Chófer y Conserje	1.118.188	2.563.858
Subalternos	1.113.244	2.461.866
Grupo Administrativo		
Jefe 1. ^a Administrativo	1.155.253	3.543.432
Jefe 2. ^a Administrativo	1.146.604	3.195.479

	Salario Base A	Retr. Min. Gar. B
Secretaría Dirección	1.134.249	2.880.574
Oficial 1. ^a Administrativo	1.126.834	2.698.358
Oficial 2. ^a Administrativo	1.118.188	2.563.858
Auxiliar Administrativo	1.113.244	2.461.866
Grupo Técnico de Oficina		
Delineante Proyectista	1.149.076	3.309.342
Delineante 1. ^a	1.126.834	2.698.358
Delineante 2. ^a	1.118.188	2.563.858
Calcador	1.113.244	2.461.866
Reproductor Planos	1.113.244	2.461.866
Archivero Bibliotecario	1.118.188	2.563.858
Grupo Organización del Trabajo		
Jefe Organización 1. ^a	1.155.253	3.543.432
Jefe Organización 2. ^a	1.146.604	3.195.479
Técnico Organización 1. ^a	1.126.834	2.698.358
Técnico Organización 2. ^a	1.118.188	2.563.858
Auxiliar Organización	1.113.244	2.461.866
Grupo Técnico de Taller		
Jefe de Taller	1.155.253	3.543.432
Maestro de Taller	1.151.546	3.452.814
Maestro de 2. ^a	1.149.076	3.367.678
Encargado	1.147.840	3.280.332
Grupo Técnicos Titulados		
Ingenieros y Licenciados	1.199.734	3.722.263
Peritos, Aparejadores y Graduados	1.186.144	3.543.432
Peritos y Aparejadores con responsabilidad	1.191.086	3.635.622
Técnicos Comerciales	1.146.604	3.195.479
Técnico Comercial 2. ^a	1.126.834	2.698.358

ANEXO II**Aumentos mínimos garantizados**

1999

Pesetas

Grupo Operarios

Oficial 1. ^a J. E.	83.670
Oficial 1. ^a	83.670
Oficial 2. ^a	79.499
Oficial 3. ^a	76.337
Especialista	73.684

Grupo Subalterno

Chófer y Conserje	79.499
Subalternos	76.337

Grupo Administrativo

Jefe 1. ^a Administrativo	109.874
Jefe 2. ^a Administrativo	99.085
Secretaría Dirección	89.320
Oficial 1. ^a Administrativo	83.670
Oficial 2. ^a Administrativo	79.499
Auxiliar Administrativo	76.337

	Pesetas
Grupo Técnico de Oficina	
Delineante Proyectista	102.615
Delineante 1. ^a	83.670
Delineante 2. ^a	79.499
Calcador	76.337
Reproductor Planos	76.337
Archivero Bibliotecario	79.499

Grupo Organización del Trabajo

Jefe Organización 1. ^a	109.874
Jefe Organización 2. ^a	99.085
Técnico Organización 1. ^a	83.670
Técnico Organización 2. ^a	79.499
Auxiliar Organización	76.337

Grupo Técnico de Taller

Jefe de Taller	109.874
Maestro de Taller	107.064
Maestro de 2. ^a	104.424
Encargado	101.716

Grupo Técnicos Titulados

Ingenieros y Licenciados	115.419
Peritos, Aparejadores y Graduados	109.874
Peritos y Aparejadores con responsabilidad	112.732
Técnicos Comerciales	99.085
Técnico Comercial 2. ^a	83.670

ANEXO I BIS**Tabla salarial para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando***Grupo Operarios*

	Salario base A	RMG (incl. IV y CDA) B
Oficial 1. ^a J. E.	1.126.834	2.698.358
Oficial 1. ^a	1.126.834	2.698.358
Oficial 2. ^a	1.118.188	2.563.858
Oficial 3. ^a	1.113.244	2.461.866
Especialista	1.112.009	2.376.300

ANEXO II BIS**Tabla salarial para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando**

AUMENTOS MÍNIMOS GARANTIZADOS (INCLUIDO IV)

1999

Grupo Operarios

	Pesetas
Oficial 1. ^a J. E.	83.670
Oficial 1. ^a	83.670
Oficial 2. ^a	79.499
Oficial 3. ^a	76.337
Especialista	73.684