



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION Anual 8.745 ptas. Semestral 5.035 ptas. Trimestral 2.915 ptas. Ayuntamientos 6.360 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.: Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo</i> ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 100 pesetas De años anteriores: 200 pesetas	INSERCCIONES 180 ptas. por línea (DIN A-4) 120 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU - 1 - 1958
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		
Año 1991	Martes 17 de septiembre	Número 176

DIPUTACION PROVINCIAL

INTERVENCION

Aprobado por esta Corporación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de agosto de 1991, expediente 5/91, de modificación de créditos por concesión de créditos extraordinarios y suplementos de créditos financiados con bajas por anulación dentro del Presupuesto para 1991, por un importe de cincuenta y cinco millones novecientos sesenta y ocho mil quinientas veinticuatro pesetas (55.968.524), queda expuesto al público el expediente en la Intervención de esta Diputación Provincial, por término de quince días hábiles, a partir del siguiente al de la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia. El expediente podrá ser examinado por quienes lo deseen, así como presentar contra el mismo las reclamaciones que se consideren pertinentes, todo ello en cumplimiento y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 158.2 de la Ley 39/1988, de 26 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.

Burgos, 9 de septiembre de 1991. – El Presidente, Vicente Orden Vigara.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Cédula de notificación

En virtud de lo acordado en autos de juicio ejecutivo número 221/91, seguidos a instancia de la Caja Rural de Burgos, representada por el Procurador D. Carlos Aparicio Alvarez, contra D. Santiago Marcos Corral y doña Herminia Franco Miguel, sobre reclamación de 461.066 pesetas, se notifica por la presente a los tenedores presentes o futuros de una hipoteca, por un millón seiscientas mil pesetas para costas y gastos, en virtud de escritura otorgada ante el No-

tario de Madrid D. Blas Piñar López, y que grava la casa sita en la calle de D. Sebastián Pardo, número 7, de Melgar de Fernamental, inscrita al tomo 1.544, folio 43, finca 15.988, la existencia del procedimiento ejecutivo referenciado, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 1.490 de la Ley Procesal Civil, para que intervengan en el avalúo y subasta de los bienes si les conviniere.

Burgos, a 30 de julio de 1991. – El Secretario (ilegible).

4903.-3.000

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número cuatro

D. Roger Redondo Argüelles, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número cuatro de Burgos.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramitan autos de juicio ejecutivo número 339/90, promovidos a instancia de Sociedad de Garantía Recíproca Castellano Leonesa (SOGACAL, S. G. R.), representada por el Procurador don Fernando Santamaría Alcalde, contra D. Vicente Velázquez Pascual y su esposa doña Lorenza Araceli Casado de las Heras, vecinos de Aranda de Duero, calle Pedro Sanz Abad, número 21, declarados en rebeldía, sobre reclamación de cantidad, cuantía dos millones seiscientos noventa y seis mil ochocientos treinta y seis pesetas de principal, más ochocientos mil pesetas calculadas para intereses y costas en los que por providencia del día de la fecha se ha acordado sacar a subasta, por término de veinte días, los siguientes bienes:

1. Vivienda urbana. – Piso cuarto, mano D, de la calle Pizarro, 21, hoy calle Pedro Sanz Abad, de Aranda de Duero, que consta de recibidor, pasillo, comedor-estar, tres dormitorios, cocina, baño, terraza y tendedero. Con una superficie construida de 94,90 metros cuadrados, que se corresponde con una útil de 82,70 metros cuadrados. Valorada en 5.650.000 pesetas.

2. Urbana, nave enclavada en el término municipal de Aranda de Duero, al sitio de Mataranda, con una superficie de 292 metros cuadrados. Valorada en 6.000.000 de pesetas.

3. Furgoneta marca Seat Trans, matrícula BU-5094-I, valorada en 400.000 pesetas.

4. - Furgoneta marca Fiat Regata, matrícula BU-7227-L, valorada en 700.000 pesetas.

La subasta tendrá lugar en la Sala Audiencia de este Juzgado, en la forma siguiente:

En primera subasta tendrá lugar el día 24 de octubre próximo, a las doce horas de su mañana, sirviendo de tipo de la subasta la cantidad en que han sido tasados.

En segunda subasta, caso de quedar desierta la primera, el día 25 de noviembre próximo, a las doce horas, de su mañana, con rebaja del veinticinco por ciento del tipo de la primera.

En tercera subasta, caso de quedar desierta la segunda, el día 19 de diciembre próximo, a las doce horas de su mañana, sin sujeción a tipo.

Condiciones de la subasta:

1. - No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de subasta, en primera ni en segunda, pudiendo hacerse en calidad de ceder el remate a terceros.

2. - Para tomar parte deberán consignar previamente en la mesa del Juzgado en el establecimiento designado a tal efecto una cantidad igual o superior al veinte por ciento de los respectivos tipos de licitación.

3. - Las cargas anteriores y las preferentes -si las hubiere-, al crédito del actor, continuarán subsistentes y sin cancelar, entendiéndose que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de las mismas, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Dado en Burgos, a 2 de septiembre de 1991. - El Juez, Roger Redondo Argüelles. - El Secretario (ilegible).

4972.-10.440

D. Roger Redondo Argüelles, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número cuatro de Burgos.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramitan autos de juicio de menor cuantía número 211/88, promovidos a instancia de «Junior Internacional, S. A.», representada por el Procurador señora Santamaría Alcalde, contra «Ferlo Dos, Sociedad Anónima», de Burgos, en la persona que legalmente la represente, sobre reclamación de 2.547.560 pesetas, en los que por providencia del día de la fecha se ha acordado sacar a subasta, por término de veinte días, los siguientes bienes:

Los derechos de traspaso y arrendamiento del local de negocio sito en la planta baja, mano derecha del edificio número 24 del Paseo del Espolón en Burgos. El local se destina a comercio de zapatería y ropa infantil y juvenil, bajo la denominación de Kicker's y consta de planta baja y sótano.

La subasta tendrá lugar en la Sala Audiencia de este Juzgado, en la forma siguiente:

En primera subasta tendrá lugar el día 24 de octubre próximo, a las trece horas de su mañana, sirviendo de tipo de la subasta la cantidad en que han sido tasados.

En segunda subasta, caso de quedar desierta la primera, el día 25 de noviembre próximo a las trece horas de su mañana, con rebaja del veinticinco por ciento del tipo de la primera.

En tercera subasta, caso de quedar desierta la segunda, el día 19 de diciembre próximo, a las trece horas de su mañana, sin sujeción a tipo.

Condiciones de la subasta:

1. - No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de subasta, en primera ni en segunda, pudiendo hacerse en calidad de ceder el remate a terceros.

2. - Para tomar parte deberán consignar previamente en la mesa del Juzgado en el establecimiento designado a tal efecto una cantidad igual o superior al veinte por ciento de los respectivos tipos de licitación.

3. - Las cargas anteriores y las preferentes -si las hubiere-, al crédito del actor, continuarán subsistentes y sin cancelar, entendiéndose que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de las mismas, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Dado en Burgos, a 31 de julio de 1991. - El Juez, Roger Redondo Argüelles. - El Secretario (ilegible).

4947.-7.740

D. Roger Redondo Argüelles, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número cuatro de Burgos.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramitan autos de juicio ejecutivo número 13/91, promovidos a instancia de Banco de Santander, S. A., representado por el Procurador D. Eusebio Gutiérrez Gómez, contra D. Jesús Mediavilla Calvo y D. Ricardo Mediavilla Calvo, vecinos de San Llorente de la Vega (Palencia), sobre reclamación de cantidad, cuantía 4.434.430 pesetas de principal y 1.500.000 pesetas calculadas para intereses y costas, en los que por providencia del día de la fecha se ha acordado sacar a subasta, por término de veinte días, los siguientes bienes enclavados en el término municipal de San Llorente de la Vega (Palencia), propiedad de los Hnos. Mediavilla Calvo:

1. - Parcela dedicada a era, en el pago de Las Eras, con una superficie de 0-09-30 Has. y valorada en 450.000 pesetas.

2. - Tenada en la calle de la Iglesia, con terreno y patio, con una superficie construida a base de adobes de 100 metros cuadrados, terreno con 360 y un patio de 35 que por la situación dentro del casco urbano se valora en 2.000.000 de pesetas.

3. - Finca de secano, sita al pago de Solanas, con una superficie de 1-08-40 Has., valorada en 350.000 pesetas.

4. - Finca de regadío, sita al pago de El Canto, con una superficie de 0-57-80 Has. y valorada en 450.000 pesetas.

5. - Finca de secano, al pago de Los Corrales, con una superficie de 5-04-80 Has. y valorada en 1.250.000 pesetas.

6. - Finca de secano, al pago de Camino de Osorno, con una superficie de 10-20-40 Has. y valorada en 2.600.000 pesetas.

7. - Finca de regadío, al pago de Alto los Ajos, con una superficie de 4-75-40 Has. y valorada en 5.000.000 de pesetas.

8. - Finca de secano, al pago de Fuente la Vid, con una superficie de 8-24-60 Has. y con un valor de 3.300.000 pesetas.

9. - Finca de secano, al pago de Romazal, con una superficie de 4-49-80 Has. y valorada en 2.700.000 pesetas.

10. - Casa de la calle de Calvo Sotelo, de planta y piso, de 200 metros cuadrados aproximados, con terrenos anejos y construcciones o cobertizos de diferentes tipos de construcción, con una superficie de 2.460 metros cuadrados, lo que se valora en conjunto en 12.000.000 de pesetas.

Igualmente se sacan a subasta, por término de veinte días, los siguientes bienes propiedad de D. Jesús Mediavilla Calvo:

1. - Casa en el casco urbano de San Llorente de la Vega, en la calle de Calvo Sotelo, de planta baja y aneja a la descrita en el apartado 2-10, con una superficie de 40 metros cuadrados y la que se valora en 500.000 pesetas.

2. - Finca en regadío, al pago de Carreseco, con una superficie de 0-34-80 Has. y valorada en 300.000 pesetas.

La subasta tendrá lugar en la Sala Audiencia de este Juzgado, en la forma siguiente:

En primera subasta tendrá lugar el día 24 de octubre próximo, a las diez horas de su mañana, sirviendo de tipo de la subasta la cantidad en que han sido tasados.

En segunda subasta, caso de quedar desierta la primera, el día 25 de noviembre próximo, a las diez horas, de su mañana, con rebaja del veinticinco por ciento del tipo de la primera.

En tercera subasta, caso de quedar desierta la segunda, el día 19 de diciembre próximo, a las diez horas de su mañana, sin sujeción a tipo.

Condiciones de la subasta:

1. - No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de subasta, en primera ni en segunda, pudiendo hacerse en calidad de ceder el remate a terceros.

2. - Para tomar parte deberán consignar previamente en la mesa del Juzgado en el establecimiento designado a tal efecto una cantidad igual o superior al veinte por ciento de los respectivos tipos de licitación.

3. - Las cargas anteriores y las preferentes -si las hubiere-, al crédito del actor, continuarán subsistentes y sin cancelar, entendiéndose que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de las mismas, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Dado en Burgos, a 2 de septiembre de 1991. - El Juez, Roger Redondo Argüelles. - El Secretario (ilegible).

4906.-13.860

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número seis

Doña María Felisa Herrero Pinilla, Magistrada-Juez de Primera Instancia número seis de Burgos.

Hago saber: Que en autos de juicio de cognición seguidos en este Juzgado al número 169 de 1989, contra D. José Ignacio Campos Barriocanal y doña Begoña Zarzosa Alvarez, sobre reclamación de cantidad, por resolución dictada con esta fecha he acordado sacar a la venta en pública subasta, los bienes que después se indicará, embargados en dicho procedimiento como de la propiedad del demandado, por el precio que para cada una de las subastas que se anuncia, se indica a continuación:

El remate tendrá lugar en la Sala Audiencia de esta Juzgado, en los días y en la forma siguiente:

En primera subasta, el día 16 de octubre de 1991, a las 10,30 horas, por el precio de tasación de cada uno de los bienes.

En segunda subasta, caso de no haber postores en la primera, el día 19 de noviembre de 1991, a las 10,30 horas, con rebaja del 25 por 100 del precio de tasación.

En tercera subasta, caso de no haber postores en la segunda, el día 19 de diciembre de 1991, a las 10,30 horas, sin sujeción a tipo.

Se advierte a los licitadores:

1.º Que no se admitirán posturas en primera y segunda subasta que no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación.

2.º Que para tomar parte en la primera o en la segunda subasta deberán consignar previamente en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, abierta en el Banco Bilbao-Vizcaya de esta ciudad, número de cuenta 1.075, haciendo constar el número del procedimiento y el concepto del ingreso, el 20 por 100 del precio de fijación para la segunda subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos presentando en dicho caso el resguardo de ingreso que expida dicho Banco.

3.º Que el ejecutante podrá tomar parte en las subastas y mejorar las posturas que se hicieren sin necesidad de consignar cantidad alguna.

4.º Que no se admiten consignaciones en el Juzgado.

5.º Que el remate podrá hacerse a calidad de ceder a terceron, lo que verificarán dentro del plazo legal.

6.º Que en todas las subastas desde el anuncio hasta su celebración podrán hacerse posturas por escrito, en el Banco y cuenta a que alude la condición segunda.

7.º Que a instancia del acreedor, podrán reservarse las consignaciones de los postores que no resultaren rematantes y que lo admitan y hayan cubierto el tipo de la subasta, a efectos de que si el primer adjudicatario no cumplierse la obligación, pueda aprobarse el remate a favor de los que le sigan por el orden de sus respectivas posturas.

Bienes objeto de subasta:

Vehículo marca Iveco Dayli-furgón, matrícula BU-8427-K, tasado a efectos de subasta en 975.000 pesetas.

Dado en Burgos, a 2 de septiembre de 1991. - El Juez, María Felisa Herrero Pinilla. - El Secretario (ilegible).

4909.-9.720

Doña Asunción Puertas Ibáñez, Juez de Primera Instancia sustituta del número seis de Burgos.

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo se sigue procedimiento sumario hipotecario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria número 273/90, a instancia de D. Eugenio de Echevarrieta Herrera, en nombre del Banco Bilbao-Vizcaya, S. A., contra D. José Antonio Santamaría Rueda y su esposa, vecinos de Medina de Pomar, Urbanización El Pinar, 5-2.º A y contra D. Mateo Santamaría Rueda y su esposa, vecinos de Medina de Pomar, calle San Ignacio, 6-1.º D, sobre reclamación de cantidad, en cuyo procedimiento en trámite de ejecución, se ha acordado sacar a la venta en pública subasta por término de veinte días, el bien inmueble sometido a garantía hipotecaria y que luego se describirá, por su precio a efectos de subasta en la cantidad de seis millones novecientas cuarenta y nueve mil quinientas pesetas.

El remate tendrá lugar en la Sala Audiencia de este Juzgado, en la forma siguiente:

Primera subasta, el día 7 de octubre, a las 10,30, por el tipo pactado en la escritura de constitución de hipoteca y no se admitirá postura que sea inferior a dicho tipo.

Segunda subasta, caso de no haber habido postores en la primera, ni haberse pedido la adjudicación en debida forma por la demandante, el día 8 de noviembre, a las 10,30, por el tipo de tasación rebajado en un 25%.

Tercera subasta, si no hubo postores en la segunda ni se pidió con arreglo a derecho la adjudicación por el actor, el día 18 de diciembre, a las diez treinta, y que tendrá lugar sin sujeción a tipo.

Se advierte a los licitadores:

1.º Que no se admitirán posturas en primera y segunda subasta que no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación.

2.º Que para tomar parte, deberá consignarse previamente en la cuenta de consignaciones número 1.075 del Banco Bilbao-Vizcaya a disposición de este Juzgado, una cantidad equivalente al menos al 20% del tipo de licitación, siendo el importe a consignar en tercera subasta igual o superior al 20% del tipo de licitación de la segunda.

3.º También podrá hacerse posturas por escrito en pliego cerrado de conformidad con la regla 14 del artículo 131 reformado por Ley 19/86 de 14 de mayo, si bien dichas posturas deberán contener la aceptación expresa de las obligaciones consignadas en la regla 8.ª.

4.º Las subastas se celebrarán en forma de pujas a la llana y podrá licitarse en calidad de ceder el remate a un tercero, cesión que sólo podrá hacer previa o simultáneamente a la consignación del precio.

5.º Se hace constar que no se han suplido los títulos de propiedad y que las cargas o gravámenes anteriores o preferentes, si los hubiere, al crédito de la actora, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta sin destinarse a su extinción el precio del remate.

6.º Que asimismo están de manifiesto los autos en la Secretaría del Juzgado donde podrán ser examinados en días y horas hábiles.

Finca que se subasta:

Departamento número 6 o vivienda letra D, de la planta alta primera. Linda Oeste o frente, escalera y vivienda letra C de esta planta; derecha, calle San Ignacio; izquierda, patio, y fondo, Graciliano Hernández. Tiene una superficie de unos 50 metros cuadrados y le corresponde una participación del 3,75 por 100 de los elementos comunes del edificio de que forma parte.

Valorada a efectos de hipoteca en seis millones novecientas cuarenta y nueve mil quinientas pesetas.

Dado en Burgos, a veinticuatro de julio de mil novecientos noventa y uno. - La Juez de Primera Instancia, Asunción Puertas Ibáñez. - La Secretaria (ilegible).

4973.-11.880

MIRANDA DE EBRO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Cédula de citación

En virtud de lo acordado por el señor Juez de Instrucción número dos de esta ciudad, en providencia dictada con esta fecha, en autos de juicio de faltas número 607/91, por quebrantamiento de inmovilización de vehículo, se cita a Vicente Martos Blázquez, mayor de edad, y vecino de Ribafrecha (La Rioja), en la actualidad en ignorado paradero, para que comparezca en la Sala de Audiencia de este Juzgado, sito en la calle República Argentina, número 7, a fin de asistir a la celebración de dicho juicio de faltas, que tendrá lugar el día 19 de septiembre, a las 11,40 horas, debiendo aportar los medios de prueba de que intente valerse, previniéndole que caso de no comparecer le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de citación en forma al expresado y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido la presente en Miranda de Ebro, a 3 de septiembre de 1991. - El Secretario (ilegible).

4915.-3.000

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Cédula de citación de remate y notificación

La señora Juez del Juzgado de Primera Instancia número dos de Aranda de Duero, en funciones en el número uno, por licencia de la titular, en resolución de esta fecha dictada en autos de juicio ejecutivo civil número 133 de 1991, seguido a instancia de Central de Leasing, S. A., representada por el Procurador D. José Arnáiz y Sáenz de Cabezón, contra D. Emilio Román Cenizo, mayor de edad y con domicilio desconocido, y contra los herederos desconocidos e inciertos de D. Emilio Román Sánchez, así como los de doña Francisca Cenizo Santos, éstos a los efectos del artículo 144 del Reglamento Hipotecario, ha acordado notificar a los demandados, en el concepto que lo son, que se ha hecho traba de embargo sobre las siguientes fincas:

Piso cuarto, tipo A) situado en la cuarta planta alta, de la casa número 7, de la calle Simón de Colonia, de Aranda de Duero.

Una octava parte indivisa de local industrial o de negocio, situado en planta baja de la casa número 5, de la calle Simón de Colonia, antes de nueva apertura que arranca de la de Santo Domingo, también en Aranda de Duero.

Asimismo se acuerda citar a dichos demandados de remate para que en término de nueve días, se persone en autos y se opan a la ejecución, si les conviniera, a la vez que se le hace saber que la traba de embargo se ha realizado, sin previo requerimiento de pago, por ignorarse su paradero.

Y para qu tenga lugar la notificación y citación de remate antes expresada a los demandados expresados, expido la presente cédula que firmo en Aranda de Duero, a 6 de septiembre de 1991. - La Secretaria (ilegible).

4977.-5.220

BECERREA (Lugo)

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

Doña Esther Souto Fernández, Oficial en funciones del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Becerreá y su partido.

Hace saber: Que en providencia de esta fecha, dictada por el señor Juez de este Juzgado, sobre juicio de faltas número 317/88, que se sigue sobre imprudencia en circulación con daños, se acuerda sea citado Aniceto Martínez Astray, cuyo último domicilio conocido fue calle Real, número 7-5.º F, barrio de Capiscor (Burgos), para que el día 10 de octubre, a las 10 horas, comparezca ante el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Becerreá (Lugo), a fin de asistir como responsable civil subsidiario al referido juicio, bajo apercibimiento de que si no lo verifica ni alega justa causa para dejar de hacerlo, podrá ser multado con arreglo a la Ley y pararle los perjuicios a que hubiere lugar en derecho, debiendo; si es parte, acudir al juicio con las pruebas de que intente valerse en su caso (artículos 3, 4 y 9 del Decreto de 21 de noviembre de 1952).

Y para que sirva de citación al referido Aniceto Martínez Astray, ausente y en paradero desconocido, se expide el presente edicto.

En Becerreá, a 23 de agosto de 1991. - La Oficial en funciones, Esther Souto Fernández.

4805.-3.600

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO DE BURGOS

Cédula de notificación y citación

En autos número 250/91, seguidos a instancia de doña Teresa Mahamud Varas, contra Ivauto, S. A. y Fogasa, sobre despido, ha sido dictada la siguiente:

Diligencia de ordenación. Secretario, señor Cordero Martín. - En Burgos, a 30 de julio de 1991. Firme la sentencia de los presentes autos, se admite a trámite lo solicitado en el escrito de fecha 26 de junio en el que se promovía incidente de no readmisión por parte del actor, para ello cítese de comparecencia a las partes, el día 24 de septiembre, a las doce horas de su mañana, advirtiendo a las partes que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse. Así lo ordeno, de lo que doy fe.

Y para que sirva de notificación en forma legal a la empresa Ivauto, S. A., la cual se encuentra en desconocido domicilio, habiendo sido el último en Burgos, Polígono Industrial Gamonal-Villimar, asimismo para su citación y que comparezca en este Juzgado el día y hora señalado, y para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido en Burgos, a 30 de julio de 1991. - El Secretario (ilegible)

4919.-3.240

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 3 de julio de 1991 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Eurovias C. E. A. S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Eurovias C. E. A. S. A., suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores el día 28 de junio de 1991 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, con fecha 28 de junio de 1991.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

2.º Notificar este acuerdo a la comisión negociadora.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 3 de julio de 1991. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
EUROVIAS, CONCESIONARIA ESPAÑOLA DE AUTOPISTAS, S.A.

Artículo 1º - OBJETO Y AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre EUROVIAS, Concesionaria Española de Autopistas, S.A., y el Personal de Explotación a su servicio, y será de aplicación en los Centros de Trabajo números UNO y DOS que se definen en el Artículo 9º del presente Convenio.

Artículo 2º - AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de plantilla del Dpto. de Explotación, cuya categoría esté incluida entre las que figuran en el Anexo nº 1.

Al personal temporal que pueda ser contratado en cualquiera de las modalidades previstas en la Legislación vigente, le será de aplicación este Convenio únicamente en lo que respecta a la duración de la jornada máxima anual y a la retribución que, para los supuestos de contratación con jornada anual inferior a la pactada en el Convenio, será proporcional al número de horas trabajadas. Respecto a los demás aspectos de su relación laboral con la Empresa, se regirán por lo establecido en su contrato laboral individual y la Legislación vigente.

Artículo 3º - AMBITO TEMPORAL

La duración de este Convenio será de un año contado a partir del primero de Enero de mil novecientos noventa y uno, prorrogándose tácitamente de año en año, si no se solicita la modificación de su contenido por decisión de la Dirección de la Empresa, o a instancia de los Representantes de los Trabajadores, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Caso de rescisión durante el periodo de vigencia se volverá, a efectos de negociación, a la situación jurídica anterior a la conclusión del Convenio.

Artículo 4º - ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo, corresponderá a la dirección de la Empresa, dentro de las normas y orientaciones de las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 5º - COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Si existiera algún Trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores

a las que para los Trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los Trabajadores a quienes afecten.

Habida cuenta la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superaran el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 6º - UNIDAD DEL CONVENIO

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 7º - COMISION MIXTA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, se crea la Comisión Mixta que estará compuesta por D. JOSE LUIS IRUARIZAGA y D. FELIPE CARRETERO en representación de la Empresa, y D. PEDRO Mº BARRIO y D. ROBERTO SANTAMARIA, en representación de los Trabajadores.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cualquiera de las partes.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito, en el momento de la petición de reunión, la relación de los asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada, serán discutidas solamente las propuestas formuladas. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la mayoría simple de ambas Representaciones. En caso de no haber acuerdo, se levantará Acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la Autoridad competente, a los efectos oportunos.

Artículo 8º - PRELACION DE NORMAS

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas a las previstas por las normas que regulan las actividades específicas de la Empresa y que se estiman compensadas con el conjunto de las mejoras y condiciones del presente Convenio, en cómputo global anual.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el Convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento, especialmente la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera (con carácter dispositivo) y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 9º - LUGAR DE TRABAJO

La Empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, tiene agrupadas sus instalaciones y dependencias de trabajo, de acuerdo con las normas especiales aprobadas por Orden de 22 de Abril de 1.972, en sectores denominados "Zonas o Centros de Trabajo" y que comprenden determinadas y concretas extensiones de Autopista.

La zona primera incluye las dependencias comprendidas entre Burgos y Briviesca, ambas localidades inclusive, y la zona segunda las dependencias incluidas entre Pancorbo y Armiñón, ambas localidades inclusive.

En consecuencia, cada Empleado queda, inicialmente, destinado a una zona o centro de trabajo, quedando enterado y aceptando la obligatoriedad de su presentación a la hora de iniciar su turno de trabajo, en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro de la zona o centro de trabajo a la que pertenece y que oportunamente se le comunique, independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

El Empleado, sin modificación de su vínculo con la Empresa, atenderá cuantos servicios de su categoría profesional se le encomienden, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de concertos o colaboraciones convenidas con otras Empresas, especialmente otras Concesionarias de Autopistas en régimen de peaje.

Artículo 10º - MOVILIDAD FUNCIONAL

Con absoluta independencia de la categoría profesional en virtud de la cual se contrató al personal o de la que ostente en la actualidad, la Empresa podrá asignar o adscribir a sus Trabajadores de plantilla a cualesquiera funciones o puestos de trabajo que sean exigidos por necesidades del servicio, sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia del interesado a su grupo profesional, conforme se establece al efecto por el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11º - REGIMEN DE TRABAJO, JORNADA, HORARIO Y TURNOS

a.) Régimen de Trabajo.- Por las especiales características del servicio público que se presta y habida cuenta de la exención al régimen de descanso dominical, el régimen de trabajo será de turnos rotativos de mañana, noche y tarde.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo para todo el personal, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo al día.

El régimen de trabajo será de seis días de trabajo y tres de descanso.

Teniendo en cuenta que con el ciclo indicado no llega a realizarse la jornada anual pactada, la diferencia se regularizará, dentro de lo posible, por cuatrimestres (1º Enero, Febrero, Marzo y Abril, 2º Mayo, Junio, Julio y Agosto, 3º Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre), de acuerdo con las necesidades conocidas o previsibles para determinados momentos.

Los periodos de descanso son compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados y fiestas no recuperables del año.

b.) Jornada de Trabajo.- La jornada de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, será de OCHO horas diarias de trabajo efectivo, entendiendo por tal la presencia del Trabajador en su puesto de trabajo, dedicado a él y provisto, en su caso, con la ropa de trabajo correspondiente.

Teniendo en consideración que en el trabajo desarrollado por el personal adscrito a los turnos rotativos en jornada continuada se producen periodos de inactividad que, sumados todos ellos, representan un tiempo superior a 15 minutos por turno, se acuerda expresamente que el descanso establecido en la nueva redacción del Artículo 34 Punto 2 del Estatuto de los Trabajadores queda comprendido en los periodos de inactividad indicados, por lo que no es preciso que se produzca un periodo formal de 15 minutos, ya que ello originaría graves problemas organizativos, en muchos casos imposibles de resolver.

No obstante lo anterior, el Artículo 12º del Convenio incluye un complemento por descanso en jornada continuada, que servirá de compensación adecuada para aquellos supuestos excepcionales que, en razón a la especial intensidad del tráfico, impidan que se produzcan los periodos de inactividad referidos en el párrafo anterior.

El cuarto de hora de descanso en ningún caso tendrá el carácter de tiempo efectivo de trabajo, sea cual fuere la forma de disfrutarlo.

c.) Horarios de Trabajo.- La cobertura del servicio público que presta EUROVIAS, Concesionaria Española de Autopistas, S.A., hace indispensable, en la práctica, la movilidad del horario de trabajo del Empleado y, en general, del personal del Departamento de Explotación, atendida la imposibilidad de programar el trabajo en forma metódica y previamente conocida; ya que las afluencias del tráfico en días y horas determinados, están sujetas a variaciones muy sensibles en las que influyen múltiples e imprevisibles circunstancias.

En consecuencia, y con absoluto respeto a las normas establecidas en la Legislación Laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorios entre jornadas de trabajo, el Empleado cumplirá indistintamente, horario continuado y horario partido, reflejados ambos en el correspondiente cuadro horario que seguidamente se detalla. Dentro de esta variedad de horarios (turno continuado y horario partido), la Empresa, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, podrá alterar el orden rotativo de turnos.

No obstante, y en atención al personal, la Empresa procurará, siempre que sea posible, advertir al interesado los cambios que deba experimentar con dos días de antelación.

En virtud de todo ello, el Empleado queda enterado y es consciente de que la eventualidad de su horario de trabajo constituye elemento esencial de su contratación; si bien, en ningún caso se rebasaran los límites de duración del trabajo previstos en las normas aplicables sobre la materia.

Horarios Previstos

- Régimen de Horario Continuado:

- De 6 h. a 14 h.
- De 14 h. a 22 h.
- De 22 h. a 6 h.

- Régimen de Horario Partido:

- De 9 h. a 13 h. y de 16 h. a 20 h.
- De 10 h. a 14 h. y de 17 h. a 21 h.

Cualquiera de los horarios que anteceden pueden, por las circunstancias descritas, ser asignados al Empleado sin más trámite que el preaviso de dos días ya mencionado, siempre que ello sea posible. Dichos horarios podrán ser también variados de acuerdo con la experiencia práctica, tanto en cuanto a la hora de comienzo como a la de terminación, solicitando, en este caso, la pertinente autorización administrativa.

Cuando por necesidades del servicio sea preciso desplazar a algún Trabajador a un centro de trabajo ("Zona") distinto a aquél al que se encuentra adscrito, dicho Trabajador, como norma general, realizará su jornada completa en el puesto que se le indique, abonándosele como tiempo extraordinario el necesario para efectuar el desplazamiento de ida y vuelta.

Estos desplazamientos, aun cuando impliquen cambio de turno, en ningún caso supondrán modificación de la relación contractual.

- d.) **Prolongación de Jornada.** - En aquellos casos en que el Trabajador ocupe un puesto de trabajo en el que, al término de su jornada, tenga que ser relevado, no podrá dar por terminada su jornada de trabajo hasta la llegada del correspondiente relevo o hasta que sea sustituido, siempre que esta sustitución se realice en el plazo de dos horas, retribuyéndose en este caso el exceso de jornada como horas extraordinarias.

- c.) **Turnos de las noches de 24 y 31 de Diciembre.** - Respecto a las noches de los días 24 y 31 de Diciembre, y atendiendo la petición formulada por el Comité de Empresa en nombre de todos los Trabajadores, se acuerda establecer un sistema de rotación para que el Trabajador que haya realizado su jornada en el turno de noche del día 24 de Diciembre de un año, no tenga que realizar jornada nocturna la misma noche del año siguiente e, igualmente, que quienes hayan trabajado de noche el día 31 de Diciembre, no realicen esta misma jornada el día 31 de Diciembre del siguiente año. Si fuera posible, no trabajará en ninguna de ambas noches quien lo hizo en cualquiera de ellas el año anterior.

El sistema de rotación indicado en el párrafo anterior afectará, por Estaciones, a todo el personal.

En la rotación establecida se requerirá, para ocupar el turno de noche, al Trabajador de la Estación que lleve más tiempo sin haber trabajado en las citadas noches del 24 y 31 de Diciembre.

A este respecto, y como quiera que se pueden dar en la práctica distintas situaciones, a continuación se enumeran las que pueden ser más frecuentes, y la normativa a seguir en cada una de ellas. Si se dieran circunstancias distintas a las que aquí se contemplan, habría que actuar de forma similar a la prevista.

- 1ª.) Que el Operario con turno de noche el día 24 de Diciembre haya descansado el día 23:

En este caso ocupará el turno de noche el que designe el Comité de Empresa, de acuerdo con lo indicado más arriba, y aquél pasará a ocupar el turno de éste. Si el designado estuviera en turno de mañana, esta situación dará lugar a reajustes en los turnos de los días 25 y 26 para que la situación quede normalizada el día 27.

- 2ª.) Que el Cobrador de turno de noche el día 24 de Diciembre haya trabajado también la noche del 23:

En este supuesto se actuará de la siguiente forma:

- a.) Caso de que el designado sea el de turno de mañana, éste pasará a turno de noche; el de turno de tarde pasará a turno de mañana y el de turno de noche a turno de tarde.

- b.) Caso de que el designado sea el de turno de tarde, cambiarán sus turnos éste y el de noche.

Si el designado estuviera en turno de mañana, esta situación dará lugar a reajustes en los turnos de los días 25 y 26 para que la situación quede normalizada el día 27.

Estos mismos supuestos son de aplicación para el día 31 de Diciembre.

Durante el mes de Noviembre de cada año, el Comité de Empresa establecerá, de acuerdo con la normativa indicada, el cuadro de servicios para los días 24 y 31 de Diciembre, nombrando, además, un suplente para cada turno de noche y Estación. Si fuera necesario, el Comité de Empresa podrá variar los turnos establecidos en calendario para los días 25 de Diciembre y 1 de Enero.

El mismo procedimiento se seguirá con el personal del servicio de Mantenimiento.

Artículo 12º - RETRIBUCION

Se establecen tres escalones retributivos (A, B y C) para cada categoría. La adscripción de cada Trabajador a cada uno de

estos niveles de retribución, la realizará la Empresa, a su juicio, en base a los méritos contraídos por cada Empleado.

Las retribuciones para el año 1.991 son las que figuran en el Anexo nº 1.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrara, al 31 de Diciembre de 1.991, un incremento superior al 6,6% respecto a la cifra de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.990, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.991, tomando como base de cálculo para dicha revisión las retribuciones del año 1.990.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.992.

En consecuencia, el personal comprendido en el Convenio percibirá, durante 1.991, mensualmente, la cantidad que, para cada categoría, figura en el Anexo nº 1, y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Nocturnidad
- Plus de Distancia
- Quebranto de Moneda
- Compensación horaria por tiempo de relevo y liquidación (media hora)
- Compensación por el descanso dentro de la jornada, al ser ésta continuada, para los supuestos excepcionales en que no pueda realizarse el mismo.
- Complemento Salarial concedido por la Empresa
- Cualquier otro Plus o Prima que en el futuro pueda establecerse, siempre que en su conjunto no supere la cantidad mensual indicada.

Las ausencias al trabajo, salvo que se trate de licencias reglamentarias, no darán derecho a la percepción de cantidad alguna; sin perjuicio de la correspondiente acción disciplinaria, en aquellos casos no justificados.

El conjunto de retribución expresado constituye un todo homogéneo que, en cuanto exceda de los mínimos establecidos legalmente, tendrá el carácter de complemento salarial concedido por la Empresa, pudiendo dicho exceso ser absorbido y compensado con posibles aumentos futuros, tanto legales como pactados. El mismo carácter y tratamiento de absorbibles tendrán aquellos incrementos de retribución que la Empresa pueda conceder sin que haya mediado, para ello, obligación legal alguna.

Artículo 13º - PARTICIPACION EN BENEFICIOS

A todos los Trabajadores de la Empresa se les abonará mensualmente, durante el año 1.991, incluso en las Gratificaciones de Verano y Navidad, por el concepto de Beneficios, la cantidad bruta que figura en el Anexo nº 1.

Artículo 14º - ANTIGÜEDAD

Los Trabajadores comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente, como máximo, en dos bienios y cinco quinquenios, que se abonarán con los siguientes importes:

- Ptas. brutas mensuales por cada bienio 3.616,-
- Ptas. brutas mensuales por cada quinquenio 7.235,-

Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla el bienio o quinquenio.

Artículo 15º - GRATIFICACION

Las Gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán a todos los Empleados de la Empresa, incluidos en el presente Convenio, de acuerdo con los importes que, para cada categoría, figuran en el Anexo nº 1. Dichas Gratificaciones se satisfarán, como máximo, el 16 de Julio y el 22 de Diciembre respectivamente.

El personal que cause alte a lo largo del año, percibirá la parte proporcional correspondiente, prorrateándose las Gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado en el primer semestre para la de Verano, y en el segundo semestre para la de Navidad.

Artículo 16º - HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a la Representación legal de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicio.

Será obligatoria la prestación por el Trabajador de las horas extraordinarias que le sean indicadas por la Empresa, dentro

de los límites máximos establecidos al efecto por el Artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las Representaciones de los Trabajadores y de la Empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.858/1.981, de 20 de Agosto, que, dada la naturaleza de la actividad del sector, se considerarán horas extraordinarias estructurales aquellas que hayan de realizarse como consecuencia de ausencias imprevistas, las que tengan su motivo en causas de fuerza mayor (por ejemplo, las ocasionadas por inclemencias imprevistas del tiempo), las que sean debidas a desplazamientos del personal a distinto centro de trabajo del suyo habitual, las que sean consecuencia de situaciones imprevistas, así como las motivadas por bajas de enfermedad o accidente durante los días en que no pueda contratarse el personal ajeno para sustituir a los Trabajadores en dicha situación, y cualesquiera otras de las comprendidas en el Apartado 2º del Artículo 2º del Real Decreto antes mencionado.

En los casos en que hayan de realizarse horas extraordinarias que no sean continuación de la jornada normal, no se abonará tiempo alguno en concepto de liquidación.

Las horas extraordinarias se abonarán con el importe bruto que, para cada categoría, figura en el Anexo nº 2.

Los valores citados han sido calculados de conformidad con lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Artículo 17º - ECONOMATO

Al objeto de que los Empleados incluidos en el presente Convenio puedan, si lo desean, hacerse socios de los servicios de uno cualquiera de los economatos en funcionamiento en las distintas localidades por las que transcurre la Autopista, la Empresa abonará a todos ellos, una vez superado el periodo de prueba, la cantidad mensual de MIL DOSCIENTAS VEINTINUEVE PESETAS (1.229,- Ptas.).

Artículo 18º - SEGURO DE VEHICULO Y DE RETIRADA DE PERMISO DE CONducir

Habida cuenta la obligatoriedad de todo el personal incluido en Convenio de disponer de vehículo propio, se acuerda conceder una ayuda para el pago del seguro del vehículo, así como de un seguro de los denominados de retirada de permiso de conducir.

La ayuda mencionada se abonará a todo el personal incluido en el presente Convenio, una vez superado el periodo de prueba.

Su cuantía mensual será la siguiente:

- Encargado de Mantenimiento	2.216,-
- Jefe de Estación	2.317,-
- Encargado de Mantenimiento de Maquinaria de Peaje	2.216,-
- Cobrador de Peaje de 1ª	1.687,-
- Cobrador de Peaje	1.476,-
- Oficial de 1ª Electrónico de Maquinaria de Peaje	2.107,-
- Oficial de 2ª Electrónico de Maquinaria de Peaje	1.581,-
- Oficial de 1ª de Mantenimiento	1.687,-
- Ayudante de Oficio	1.368,-
- Operario de Comunicaciones	1.437,-

Artículo 19º - BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la Empresa le abonará, durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento a las prestaciones del Seguro Obligatorio de Accidente de Trabajo, de tal forma que, entre ambos perciba el cien por ciento (100%) de los salarios correspondientes a los días de baja, calculados según la retribución mensual que, para su categoría, figure en el Anexo nº 1, en idénticas condiciones que si hubiera estado trabajando, siempre que dicho personal se sujete a las normas que más abajo se establecen.

Por lo que respecta al personal en situación de incapacidad laboral transitoria como consecuencia de enfermedad o accidente laboral, la prestación de la Empresa, en tanto dure dicha situación de incapacidad laboral transitoria, será:

- Abono del Ochenta y Cinco por ciento (85%) del salario de los tres primeros días de la primera baja del año, en que no existe pago por parte de la Seguridad Social.
- Durante los días cuatro al veinte, ambos inclusive, de incapacidad laboral transitoria, en que la Seguridad Social abona únicamente el 60%, la Empresa complementará dicha prestación de tal forma que el Trabajador perciba el ochenta y cinco por ciento (85%) de su salario.

En el supuesto de hospitalización durante estos días de baja, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el cien por ciento (100%) del salario durante los días que dure dicha hospitalización.

- A partir del día veintiuno de la baja, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, hasta el cien por ciento (100%).

- En el supuesto de enfermedad que supere los dos meses ininterrumpidos de baja, la Empresa abonará al Trabajador

en dicha situación, el Quince por ciento (15%) no percibido durante los días cuatro al veinte a que se refiere el apartado b.).

- Para el caso de posteriores bajas, o sea, a partir de la segunda en el mismo año, el abono de los salarios correspondientes a los tres primeros días de baja quedará a criterio de la Dirección de la Empresa.

Los salarios a que se hace referencia en los apartados anteriores, son los que figuran como tales, para cada categoría, en el Anexo nº 1 de las Tablas de Retribuciones.

Requisitos a los que debe sujetarse el personal en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad y accidente no laboral para tener derecho a percibir las prestaciones de la Empresa pactadas en el presente Artículo:

- El personal en situación de baja por enfermedad o accidente, no podrá asistir a espectáculos públicos, ni permanecer en cafeterías, bares, etc.
- No podrá estar fuera de su domicilio antes de las nueve de la mañana, ni después de las ocho treinta de la tarde.
- No podrá cambiar de residencia, sin previa autorización de la Empresa.
- Deberá comunicar a la Empresa dos horas antes del comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente, y presentar a la misma el parte oficial de baja dentro de las veinticuatro horas siguientes a que dicho parte le fuera entregado por el Facultativo correspondiente.

Si algún Trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente entiende que debe quedar excluido de las normas antes citadas, deberá solicitar dicha exclusión de la Jefatura de Personal, la cual decidirá sobre la conveniencia o no de la exclusión pedida.

El incumplimiento de estas normas, independientemente de que pueda suponer falta laboral, dará lugar a que el Trabajador deje de percibir el complemento establecido más arriba, durante el tiempo que continúe en dicha situación de baja por enfermedad o accidente.

De igual manera, en aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja, la Dirección de la Empresa podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social o Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, sin más requisito que la ratificación de esta decisión por los Representantes de los Trabajadores que formen parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, sin perjuicio de la aplicación preferente y con carácter esencial del párrafo e.) de este mismo Artículo.

Para los casos de baja por enfermedad y accidente, la Empresa se reserva la facultad de poder exigir a los Trabajadores afectados, se sometan al reconocimiento del Facultativo que determine la Dirección.

El diagnóstico de este Facultativo respecto a la continuación o no de la baja, será determinante en orden al abono del complemento contemplado.

Artículo 20º - MODIFICACION DE SALARIOS EN BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Cuando algún Trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente, le afectarán las subidas o revisiones salariales que se realicen durante el tiempo que el mismo permanezca en esta situación.

Se excluye de esta garantía a aquellos Trabajadores que, de acuerdo con el Artículo anterior, hayan dejado de percibir el complemento que, en el mismo se establece.

Artículo 21º - NATURALEZA Y FORMA DEL PAGO DE LOS DEVENGOS

Todas las cantidades que se establecen en este Convenio son brutas, debiendo deducir de las mismas las cuotas de la Seguridad Social e Impuestos, a cargo de los Trabajadores.

La Empresa queda facultada para pagar las retribuciones mensuales y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de Entidad Bancaria o de Ahorro. Si la modalidad de pago utilizada fuera de cheque bancario, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del Trabajador.

Artículo 22º - VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, disfrutará anualmente de Treinta días naturales de vacaciones.

Cuando se trate de Trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año, disfrutarán, dentro de dicho año, la parte proporcional calculada hasta el treinta y uno de Diciembre.

A petición de la representación de los Trabajadores, se acuerda que el disfrute de vacaciones se efectúe en dos periodos de 15 días cada uno de ellos, uno durante el primer semestre y otro durante el segundo semestre del año, de acuerdo con el calendario de turnos:

- 1 al 15 de Enero y 1 al 15 de Julio
- 16 al 30 de Enero y 16 al 30 de Julio
- 31 de Enero al 14 de Febrero y 1 al 15 de Agosto
- 15 al 29 de Febrero ó 1 de Marzo y 16 al 30 de Agosto
- 2 al 16 de Marzo y 1 al 15 de Septiembre
- 17 al 31 de Marzo y 16 al 30 de Septiembre
- 1 al 15 de Abril y 1 al 15 de Octubre
- 16 al 30 de Abril y 16 al 30 de Octubre
- 1 al 15 de Mayo y 1 al 15 de Noviembre
- 16 al 30 de Mayo y 17 al 31 de Diciembre
- 1 al 15 de Junio y 1 al 15 de Diciembre
- 16 al 30 de Junio y 16 al 30 de Noviembre

La Empresa establecerá anualmente la composición de los grupos de Trabajadores a efectos de vacaciones, el Calendario de fechas y turnos para cada grupo y el número de personas que tomarán sus vacaciones en cada turno.

Dentro de cada grupo de Trabajadores a efectos de vacaciones, la elección de fechas de las mismas será de forma rotativa a partir de un orden de prelación establecido por la antigüedad en la Empresa, que servirá para el año siguiente y en cuya escala la rotación del orden de prelación se realizará de cinco en cinco puestos.

El Comité de Empresa establecerá, dentro de cada grupo, a efectos de vacaciones el orden de prioridad en la elección de fechas.

El cómputo de días de vacaciones se realizará desde el primero al último día, ambos inclusive, de cada turno de los fijados anteriormente.

Artículo 23º - RECONOCIMIENTO MEDICO

La Empresa establecerá a su cargo, los medios adecuados para que sus Trabajadores sean reconocidos médicamente al menos una vez al año, y en sus centros de trabajo o en su domicilio habitual. Caso de efectuarse este reconocimiento fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en el mismo no será retribuido.

La Empresa se compromete a poner en conocimiento de los Trabajadores el resultado médico en el plazo de un mes de conocidos dichos resultados.

Artículo 24º - SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

Independientemente de la afiliación a la Seguridad Social y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la Empresa se compromete a asegurar a su personal con un seguro de vida y otro de accidente, a cargo exclusivo de la Empresa. Los capitales a asegurar serán:

	<u>SEGURO DE VIDA</u>	<u>SEGURO ACCIDENTE</u>
- Por Muerte	1.750.000 Ptas.	1.750.000 Ptas.
- Por Invalidez Absoluta total para toda ocupación .	1.750.000 Ptas.	3.500.000 Ptas.

Artículo 25º - GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

El personal que se desplace de su centro o zona de trabajo por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen (Dietas).

La dieta completa que se devengará cuando la realización de un servicio oblique al Trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su domicilio habitual, será de MIL OCHOCIENTAS PESETAS (1.800,- Ptas.) diarias, más hotel, reservado por la Empresa.

En aquellos casos de destacamento (entendiéndose por tal, aquel que oblige al Trabajador a comer o cenar fuera de su residencia), se abonará, como media dieta, la cantidad de NOVECIENTAS SETENTA PESETAS (970,- Ptas.).

En aquellos casos en que el Empleado que ocupando un puesto de trabajo en el que al término de su jornada tenga que ser relevado y haya de prolongar la misma al finalizar el turno de mañana o de tarde durante más de una hora por no haber llegado su correspondiente relevo, percibirá la media dieta de comida o cena establecida en el párrafo anterior.

Cuando los desplazamientos por cuenta del servicio se realicen en coche propiedad del Trabajador, se abonará por kilómetro recorrido entre distintos Centros de Trabajo, la cantidad de Veinticinco Pesetas (25,- Ptas.)

Para el desplazamiento que se efectúe en coche propiedad del Trabajador, dentro del propio Centro de Trabajo por causas del servicio, las normas a aplicar serán las siguientes:

- a.) Si una vez iniciado el trabajo en una Estación, el Trabajador debe desplazarse a cualquier otra dependencia para continuar su servicio, se le abonarán los kilómetros recorridos al precio indicado.
- b.) Si por necesidades del servicio un Trabajador debe realizar toda su jornada en una dependencia del mismo Centro de Trabajo pero distinto a aquél en el que anteriormente ha desempeñado su cometido, únicamente se abonarán los desplazamientos que se incluyen en las normas siguientes:

Centro Nº 1

Siempre que el desplazamiento se efectúe desde la Estación de Briviesca hasta la de Castañares o Rubena, o viceversa, se abonará la distancia que medie entre la Estación de origen y la de destino.

Centro Nº 2

En los desplazamientos que se realicen desde la Estación de Pancorbo a las de Miranda, Intercambiador o Armión, o viceversa, se abonarán los kilómetros recorridos entre la Estación de origen y la de destino.

En ambos Centros, cuando el desplazamiento suponga un acercamiento del Trabajador a su domicilio habitual, no se abonará kilometraje.

Artículo 26º - PRESTAMOS

La Empresa concederá préstamos a sus Empleados con antigüedad mínima de Un Año, para la adquisición de vehículo o vivienda, en las siguientes condiciones:

Vehículo: En caso de necesidad de adquisición de primer vehículo, la Empresa concederá préstamos con arreglo a las estipulaciones siguientes:

- 1ª.) El importe máximo del préstamo no podrá exceder del 65% del valor del vehículo, con un tope máximo de 350.000,- Ptas. (TRESCIENTAS CINCUENTA MIL PESETAS).
 - 2ª.) El plazo máximo de amortización será de treinta meses. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al periodo indicado.
 - 3ª.) El interés anual devengado será el de las operaciones pasivas del Banco de España menos dos puntos.
 - 4ª.) El importe máximo global de préstamos por este concepto en ningún caso podrá superar la cifra de 3.000.000,- Ptas. (TRES MILLONES DE PESETAS).
- En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.
- 5ª.) La garantía del préstamo será a cargo del prestatario y consistirá en reconocimiento de deuda en documento público o reconocimiento de deuda en documento privado y seguro a todo riesgo del vehículo que se adquiera.

Vivienda: En caso de necesidad, debidamente acreditada, de adquisición de primera vivienda, se concederán préstamos bajo las siguientes condiciones:

- 1ª.) El importe máximo del préstamo no podrá superar las 850.000,- Ptas. (OCHOCIENTAS CINCUENTA MIL PESETAS).
 - 2ª.) El plazo máximo de amortización será de siete años. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al periodo concedido.
 - 3ª.) El interés anual devengado será el de las operaciones pasivas del Banco de España, menos dos puntos.
 - 4ª.) El importe máximo global de préstamos por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de 9.000.000,- Ptas. (NUEVE MILLONES DE PESETAS).
- En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.
- 5ª.) La garantía del préstamo será a cargo del Prestatario y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público.

Artículo 27º - FONDO SOCIAL

Al objeto de constituir un Fondo Social para ayuda de estudios del personal incluido en el Convenio, y sus hijos,

la Empresa aportará una cantidad igual a la que entreguen los Trabajadores, dejando la administración de dicho Fondo a los Representantes de estos mismos.

La aportación de los Trabajadores será de Doscientas Catorce Pesetas (214,- Ptas.) mensuales, y se deducirá de la Nómina de cada mes, incluso en las Gratificaciones de Verano y Navidad.

La aplicación de este Fondo Social quedará fijada en un reglamento que regule su funcionamiento y en cuya redacción intervendrán tanto los Trabajadores como la Empresa.

Artículo 28º - PASES PARA UTILIZACION DE LA AUTOPISTA

Todos los Trabajadores de la Empresa incluidos en el presente Convenio, tendrán derecho a realizar ocho viajes mensuales con carácter gratuito por la Autopista.

La Empresa podrá autorizar la ampliación del número de viajes gratuitos cuando se justifique debidamente la necesidad de los mismos.

Caso de extinción de la relación laboral y previamente al cobro de la liquidación correspondiente, deberá devolverse la tarjeta facilitada para la realización de los viajes gratuitos.

Cuando, por razones de incorporación al trabajo, se requiera la utilización de la Autopista por cualquier acogido a este Convenio, el peaje será gratuito para aquellos recorridos comprendidos entre el domicilio habitual y el lugar donde desarrolle sus funciones laborales. La Empresa dictará las normas oportunas a tal fin.

Artículo 29º - GARANTÍAS SINDICALES

En tanto en cuanto no se promulgue una normativa legal de obligado cumplimiento para Patronales y Centrales Sindicales, sobre acción sindical en la Empresa, las garantías sindicales para los Representantes de los Trabajadores serán aquellas que están reguladas por las disposiciones actualmente vigentes.

Artículo 30º - LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

El Trabajador puede faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias, en los siguientes casos:

- a.) Por contraer matrimonio, Quince días naturales.
- b.) Por alumbramiento de esposa, Tres días naturales, pudiendo desglosarse en dos y uno para el bautizo.
- c.) Por enfermedad grave y muerte del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos, Dos días naturales.
- d.) Por matrimonio de hijos, hermanos y nietos, Un día natural.
- e.) Por comunión de un hijo, Un día natural, cuando se celebre en día de trabajo de los padres.
- f.) Por traslado de domicilio habitual, Un día natural.
- g.) Por consulta médica, el tiempo necesario.
- h.) Por el tiempo imprescindible para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- i.) Por exámenes del Trabajador para la obtención de un título oficial, de acuerdo con lo que se establece en las disposiciones vigentes, mediante la exhibición de los justificantes acreditativos de matrícula y presentación a exámenes.
- j.) En los casos c.) y d.), el plazo podrá ampliarse hasta tres días naturales más, según las circunstancias del Trabajador.

Artículo 31º - TRASLADOS FORZOSOS

Se considerará como tal la adscripción definitiva del Trabajador a un centro o zona de trabajo de la Empresa, distinto del habitual en que venía prestando sus servicios, y que exija cambio de residencia para efectuar su prestación laboral.

Los traslados se producirán de acuerdo con la Ley en lo que a designación del personal afectado se refiere, el Comité de Empresa podrá, si lo estima oportuno, proponer a la Empresa soluciones alternativas.

La Empresa abonará los gastos del viaje del Empleado y familiares a su cargo, y el transporte de muebles y enseres.

En concepto de indemnización, como compensación por la posible diferencia del alquiler de vivienda y cualquier otro gasto que pudiera originarse al Trabajador como consecuencia del traslado, se abonará al Empleado trasladado una cantidad igual a la suma de:

- Treinta por ciento sobre las primeras 150.000,- Ptas. de retribución anual.
- Veinte por ciento sobre las segundas 150.000,- Ptas. de retribución anual.
- Diez por ciento sobre lo que exceda de 300.000,- Ptas. de retribución anual.

Tanto en desplazamientos como en traslados, la Empresa no vendrá obligada al pago de dietas, indemnización, ni gastos anteriormente indicados cuando la movilidad del personal sea a petición del Trabajador.

No quedan comprendidos en este Artículo aquellos traslados forzados motivados por sanción.

Artículo 32º - PRENDAS DE TRABAJO

Son prendas de trabajo aquellas que el productor debe emplear, bien para una correcta presentación ante los usuarios de la Autopista, bien para la realización de los cometidos propios de su labor en todas o en algunas circunstancias.

La Empresa sufragará a su costa la adquisición, confección y renovación de las prendas de trabajo, cuya limpieza y conservación en condiciones de uso será responsabilidad del Trabajador.

El uso de la prenda de trabajo será limitado exclusivamente dentro de las dependencias de la Empresa, y su empleo fuera de

ella se considerará como falta leve o menos grave, susceptible de sanción, excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo.

Las prendas específicas de cada puesto de trabajo y el equipo inicial que se facilita serán determinados por la Empresa. La reposición se efectuará cuando se considere necesario a juicio de la Empresa.

Los Trabajadores que cesen por cualquier causa al servicio de la Empresa, deberán hacer entrega de las prendas de trabajo que se les hayan facilitado.

Artículo 33º - RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

Cuando un Trabajador sea sancionado por la Autoridad correspondiente y como consecuencia de infracción o infracciones de tráfico con la retirada del Carnet de Conducir durante un periodo no superior a tres meses, la Empresa lo mantendrá en activo durante dicho periodo en el puesto de trabajo que mejor se adapte a las condiciones del Empleo, renunciando, por consiguiente, a la facultad de rescisión del Contrato Laboral.

En el supuesto de que a un Trabajador le sea retirado por segunda vez el Carnet de Conducir en un periodo de dos años contados a partir de la fecha de la primera sanción, y siempre que la nueva sanción suponga la retirada del Carnet de Conducir por plazo no superior a tres meses, la Empresa podrá suspender de empleo y sueldo a dicho Trabajador durante el tiempo en que éste permanezca sin el repetido Carnet de Conducir.

Artículo 34º - DEFINICIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Jefe de Estación: Es el responsable de la organización, personal, recaudación y relaciones con el usuario en los accesos y barreras de peaje de la zona, zonas o centros de trabajo, que se le asignen.

Dentro de sus funciones cabe distinguir:

- Formación de nuevo personal.
- Cuidar de la disciplina, pulcritud y corrección del personal a su cargo.
- Organizar los turnos de trabajo de los Cobradores de Peaje.
- Responsabilizarse de los cambios de moneda.
- Cuidar del buen estado, orden y limpieza de la maquinaria e instalaciones de su zona.
- Adoptar las medidas necesarias para lograr la necesaria fluidez en el tráfico.
- Vigilar e informar de cuantas anomalías de todo tipo se produzcan en su zona de trabajo.
- En caso de necesidad del servicio, proceder a la apertura y cierre de vías, recaudación del importe del peaje y operaciones consiguientes.
- Dar cuenta a su superior de los resultados de su trabajo, en los plazos y forma previstos.

Encargado de Mantenimiento.- Es el que, con mando directo sobre los Operarios de Mantenimiento, y a las órdenes del Jefe de Area, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización de los servicios, indicando a sus subordinados la forma de efectuar cuantos trabajos les ordene.

Cabe distinguir, como primordiales, los funcionamientos siguientes:

- Organizar los turnos de trabajo del personal en jornada continuada.
- Cuidar de la disciplina, pulcritud y corrección del personal a su cargo.
- Distribuir y supervisar los distintos trabajos a realizar, así como su correcta ejecución.
- Vigilar el cumplimiento, por parte de los Operarios a sus órdenes, de las normas de seguridad e higiene.
- Cuidar del buen estado, orden y limpieza de la maquinaria e instalaciones a su cargo.
- En caso de necesidad, adoptar las medidas adecuadas tendentes a la seguridad del tráfico.
- Vigilar e informar de cuantas anomalías de todo tipo se produzcan y que afecten a su cometido.
- Dar cuenta a su superior de los resultados de su trabajo, en los plazos y forma previstos.

Cobrador de Peaje de 1º.- Realizará habitualmente todas las funciones propias del Cobrador de Peaje, y sustituirá, en caso de ausencia, y sólo cuando sea necesario, a los Jefes de Estación en todas aquellas situaciones de carácter general que incidan sobre el

funcionamiento de los accesos y barreras de peaje de la zona, zonas o centros de trabajo que se le asignen.

Con carácter primordial, se citan las siguientes:

- Distribución del tráfico y del personal según incidencias (fuera de cuadrantes).
- Resolver los problemas relativos a los cambios de moneda en las Estaciones a él asignadas, bien con los fondos que le han sido facilitados a tal efecto, o bien recurriendo a su superior inmediato en caso de agotarse aquéllos.
- En caso de emergencia, organización del tráfico en cuanto a apertura o cierre de vías y señalización correspondiente.
- Consultar al personal superior, en casos anormales o no previsibles.

Cobrador de Peaje: Es el Empleado dedicado a la recaudación del importe del peaje y/o a su transporte, custodia y recuento, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido.

Para efectuar dicha misión, deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere a situaciones documentales como al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria adecuada a tal fin, incluyendo los dispositivos que contienen las vías y las operaciones que deban efectuarse.

El Cobrador de Peaje actuará bien en Estaciones en que se requiera el trabajo de un solo Cobrador, o en aquellas en que sea preciso el trabajo de varios, prestando sus servicios en Estaciones con cualquier sistema de peaje, en la entrada o salida de vehículos o ambas a la vez, con procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesarias para que los elementos contenidos, tanto en las vías como en la Estación, presten su función correctamente. Es decir, todo aquello que debe realizarse, ya sea en las vías, en la explanada de la Estación o en el propio edificio de la misma, encaminado a conseguir un perfecto servicio.

A título orientativo, y por ser las más usuales, se citan: encendido y apagado del alumbrado de la Estación y sus anexos, cambio de cofres en las vías automáticas, colocación de señales y entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas, cambio de los dispositivos de tráfico cuando a ello sea requerido o sea necesario para el buen funcionamiento de la Estación o de la circulación en la Autopista, comunicaciones, atender el Servicio de Comunicaciones (postes de S.O.S., teléfonos de servicio interior y exterior, emisora, etc.), siguiendo las instrucciones que tanto respecto al Servicio de Comunicaciones, como a la cumplimentación de la documentación correspondiente, reciba de sus superiores, etc.

Forma, además, parte de su función el trato adecuado con el usuario de la Autopista, al que deberá presentarse con la máxima pulcritud, aseo y corrección, dando las informaciones que sean requeridas y que se refieran a las necesidades que sobre la circulación por la Autopista pueda tener el usuario, así como atender las reclamaciones que puedan presentársele, ya sea resolviéndolas verbalmente o bien facilitándole el libro de reclamaciones, según el procedimiento establecido.

Estará obligado a comunicar, a la mayor brevedad posible, cualquier anomalía detectada en la maquinaria de peaje, así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción, según normas establecidas.

Asimismo, el Cobrador de peaje dedicado también a la custodia y transporte de las recaudaciones puede ser destinado a una función denominada "Correo", comprensiva de la recogida, transporte y reparto de documentación y recaudación entre Estaciones de Peaje y Areas de Mantenimiento y otros centros de la Concesionaria o entidades que se le indiquen.

La ocupación de uno u otro de dichos puestos de trabajo no constituirá derecho adquirido, pudiendo ser destinado por la Empresa a uno u otro, sin más requisito que la previa notificación con antelación de siete días.

La circunstancia de desarrollar una actividad común a la de un conjunto de Empresas entre sí relacionadas y conexas, podrá obligar al Empleado a la práctica de la misma dentro de zonas o centros de trabajo de cualquiera de ellas, sin que ello pueda representar obstáculo alguno en el cumplimiento de las obligaciones pactadas ni, por parte de la Empresa, alteración de lo establecido en materia de traslados o cesiones de servicios no regulados convenientemente.

Aún cuando la función principal queda definida, ello no implica, en repetidos intervalos dentro de la jornada diaria, una saturación del tiempo de servicio por lo que sin menoscabo de las labores propias de Cobrador de Peaje, el Empleado se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse al estado de policía del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc.

Oficial de Mantenimiento, Conservación y Operación. - Es el

Trabajador que con dominio de un oficio y en posesión de permiso de conducir de clase "C", realiza las labores

inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la Autopista y sus instalaciones, además de las propias de su oficio.

Entre sus principales cometidos se destacan:

- 1.º) Mantenimiento, conservación, reparación, limpieza y pintura de la Autopista, instalaciones, maquinaria y vehículos, dependencias y cuanto se relaciona con la Autopista, utilizando las máquinas y elementos necesarios.
- 2.º) Intervención activa en labores conducentes a prevenir, atajar o eliminar las consecuencias de cualquier tipo de siniestros.
- 3.º) Señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieren.
- 4.º) Asistencia que pueda precisar el usuario o su vehículo, de acuerdo con las normas establecidas por la Empresa.
- 5.º) Retirada de la nieve y rociado de fundentes utilizando la maquinaria adecuada, cuando las necesidades lo exijan.

Peón Especialista: Es el Trabajador que, sin necesitar conocimiento especial, aporta su esfuerzo, atención y habilidad en los trabajos propios para la conservación, mantenimiento y operación que se le asignen. La necesidad de desplazamiento, motivada por la extensión de la zona donde sus servicios son precisados, requiere poseer permiso de la clase "B" para conducir vehículos automóviles, los cuales habrá de utilizar cuando las necesidades de trabajo lo exijan.

Peón: Es el Trabajador que para realizar las tareas encomendadas, referentes a mantenimiento, conservación y operación, utiliza principalmente el esfuerzo físico, con ayuda de útiles y herramientas elementales.

Operario de Comunicaciones: Es el Empleado que tiene como funciones la recepción y transmisión de datos y llamadas a través de la red de comunicaciones de que disponga, y la colaboración por estos medios de comunicación, con los servicios de ayuda. Recogidas las peticiones de auxilio, avisará al personal de los correspondientes servicios y conectará con su Jefe inmediato cuando las circunstancias así lo requieran.

Llevará un registro de los datos de interés, según el orden de importancia que se le indique.

Redactará diariamente un parte de incidencias y llevará a cabo el trabajo administrativo necesario para dejar constancia del desarrollo del servicio.

Artículo 35º - FALTAS

Definición y clasificación de las Faltas. - Son faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y, en especial, por las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un Trabajador se clasificará en razón de su importancia, trascendencia o malicia, en Leve, Menos Grave, Grave y Muy Grave.

Circunstancias concurrentes y agravantes. - Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren. Se juzgarán con mayor rigor las faltas cometidas por personal con responsabilidad reconocida, o cuya función específica fuese la de vigilancia, supervisión, etc.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación de éstas, los siguientes: la reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia, la malicia, la imprudencia, el escándalo, así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse, etc.

A los efectos de determinación de la responsabilidad, se considerará que existe reiteración cuando el Trabajador hubiese ya sido sancionado anteriormente por otra falta de igual o mayor gravedad, o por dos de gravedad inferior, aunque de distinta índole. Se estimará existe reincidencia cuando al cometer una falta, el Trabajador hubiese sido sancionado anteriormente por otra u otras faltas de la misma índole y de gravedad igual o diversa.

Garantías Procesales. - Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de faltas menos graves, grave o muy grave, incluida el despido, no se requerirá más requisito formal que la comunicación por escrito al Trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos.

FALTAS LEVES Y MENOS GRAVES. - Se considerarán Faltas Leves o Menos Graves, según las circunstancias que concurren en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la Empresa, las siguientes:

- La no comunicación, con la antelación debida, de las faltas al trabajo o retrasos en su incorporación por

causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- De una a cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.
- Faltar un día al mes, sin justificar.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Entrar en los locales de trabajo sin la autorización debida y dentro de las horas no comprendidas en la jornada.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, tan pronto como éstos se produzcan.
- Entregarse a la lectura en las horas de trabajo.
- Falta de atención y diligencia con el usuario.
- No avisar al Jefe inmediato de los defectos y anomalías del material o de la necesidad de éste para proseguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daño de gran importancia, se considerará como Falta Grave.
- El deterioro o desperfectos ocasionados por negligencia o mala fe de los avisos puestos en los tableros de anuncios.
- Pequeños descuidos en la conservación o negligencia en el trato de herramientas, máquinas y materiales, locales y documentos.
- Las faltas leves de consideración a los compañeros y superiores.
- Ineficacia o negligencia leve en la realización de los deberes, funciones o misiones encomendadas.
- No avisar a quien corresponda de cualquier accidente por leve que sea, ocurrido en el curso del trabajo, que si implicare perjuicio notorio para la Empresa o el usuario, podrá ser considerado como Falta Grave.
- Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

FALTAS GRAVES.- Se consideran Faltas Graves:

- Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- Faltar dos días al trabajo durante un mes, injustificadamente.
- Las discusiones sobre asuntos de cualquier índole que produjeran notorio escándalo y repercutan gravemente en la buena marcha de los servicios.
- Embriaguez ocasional.
- Simular la presencia de otro Trabajador, firmando o fichando por él.
- La resistencia, en todas sus formas, a las órdenes y acuerdos de los superiores en materia de trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicio de consideración a la Empresa, o fuera causa de riesgo de accidente para sus compañeros.
- El quebranto o violación de secretos o de cuestiones de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
- Las faltas de consideración respecto a los subordinados siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas. En el supuesto de que llegue a implicar malos tratos de obra a los inferiores, o abuso de autoridad manifiesta, será considerado como Falta Muy Grave.
- Ofender de palabra o amenazar a los compañeros.
- Introducir en las dependencias de trabajo bebidas alcohólicas o instrumentos peligrosos.
- Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
- Ejecutar, durante la jornada, trabajo que no fuese el encomendado por la Empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de éstas, si no media autorización.
- Alejarse del puesto donde se presta servicio en el periodo de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue quien deba efectuar la correspondiente sustitución.
- Aconsejar o incitar al personal a que incumpla sus deberes, siempre que no se produzca alteración alguna de orden o no se consigan tales objetivos.

- Disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- Poner en el tablero de anuncios escritos no autorizados por quien corresponda.
- Tolerar a los subordinados que trabajen infringiendo las normas de seguridad.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de él.
- Incumplir cualquier tipo de normas referentes a la seguridad e higiene en el trabajo.
- La imprudencia en acto de servicio, que si implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, podrá ser considerada como Falta Muy Grave.
- La falta de respeto y obediencia a los superiores o a los Reglamentos de trabajo.
- Falta de consideración con los usuarios y, en general, con personal que tenga relación con el servicio encomendado al Empleado.
- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones de cargo o divulgación no autorizada de datos de la Empresa que se conozcan por la intervención del Trabajador en procesos de trabajos en donde se tenga acceso a los mismos.
- Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa.
- La negativa a realizar actos o tareas distintas de las normales del puesto por imponerle necesidades de urgente o inaplazable cumplimiento.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas leves o menos graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del mismo año.
- Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriormente citadas.

FALTAS MUY GRAVES.- Se considerarán faltas Muy Graves:

- El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la Empresa, por imprudencia estando de servicio.
- No contestar a las solicitudes o reclamaciones por radio.
- No acudir o negarse a hacer horas extraordinarias, en situaciones de emergencia.
- No seguir las normas de seguridad propias de cada puesto de trabajo.
- Negarse al tratamiento de enfermedades contagiosas.
- Falsificar los datos de seguimiento y control.
- Permitir o no comunicar la comisión de fraude, robo y otras faltas calificadas como de Muy Graves.
- Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen postergación del resto de los subordinados.
- Las faltas de fidelidad en cuanto a los secretos relativos a la gestión de la Empresa.
- Falsear los documentos que en cualquier momento pueda exigir la Empresa.
- La suplantación de personalidad.
- La comisión de cualquier hecho constitutivo de delito.
- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de treinta días.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona que se encuentre por cualquier circunstancia, dentro de las dependencias de la misma.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa.
- Condena judicial por delito de robo, estafa, hurto o malversación, cometida fuera de la Empresa, encontrándose adscrito a ella, o por cualquier otra condena por delitos contra la propiedad.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, siempre que sobre ello se hubiere llamado repetidamente la atención al Trabajador.

Prescripción de las Faltas.- Las faltas Leves y Menos Graves prescribirán a los diez días, las Graves a los veinte días y las Muy Graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Como excepción a lo dicho en el punto anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Artículo 36º - DESPIDO OBJETIVO

Además de por causa de comisión de faltas calificadas como Muy Graves, y cuya relación ha quedado expuesta anteriormente, la Empresa podrá resolver la relación contractual con cualquiera de sus Trabajadores adscritos a su servicio, en base a la concurrencia de alguna de las circunstancias establecidas en el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37º - PRODUCTIVIDAD, REDUCCION DEL ABSENTISMO, PAZ SOCIAL Y PLUS DE PRESENCIA

La Representación de los Trabajadores en la Comisión Negociadora, manifiesta que se compromete al mantenimiento de la paz social, a la máxima reducción del absentismo, durante la vigencia del presente Convenio, así como a poner todos los medios a su alcance para el incremento máximo de la productividad.

A tal fin se abonará un Plus de presencia por día efectivamente trabajado en jornada completa, de la cuantía siguiente:

- Encargado de Mantenimiento	100,-
- Jefe de Estación	103,-
- Encargado de Mantenimiento de Maquinaria de Peaje ..	100,-
- Cobrador de 1º	83,-
- Cobrador de Peaje	77,-
- Oficial de 1º Electrónico de Maquinaria de Peaje ...	98,-
- Oficial de 2º Electrónico de Maquinaria de Peaje ...	79,-
- Oficial de 1º de Mantenimiento	83,-
- Ayudante de Oficio	73,-
- Operario de Comunicaciones	74,-
- Peón Especialista	71,-

Este Plus se abonará en el mes siguiente a aquél en que se devengue.

Artículo 38º - CONFLICTOS COLECTIVOS

Dada la configuración como públicos de los servicios prestados por la Empresa, sin perjuicio de la obligada vinculación a las prescripciones establecidas con carácter general por la normativa ordinaria reguladora de la materia, deberán tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:

- Con anterioridad a cualquier declaración de huelga, será preceptiva la constitución de una comisión paritaria, compuesta por tres Representantes de los Trabajadores afectados por el conflicto y tres Representantes de la Empresa, que deberá negociar, durante un periodo de tiempo no inferior a tres días, a fin de intentar la obtención de aquellas fórmulas más adecuadas para la solución del conflicto planteado. La aludida Comisión deberá constituirse a petición de cualquiera de las partes. El pacto que ponga fin a tal situación tendrá la misma fuerza vinculante que lo acordado en Convenio Colectivo.
- La fecha de comienzo de huelga deberá ser notificada por escrito a la Empresa y a la Autoridad Laboral, con una antelación mínima de quince.
- Los Representantes de los Trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la necesaria publicidad, a fin de que sea conocida con suficiente antelación por los usuarios del servicio.
- Dada la obligación legal de funcionamiento ininterrumpido en la explotación de las Autopistas de Peaje, el Comité de huelga deberá garantizar durante todo el transcurso de la misma, la prestación de todos aquellos servicios necesarios para el mantenimiento de cada una de las instalaciones que constituyen la totalidad del complejo de explotación, en condiciones mínimas de funcionamiento exigidas para la seguridad de los usuarios, conservación de los locales, maquinaria e instalaciones y percepción por la Empresa Concesionaria del importe correspondiente al derecho de utilización por los usuarios de sus instalaciones. En todos los casos, corresponderá a la Empresa la designación de aquellos puestos de trabajo no susceptibles de abandono y de los Productores que deberán hacerse cargo de los mismos.
- En el supuesto de inobservancias de lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa podrá sustituir a los huelguistas por Trabajadores no adscritos a la Empresa en el momento de iniciación de la huelga, a fin de cubrir los puestos de trabajo de inaplazable necesidad a tenor de los criterios antes expuestos.
- Toda huelga que se produzca contraviniendo algunas de las prescripciones señaladas, será considerada ilegal.

- La embriaguez habitual, ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
- Faltar al trabajo durante cinco días sin causa justificada, dentro de un periodo de treinta días.
- La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- La insubordinación.
- Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración al Empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a sus representantes, o a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados y, muy especialmente, a los usuarios.
- La negligencia o imprudencia inexcusables.
- El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir la percepción de asignaciones por parte del Plus Familiar, Seguros Sociales, etc.
- Utilización por otras personas distintas a las autorizadas de los pases concedidos por la Empresa a efectos de utilización y circulación por la Autopista de su personal.
- Conducción de vehículos de la Empresa sin poseer la licencia correspondiente.
- Prolongar indebidamente la curación de las lesiones sufridas en accidente de trabajo.
- No cumplir las prescripciones médicas establecidas, las personas accidentadas.
- El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del mismo año.
- La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la Empresa, o a los Reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las Leyes, si implicare quebrantamiento manifiesto de la disciplina o de ella derivaran perjuicios notorios para la Empresa.
- La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra falta de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.
- La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa.
- Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.
- Toda comisión de falta calificada como Grave anteriormente, y que por las especiales circunstancias que concurren para un caso concreto, o por la gravedad de los daños y perjuicios causados a los intereses de la Empresa, deba ser considerada como de gravedad máxima a los efectos de la aplicación de la sanción correspondiente.
- Y cualesquiera otras infracciones a los deberes de conducta o labores del Trabajador que tengan análoga naturaleza con las anteriores.

CLASES DE SANCIONES

Las **Faltas Leves** se podrán sancionar con:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Las **Faltas Menos Graves** se sancionarán con:

- Traslado de destino, que no suponga cambio de residencia.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

Las **Faltas Graves** podrán sancionarse con:

- Traslado de puesto de trabajo que implique cambio de residencia.
- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.
- Postergación para el ascenso.

Las **Faltas Muy Graves** podrán sancionarse con:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Pérdida temporal o definitiva de la categoría.
- Inhabilitación definitiva para ascender de categoría.
- Despido.

ANEXO NUMERO 1

TABLAS SALARIALES BRUTAS PARA EL AÑO 1991

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL 1.991			GRATIFICACIONES VERANO Y NAVIDAD			TOTAL ANUAL
	ESCALON	SUELDO	BENEFICIOS	TOTAL (1)	GRATIFICA.	BENEFICIOS	TOTAL (2)
							(1X12)+(2X2)
JEFE DE ESTACION	A	181.163	2.597	183.760	181.163	2.597	2.572.640
	B	174.751	2.506	177.257	174.751	2.506	2.481.598
	C	166.911	2.394	169.305	166.911	2.394	2.370.270
ENCARGADO DE MANTENIM.	A	177.894	2.597	180.491	177.894	2.597	2.526.874
	B	171.597	2.506	174.103	171.597	2.506	2.437.442
	C	163.899	2.394	166.293	163.899	2.394	2.328.102
ENCARGADO DE MANTENIM. DE MAQUINARIA DE PEAJE	A	177.894	2.597	180.491	177.894	2.597	2.526.874
	B	171.597	2.506	174.103	171.597	2.506	2.437.442
	C	163.899	2.394	166.293	163.899	2.394	2.328.102
COBRADOR DE PRIMERA	A	145.637	2.597	148.234	145.637	2.597	2.075.276
	B	140.482	2.506	142.988	140.482	2.506	2.001.832
	C	134.180	2.394	136.574	134.180	2.394	1.912.036
COBRADOR DE PEAJE	A	134.529	2.597	137.126	134.529	2.597	1.919.764
	B	129.767	2.506	132.273	129.767	2.506	1.851.822
	C	123.946	2.394	126.340	123.946	2.394	1.768.760
COBRADOR DE PEAJE EN PERIODO DE PRUEBA	A	115.493	2.597	118.090	115.493	2.597	1.653.260
	B	111.404	2.506	113.910	111.404	2.506	1.594.740
	C	106.406	2.394	108.800	106.406	2.394	1.523.200
OFICIAL DE 1ª ELECTRONICO DE MAQUINARIA DE PEAJE	A	173.005	2.597	175.602	173.005	2.597	2.458.428
	B	166.881	2.506	169.387	166.881	2.506	2.371.418
	C	159.395	2.394	161.789	159.395	2.394	2.265.046
OFICIAL DE 1ª ELECTRONICO DE MAQUINARIA DE PEAJE EN PERIODO DE PRUEBA	A	152.367	2.597	154.964	152.367	2.597	2.169.496
	B	146.973	2.506	149.479	146.973	2.506	2.092.706
	C	140.380	2.394	142.774	140.380	2.394	1.998.836
OFICIAL DE 2ª ELECTRONICO DE MAQUINARIA DE PEAJE	A	158.762	2.597	161.359	158.762	2.597	2.259.026
	B	153.143	2.506	155.649	153.143	2.506	2.179.086
	C	146.273	2.394	148.667	146.273	2.394	2.081.338
OFICIAL DE 2ª ELECTRONICO DE MAQUINARIA DE PEAJE EN PERIODO DE PRUEBA	A	139.822	2.597	142.419	139.822	2.597	1.993.866
	B	134.874	2.506	137.380	134.874	2.506	1.923.320
	C	128.823	2.394	131.217	128.823	2.394	1.837.038
OFICIAL DE 1ª DE MANTENIM EN PERIODO DE PRUEBA	A	145.119	2.597	147.716	145.119	2.597	2.068.024
	B	139.982	2.506	142.488	139.982	2.506	1.994.832
	C	133.702	2.394	136.096	133.702	2.394	1.905.344
OFICIAL DE 1ª DE MANTENIM EN PERIODO DE PRUEBA	A	127.838	2.597	130.435	127.838	2.597	1.826.090
	B	123.312	2.506	125.818	123.312	2.506	1.761.452
	C	117.781	2.394	120.175	117.781	2.394	1.682.450
AYUDANTE DE OFICIO DE MANTENIMIENTO	A	127.600	2.597	130.197	127.600	2.597	1.822.758
	B	123.083	2.506	125.589	123.083	2.506	1.758.246
	C	117.561	2.394	119.955	117.561	2.394	1.679.370
AYUDANTE DE OFICIO DE MANTENIMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA	A	108.094	2.597	110.691	108.094	2.597	1.549.674
	B	104.268	2.506	106.774	104.268	2.506	1.494.836
	C	99.591	2.394	101.985	99.591	2.394	1.427.790
OPERARIO DE COMUNICACION.	A	128.909	2.597	131.506	128.909	2.597	1.841.084
	B	124.346	2.506	126.852	124.346	2.506	1.775.928
	C	118.768	2.394	121.162	118.768	2.394	1.696.268
OPERARIO DE COMUNICACION. EN PERIODO DE PRUEBA	A	110.693	2.597	113.290	110.693	2.597	1.586.060
	B	106.775	2.506	109.281	106.775	2.506	1.529.934
	C	101.985	2.394	104.379	101.985	2.394	1.461.306

ANEXO NUMERO 2

IMPORTE BRUTO HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1991

CATEGORIAS	ESCALON	PESETAS
JEFE DE ESTACION	A	2.512
	B	2.423
	C	2.315
ENCARGADO DE MANTENIM.	A	2.468
	B	2.381
	C	2.273
ENCARGADO DE MANTENIM. DE MAQUINARIA DE PEAJE	A	2.468
	B	2.381
	C	2.273
COBRADOR DE PRIMERA	A	2.026
	B	1.955
	C	1.867
COBRADOR DE PEAJE	A	1.874
	B	1.809
	C	1.727
COBRADOR DE PEAJE EN PERIODO DE PRUEBA	A	1.614
	B	1.557
	C	1.488
OFICIAL DE 1ª ELECTRONICO DE MAQUINARIA DE PEAJE	A	2.401
	B	2.316
	C	2.212
OFICIAL DE 1ª ELECTRONICO DE MAQUINARIA DE PEAJE EN PERIODO DE PRUEBA	A	2.119
	B	2.043
	C	1.952
OFICIAL DE 2ª ELECTRONICO DE MAQUINARIA DE PEAJE	A	2.206
	B	2.128
	C	2.032
OFICIAL DE 2ª ELECTRONICO DE MAQUINARIA DE PEAJE EN PERIODO DE PRUEBA	A	1.947
	B	1.878
	C	1.794
OFICIAL DE 1ª DE MANTENIM	A	2.020
	B	1.948
	C	1.861
OFICIAL DE 1ª DE MANTENIM EN PERIODO DE PRUEBA	A	1.783
	B	1.720
	C	1.643
AYUDANTE DE OFICIO DE MANTENIMIENTO	A	1.780
	B	1.717
	C	1.640
AYUDANTE DE OFICIO DE MANTENIMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA	A	1.514
	B	1.460
	C	1.394
OPERARIO DE COMUNICACION.	A	1.797
	B	1.734
	C	1.657
OPERARIO DE COMUNICACION. EN PERIODO DE PRUEBA	A	1.549
	B	1.494
	C	1.427

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 17 de junio de 1991 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo perteneciente al Sector Industria Siderometalúrgica, de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de la Industria Siderometalúrgica suscrito por la Federación de Asociaciones Empresariales de Burgos y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión Sindical Obrero (USO), el día 11 de junio de 1991 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, con fecha 13 del mes actual.

Esta Dirección Provincial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

1.ª Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

2.ª Notificar este acuerdo a la Comisión negociadora.

3.ª Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 17 de junio de 1991. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ÁMBITO PRO-
VINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS.

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1ª: Partes contratantes.

Artículo 1º. Partes contratantes. El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la representación de empresarios de la Federación Empresarial Provincial del Metal, adscrita a la FAE y la representación de trabajadores y técnicos pertenecientes a la UGT, CCOO y USO.

Sección 2ª. Ámbitos de aplicación.

Artículo 2º. Ámbito funcional. El presente Convenio Colectivo obliga a las empresas y trabajadores del Sector del Metal, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos: y almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter: auxiliar, complementarios o afines a la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, asimismo en las industrias de fabricación de envases en que se utilice chapa de espesor superior a 0'5 mm., tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán, también, afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del Convenio Colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3º. Ámbito territorial. El presente Convenio obligará a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos, capital y provincia.

Artículo 4º. Ámbito personal. Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero o Alta Gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Artículo 5º. Ámbito temporal. El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1.991 y tendrá una vigencia de dos años, concluyendo el 31 de diciembre de 1.992.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Sección 3ª: Compensación, absorción y garantía "ad personam".

Artículo 6º. Compensación y absorción. Todas las mejoras que se fijan en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones voluntarias de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan, con excepción de las primas de producción.

Artículo 7º. Garantía "ad personam". Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Sección 4ª: Comisión Paritaria.

Artículo 8º. Comisión Mixta Paritaria. La Comisión Mixta Paritaria será integrada por los miembros designados por las partes firmantes de este Convenio y tendrá como funciones, aparte de las de interpretación y vigilancia y aplicación del Convenio, funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en el ámbito sectorial de la actividad siderometalúrgica. Para estas cuestiones la Comisión Paritaria podrá estar presidida por persona de común acuerdo por sus componentes y las partes podrán ser asistidas por expertos.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES

Sección 1ª. Regulación Salarial.

Artículo 9º. Incremento salarial. Para el primer año de vigencia, 1.991, se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes hasta el momento en el presente Convenio en un 8 por 100; siendo un 7 por 100 el incremento a practicar para el segundo año de vigencia, 1.992. El salario base Convenio será el que queda fijado en la Columna A de la tabla salarial que se incluye como anexo 1.

Artículo 10º. Cláusula de revisión salarial. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1.991 un incremento superior al 6'75 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1.990, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1.991, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para dicho año. La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.992.

Para el segundo año de vigencia, 1.992, se actuará de la misma forma, siendo el porcentaje de revisión un 5'75.

Sección 2ª: Complementos salariales.

A) Personales:

Artículo 11º. Antigüedad. Los trabajadores comprendidos en el presente convenio, percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios, en la cuantía que se determine en los convenios de ámbito inferior que completen el presente convenio, pero que en ningún caso podrá ser inferior al 5% del salario mínimo de su categoría profesional.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de ILT, los permisos y licencias, las excedencias forzadas, el periodo de servicio militar o civil sustitutorio y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el periodo de prueba de aquel en el que el trabajador haya permanecido con contrato de prácticas.

A los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa mediante "contratos para la formación", que y finalizado el mismo continúen prestando sus servicios, se les reconocerá el periodo que hayan estado vinculados a la empresa mediante este tipo de contratos, para efectos del cálculo de la antigüedad, a partir del día 1 de enero de 1.990.

Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengar a partir del 1º de enero si cumplierse en el 1er. semestre y a partir del 1º de julio si fuese en el segundo.

B) Complementos de puesto de trabajo:

Artículo 12º. Penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc. Los complementos salariales correspondientes a penosidad, toxicidad y peligrosidad, etc., se mantendrán en el porcentaje del 25 por 100 establecido en anteriores Convenios, pero aplicados sobre los salarios base pactados en este Convenio, cuando concurra una de estas circunstancias, y el 30 por 100 si fueran dos. En el caso de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, reconocidos así por los Organismos competentes, el trabajador podrá optar entre el abono de los pluses establecidos para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con reducción

de jornada en proporción al tiempo que aquellos trabajos se realicen, evitando que no se perturbe con ello la marcha general de la producción.

Artículo 13º. Nocturnidad. Los complementos salariales correspondientes a nocturnidad se fijan en un 25 por 100 del salario base pactado en este Convenio.

C) Calidad y cantidad:

Artículo 14º. Horas extraordinarias. Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1º Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

2º Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3º Se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

4º Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores afectados por el mismo, la posibilidad de compensar de mutuo acuerdo, las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en proporción a su valoración económica, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

A los efectos de desgravación en la cotización de las horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimientos. Todo ello con arreglo a lo que determina la legislación vigente en la materia.

Ambas partes acuerdan, en las demás cuestiones relacionadas con las horas extraordinarias, atenerse a lo que determina la normativa legal vigente.

Artículo 15º. Pluriempleo. Para luchar contra el intrusismo y fomentar el empleo, las empresas se comprometen a no contratar personal de oficio o de taller que realice jornadas completas de más de siete horas diarias en otra empresa.

Artículo 16º. Productividad. A iniciativa del empresario, de los representantes de los trabajadores o de éstos allí donde no existan representantes sindicales, ambas partes, en el seno de la empresa, se obligan a negociar las medidas y acciones necesarias que permitan poder llegar a acuerdos sobre incrementos de productividad.

En el caso de que este acuerdo no se lograra, el empresario o los representantes de los trabajadores o los mismos trabajadores, allí donde no existan representantes sindicales, podrán recurrir a la mediación de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria fijará los principios rectores a los que deberá ajustarse el incremento de la productividad dentro del criterio de maximizar el empleo.

Artículo 17º. Plus Convenio. Se establece un plus de Convenio en la cuantía fijada en la columna B de la tabla salarial anexa, en un cómputo mensual equivalente a 25 días, y/o 300 en el cómputo anual.

Artículo 18º. Prima de Producción. Las empresas que a la entrada en vigor del Presente Convenio tuvieran adoptado algún régimen de incentivo a la producción o valoración de puestos de trabajo establecidos por cualquiera de los sistemas comúnmente adoptados para tal medida científica del trabajo (sistema Bedaux, Internacional, MTM o cualquier otro), vendrán obligados a pagar como mínimo el equivalente al Plus de Convenio marcado en la tabla salarial columna B, en cómputo mensual equivalente a 25 días, y/o 300 en el cómputo anual, y ello aún cuando no se obtenga en la producción el mínimo exigible. En el supuesto de que se obtuviera o superara el mínimo exigible, la cantidad a percibir por la obtención de dicho mínimo exigible será la consignada como Plus Convenio, y en lo que se supere, se estará a las tablas de primas de producción establecidas en cada empresa.

Será incompatible la percepción del plus de convenio como se regula en el párrafo anterior, simultáneamente con el 25% establecido en los párrafos 2º y 3º del número 9 del anexo 2.

Artículo 19º. Trabajos a destajo. Como criterio general y mientras dure la situación de paro, la contratación de destajos con los trabajadores será considerada como excepcional, pudiendo emplearse en situaciones urgentes cuando las necesidades de la producción lo exijan en el caso de que el proceso de producción lo requiera. Los destajos se establecerán previa información y negociación con los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 20º. Faltas y sanciones por bajo rendimiento. Todas aquellas empresas que tuvieran establecido un sistema de medida científica del trabajo, bien para la totalidad de sus productores o para parte de los mismos, podrán sancionar la falta de rendimiento por debajo del mínimo exigible, según las siguientes normas:

a) Se calificará como falta leve aquella en que se produce una baja de rendimiento mínimo exigible durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el plazo de treinta días naturales.

b) Se calificará como falta grave aquella en que se produce una baja del rendimiento mínimo exigible durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el plazo de treinta días naturales, siempre y cuando haya sido sancionado previamente por escrito como falta leve, por bajo rendimiento.

D) De vencimiento superior al mes:

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias. Con el carácter de complemento salarial se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, en "verano" y "Navidad", en la cuantía de 30 días cada una, del salario base fijado en el anexo, más antigüedad. La paga de "verano" será abonada antes del día 20 del mes de julio.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

CAPÍTULO III

Sección 1ª: Régimen de jornada, jornada laboral, vacaciones y licencias.

Artículo 22º. Jornada. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para 1.991 una jornada laboral máxima anual de 1.790 horas de trabajo efectivo en jornada partida, y 1.755 en jornada continuada. Para 1.992 la jornada partida será de 1.782 horas y la continuada será de 1.751 horas.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 23º. Vacaciones. Se establece un régimen de vacaciones retribuidas de 30 días naturales como mínimo. Las vacaciones comenzarán en lunes. Cada empresa, adecuará su jornada horaria anual y su periodo de vacaciones a sus peculiaridades organizativas sin otro sometimiento que a las disposiciones de derecho necesario, teniendo en cuenta que al menos 21 días continuados, serán disfrutados por toda la plantilla, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Los trabajadores que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior en cómputo anual o unas vacaciones determinadas superiores a las pactadas, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí acordadas.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia, se establece:

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto, de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de cuatro horas, computadas en medios de locomoción públicos.

En cuanto a retribución de las vacaciones se estará a lo convenido en ámbitos inferiores y en su defecto los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salario, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Artículo 24º. Permisos y licencias. Aparte de los permisos y licencias concedidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, las empresas concederán los mismos:

- En caso de matrimonio, una licencia de 15 días naturales con derecho a percibir el salario pactado en el presente Convenio.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos días laborales en el caso de nacimiento de un hijo.
- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanas.

En los apartados b, c y d, cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará en 2 días más.

Sección 2ª. Dietas y ropa de trabajo.

Artículo 25º. Dietas. Se fijan en la cuantía siguiente para el año 1991:

- Dieta completa: 3.132 pesetas.
- Media dieta: 1.134 pesetas.

En el año 1.992 se incrementarán en un 7% sobre las del año 1991, sometidas a revisión si ésta se produce.

Las dietas que se fijan se percibirán por todos los trabajadores afectados por el presente convenio, cuyo ámbito establece el artículo 2º, con la única excepción de comisionistas y viajantes.

Artículo 26º. Ropa de trabajo. Las empresas proveerán a los trabajadores de dos buzos o batas al año.

Sección 3ª. Enfermedad y accidente.

Artículo 27º. Accidente laboral. Se abonará el 100 por 100 desde el 1º día a los trabajadores que sufran un accidente traumático en el centro de trabajo excluyéndose las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas. Este salario se calculará, para los que trabajen a prima, conforme al promedio de lo ganado en los tres meses anteriores al accidente. Para los que no trabajen a prima, se calculará conforme a lo percibido en cada mensualidad.

En caso de baja por enfermedad profesional, los trabajadores percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el 1º día, calculándose se el salario, de igual forma que en el párrafo anterior.

Artículo 28º. Enfermedad común, Hospitalización o Intervención Quirúrgica. En caso de enfermedad común, con las excepciones establecidas en el 1º párrafo del artículo 27º, la empresa complementará hasta el 100% las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social a partir del día 30 de la baja.

El trabajador que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común percibirá el 100% desde el 3º día.

De igual forma percibirá el 100% desde el 3º día en los casos de hospitalización por enfermedad común. Se entenderá que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado 3 o más días en un establecimiento sanitario.

El cálculo del salario a efecto de las prestaciones se realizará como en los supuestos de accidente laboral.

Artículo 29º. Absentismo laboral. Ambas partes, empresarios y trabajadores, están de acuerdo en la adopción de medidas que tiendan a disminuir el absentismo de naturaleza injustificada o fraudulenta, actuando sobre los supuestos y causas que lo generan.

CAPÍTULO IV

DERECHOS SINDICALES

Artículo 30º. Los comités de empresa y delegados de personal tendrán reconocidos en el seno de las empresas las funciones y garantías establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Artículo 31º. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, los centros de trabajo con un censo laboral superior a 100 trabajadores, descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado dirigirá a estos efectos un escrito a la empresa en el que autorice dicha deducción indicando la cuenta correspondientes o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Esta autorización deberá ser renovada cada año.

En las empresas o centros de trabajo con censo laboral inferior a 100 trabajadores esta deducción o descuento de la cuota sindical será facultativa de la empresa.

Artículo 32º. Acumulación de horas sindicales. La acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal podrá hacerse siempre que no perturbe la marcha de la empresa.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 33º. Comisión Sectorial de Seguridad e Higiene. Dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio, se creará una Comisión Interprofesional de Seguridad e Higiene en el trabajo, con carácter paritario, integrada por 12 representantes, 6 de ellos elegidos por las centrales firmantes de este Convenio y 6 representantes elegidos por las asociaciones empresariales integradas en la Federación Provincial de Empresarios del Metal, la cual tendrá las siguientes funciones:

- Promover entre empresarios y trabajadores del sector del metal una adecuada formación e información en temas de seguridad e higiene en el trabajo y concretamente la de dar a conocer a empresas y trabajadores el funcionamiento y deberes de los Comités de Seguridad e Higiene y de los vigilantes de seguridad.
- Estudiar conjuntamente los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector siderometalúrgico y en el ámbito provincial, al objeto de proponer ante la autoridad laboral correspondiente las adecuadas medidas técnicas que los corrijan y prevengan.
- Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, Mutuas de Accidentes y las propias empresas con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, etc.
- Esta Comisión de Seguridad e Higiene podrá tener misiones de mediación, conciliación y arbitraje en cuantos conflictos colectivos se planteen en las empresas en contenciosos relativos a seguridad y salud de los trabajadores.

Todas las actuaciones de esta comisión, incluidas las visitas a empresas, serán paritarias y colegiadas.

Esta Comisión de Seguridad e Higiene estudiará la viabilidad de crear Comités de Seguridad e Higiene en empresas de más de 50 trabajadores.

Artículo 34º. Aunque la contratación de la Mutuas es competencia de los empresarios, sin embargo, cuando haya que cambiar de Mutua por razones objetivas, se dará participación a los representantes de los trabajadores buscando el mutuo acuerdo en la designación de la misma.

Cuando existan razones fundadas, los representantes de los trabajadores podrán proponer a la empresa el cambio de Mutua de Accidentes de Trabajo.

Cuando la empresa también tenga razones objetivas para cambiar de Mutua, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores al objeto de intentar llegar al mutuo acuerdo en su designación.

Artículo 35º. Seguro de Vida, Invalidez y Muerte. Las empresas afectadas por este Convenio concertarán a favor de sus trabajadores, para el año 1.991, un Seguro de Vida, Invalidez y Muerte con la siguiente cobertura:

- 1.500.000 por fallecimiento.
- 2.000.000 por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta.
- 3.000.000 por muerte a causa de accidente de cualquier tipo.

Artículo 36º. Revisión médica anual. En todas las empresas se realizará una revisión médica anual para todos los trabajadores. En los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, la revisión podrá ser semestral. Estas revisiones anuales o semestrales correrán a cargo de la mutualidad o de la propia Seguridad Social.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 37º. Jubilación. El trabajador que haya alcanzado la edad de 64 años podrá jubilarse de acuerdo con su empresa, comprometiéndose ésta a contratar a otro trabajador por el tiempo que corresponda hasta cubrir lo que falte para los 65 años del trabajador jubilado.

Contrato de relevo. Antes de la edad reglamentaria de 65 años, y a partir de los 62 años, los trabajadores podrán jubilarse bien sea por opción del trabajador o por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, suscribiendo un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación en este tipo de contratación.

Artículo 38º. Derechos de la mujer trabajadora. La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual, la mujer siempre tenga igual retribución. En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

Artículo 39º. Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en esta materia.

Artículo 40º. Desplazamiento. Se considera desplazamiento el tiempo que excede del que habitualmente el trabajador emplea en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o empresa, cuando deba de realizar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la Empresa, y el tiempo empleado en exceso, será compensado económicamente en valor hora ordinaria o en reducción de jornada.

Artículo 41º. Plus Jefe de Equipo. El Jefe de Equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el plus de Jefe de Equipo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en, al menos - un 20 por 100 sobre el salario base convenido de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 42º. Servicio Militar o Sustitutorio. El trabajador que se incorpore al servicio militar o servicio social sustitutorio, con carácter oficial o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo éste y dos meses más computándose este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

Durante el tiempo de permanencia en el servicio militar o servicio social sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias que le correspondieran como si estuviera en efectivo.

Podrán reintegrarse al trabajo quienes durante el cumplimiento del servicio militar o social tuvieran permiso por tiempo superior a un mes. Será potestativo de la empresa acceder a la reincorporación cuando el permiso sea inferior al señalado.

Artículo 43º. Tendrá consideración de falta muy grave las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajadora o trabajador.

CLAUSULA ADICIONAL

Las condiciones laborales del presente Convenio prevalecerán sobre cualquier norma de rango superior que se dicte durante la vigencia del mismo, y mientras ésta dure, salvo las que sean de derecho necesario.

En todo lo no previsto por este Convenio, las partes negociado - ras y los empresarios y trabajadores afectados por él, se someten a la normativa que figura en el Anexo 2 de este Convenio, la cual se considera parte integrante del mismo y derecho supletorio y complementario, siempre que no sea contradictoria con las cláusulas pactadas.

En materia de clasificación profesional, categorías, definición y funciones de las mismas, se estará a lo dispuesto por la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 1.970 en sus anexos 1 y 2.

ANEXO 2

I. ORGANIZACION DEL TRABAJO

1.- Norma General. La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estable - deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

2.- La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.
- f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores, de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

3.- Sistemas de organización científica y racional del trabajo. La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regularización del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos corresponde a la dirección, que tendrá en todo caso la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo, procurarán adoptar en bloque algunos de los

TABLAS SALARIALES AÑO 1991

CONVENIO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
PEON	2.671	536	1.295.975
ESPECIALISTA	2.671	536	1.295.975
MOZO ESPECIALIZADO	2.671	536	1.295.975

PERSONAL DE OFICIO

OFICIAL DE 1ª	3.020	595	1.462.000
OFICIAL DE 2ª	2.878	563	1.392.050
OFICIAL DE 3ª	2.706	550	1.315.050

PERSONAL SIDEROMETALURGICO

PROFESIONAL SIDEROMETALURGICO DE 1ª	3.020	595	1.462.000
PROFESIONAL SIDEROMETALURGICO DE 2ª	2.878	563	1.392.050
PROFESIONAL SIDEROMETALURGICO DE 3ª	2.706	550	1.315.050

CATEGORIAS	SALARIO BASE PTS/MES	PLUS CONVENIO PTS/DIA	TOTAL ANUAL
------------	----------------------------	-----------------------------	-------------

PERSONAL SUBALTERNO

LISTERO	81.293	550	1.303.102
ALMACENERO	81.293	550	1.303.102
CHOFER DE MOTOCICLO	81.293	550	1.303.102
CHOFER DE TURISMO	86.436	563	1.379.004
CHOFER DE CAMION	90.779	595	1.449.406
CONDUCTOR DE MAQUINA	90.779	595	1.449.406
PESADOR Y BASCULERO	80.512	536	1.287.968
GUARDA JURADO Y VIGILANTE	80.512	536	1.287.968
ORDENANZA	80.512	536	1.287.968
PORTERO	80.512	536	1.287.968
ENFERMERO	80.512	536	1.287.968

PERSONAL ECONOMATO

DEPENDIENTE PRINCIPAL	81.293	550	1.303.102
DEPENDIENTE AUXILIAR	80.512	536	1.287.968
COCINERO PRINCIPAL	81.293	550	1.303.102
COCINERO AUXILIAR	80.512	536	1.287.968
COCINERO MAYOR	81.293	550	1.303.102
CAMARERO	80.512	536	1.287.968
TELEFONISTA	80.512	536	1.287.968

PERSONAL ADMINISTRATIVO

JEFE DE 1ª	99.760	595	1.575.140
JEFE DE 2ª	95.346	595	1.513.344
CAJERO MAS DE 1000 TRAB.	99.760	595	1.575.140
CAJERO DE 250 A 1000 TRAB.	95.346	595	1.513.344
AUXILIAR DE CAJA	81.293	550	1.303.102
CAJERO DE MENOS DE 250 TRAB.	90.775	595	1.449.350
OFICIAL DE PRIMERA	90.775	595	1.449.350
OFICIAL DE SEGUNDA	86.436	563	1.379.004
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	81.293	550	1.303.102
VIAJANTE	90.775	595	1.449.350

TECNICOS NO TITULADOS Y TECNICOS DE TALLER

JEFE DE TALLER	99.760	595	1.575.140
MAESTRO DE TALLER	95.346	595	1.513.344
MAESTRO DE SEGUNDA	90.775	595	1.449.350
CONTRAMAESTRE	95.346	595	1.513.344
ENCARGADO	90.775	595	1.449.350
CAPATAZ DE ESPECIALISTAS Y PEONES	81.293	550	1.303.102

TECNICOS DE OFICINA

DELINIANTE PROYECTISTA	99.760	595	1.575.140
DIBUJANTE PROYECTISTA	95.346	595	1.513.344
DELINIANTE DE PRIMERA	90.775	595	1.449.350
PRACTICO DE TOPOGRAFIA	90.775	595	1.449.350
FOTOGRAFO	90.775	595	1.449.350
DELINIANTE DE SEGUNDA	86.436	563	1.379.004
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	81.293	550	1.303.102
CALCADOR	81.293	550	1.303.102
ARCHIVERO Y BIBLIOTECARIO	86.436	563	1.379.004
REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	80.512	536	1.287.968
AUXILIAR	81.293	550	1.303.102

TECNICOS DE OFICINAS Y ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO

JEFE DE PRIMERA	99.760	595	1.575.140
JEFE DE SEGUNDA	95.346	595	1.513.344
TECNICO DE ORGANIZACION DE PRIMERA	90.775	595	1.449.350
TECNICO DE ORGANIZACION DE SEGUNDA	86.436	563	1.379.004
AUXILIAR DE ORGANIZACION	81.293	550	1.303.102

TECNICOS DE LABORATORIO

JEFE DE PRIMERA	99.760	595	1.575.140
JEFE DE SEGUNDA	95.346	595	1.513.344
ANALISTA DE PRIMERA	90.775	595	1.449.350
ANALISTA DE SEGUNDA	86.436	563	1.379.004
AUXILIAR	81.293	550	1.303.102

TECNICOS TITULADOS

INGENIERO, ARQUITECTO, LICENCIADO	129.883	595	1.996.862
PERITOS, APAREJADORES CON RESPONSABILIDAD	120.896	595	1.871.044
PERITOS, APAREJADORES SIN RESPONSABILIDAD	117.957	595	1.829.898
AYUDANTE DE INGENIERO Y ARQUITECTO	110.103	595	1.719.942
MAESTRO INDUSTRIAL	99.760	595	1.575.140
GRADUADO SOCIALES	99.760	595	1.575.140
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	90.779	595	1.449.406

TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS

ASPIRANTES, BOTONES Y PINCHES DE 16-17 AÑOS	1.986 dia	844.050
---	-----------	---------

APRENDICES

APRENDIZ DE PRIMER AÑO	2.100 dia	892.500
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	1.986 dia	844.050

DIETAS

MEDIA DIETA	1.134
DIETA COMPLETA	3.132

sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional del trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación, y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

- Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
- Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

4.- Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo. Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniendo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, procederán de la siguiente forma:

- La dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o dispondrá razonadamente de la medida a adoptar.
- Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión o un arbitraje.
- De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

5.- Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los centros de trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes de legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

- Las establecidas en el apartado anterior en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.
- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.
- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.
- Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso.
- Acordar los periodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

6.- Revisión de tiempos y rendimientos. Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

- Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o mediación.
- Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un periodo de adaptación, de duración no superior al mes por cada 10 por 100 de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamalar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

7.- Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo. Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4'8 km. a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivalente a un caminar de 6'4 km. a la hora. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física, ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la O.I.T., "Introducción al Estudio del Trabajo".

8.- Incentivos. Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial en su caso.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el periodo de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial en su caso.

Si durante el periodo de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueron accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

9.- El régimen de remuneración de incentivo (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento del salario base o, por contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La tarifa de incentivos, primas, tareas, o destajos deberán establecerse de manera que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25 por 100 del salario base diario.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25 por 100 del salario base diario. Al pasar a otros puestos de trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

II. MOVILIDAD

1.- Desplazamientos. Por razones técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Si el desplazamiento se prevé superior a quince días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con cuatro días como mínimo de antelación.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc., para el personal contratado específicamente a estos efectos, en

los cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter de transitorio, móvil o itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecer con la propia ejecución de las obras.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a seis meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con siete días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre quince días y seis meses, el preaviso será de cuatro días.

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación cuando el trabajador haya pactado con su empleador y éste haya abonado el desplazamiento con él de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días por cuantía económica.

Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

2.- Salidas, viajes y dietas. Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa o taller, devengarán la dieta o media dieta que se determine en los convenios colectivos aplicables.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

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 por los trabajadores.

3.- Trabajadores españoles en el extranjero.

1. Los desplazamientos de los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regirán, con carácter general, por este artículo, sin perjuicio de las normas de orden público que les sean de aplicación en el país de destino.

2. Los trabajadores a que se refiere este artículo conservarán todos los derechos que les correspondieran de continuar trabajando en territorio español, sometiéndose a la jurisdicción de los tribunales españoles respecto a las controversias en la interpretación y aplicación de sus condiciones de trabajo en el exterior.

3. Como mínimo se aplicarán a estos trabajadores las condiciones siguientes:

a) Se considerará su jornada laboral la que rija en el lugar de prestación del trabajo, abonándose la diferencia con respecto a la que le fuese de aplicación en España con un recargo del 75 por 100.

Las horas que excedan de la jornada laboral que rija en el lugar de prestación de servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias.

b) A efecto de cálculo de remuneraciones y horas extraordinarias, la hora base se establecerá en base a las remuneraciones que el trabajador percibiría en España de seguir realizando las mismas funciones, de acuerdo con lo que, convencional o legalmente, le sea de aplicación.

c) Las condiciones de higiene y seguridad vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero, salvo que las características del lugar de trabajo no lo permitan.

d) El alojamiento deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, siempre que las características del lugar de trabajo lo permitan.

e) En caso de incapacidad laboral transitoria el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle en derecho.

Igualmente serán de abono las cantidades pactadas como fórmula compensatoria estipulada en concepto de gastos de alojamiento, manutención o dietas.

Si transcurrido un período de treinta días el trabajador permanece en situación de ILT la empresa podrá repatriar al trabajador o, antes, si mediante dictamen médico se previera que la curación excederá de dicho plazo, percibiendo desde su regreso las prestaciones que legalmente le correspondan.

La empresa no podrá proceder a repatriar al trabajador, aún transcurridos treinta días desde el comienzo de ILT, cuando el traslado del trabajador fuera peligroso o gravemente dañino para su salud a juicio del facultativo que le trate.

Mientras el trabajador no sea repatriado y permanezca en situación de ILT continuará recibiendo el tratamiento previsto en el párrafo primero del presente apartado.

f) Si se hubiera pactado un plus de permanencia en el extranjero, para ser abonado en España a la finalización del trabajo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional de la cuantía establecida si regresara a España por causa de enfermedad, accidente u otra no imputable al trabajador.

Si el trabajador abandonara voluntariamente el trabajo se estará a lo pactado en contrato.

g) Los trabajadores tendrán derecho a realizar, como mínimo, un viaje de vacaciones a España por cada año de trabajo en el extranjero, siendo los gastos de transporte a cargo de la empresa.

4.- Trabajos de categoría superior. Todos los trabajadores en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien correspondiera.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

5.- Por disminución de la capacidad física. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador se procurará que ésta se produzca dentro del grupo profesional a que el trabajador pertenezca, y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior conservará la retribución de su puesto de origen.

6.- Traslado del centro de trabajo. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.
- Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso, si por motivos de traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

III. FORMACION PROFESIONAL.

1.-

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de

significativa validez que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestras empresas españolas en el ámbito internacional y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el sector del metal.

- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

- Promover y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

- Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos para la formación profesional.

- En esta perspectiva, las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente que las empresas desarrollen en este sentido procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), pudiéndose constituir en empresas de más de 250 trabajadores, comisiones paritarias de estudio, cuyos objetivos serán la evaluación e información sobre el proceso formativo de la empresa.

IV. SEGURIDAD E HIGIENE

1.-

Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de un plan de prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores y/o las organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se podrán establecer para varios centros de trabajo pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares dentro de la industria siderometalúrgica, en cuyo caso participarán las centrales sindicales firmantes.

Los trabajadores, sus representantes legales y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del vigilante de seguridad, facilitándole los medios al respecto. Su designación de no ser ejercido el derecho por el empleador será elegido por los trabajadores.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento preventivista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las empresas con riesgos para la salud de los trabajadores deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores y empleadores, por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

V. PERMISOS Y LICENCIAS.

Permisos. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

Excedencias. Los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en las empresas podrán solicitar excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año y cuya concesión será discrecional para la Dirección de la empresa.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito por ello. Si el excedente infringe esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el productor permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto.

La empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a un año, a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

Con independencia de los supuestos anteriores, y en cualquier caso por una sola vez, en una proporción equivalente al 3 por 100 de la plantilla, la empresa autorizará la excedencia hasta seis meses.

La excedencia será forzosamente concedida por la Dirección de la empresa, cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical y alcanzará en el tiempo el periodo de desempeño de aquél.

La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quien la hará llegar a la Dirección.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

VI. NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Los firmantes del presente Convenio de la Industria Siderometalúrgica entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en ese sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. OBJETIVOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, - así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

2. INSTRUMENTOS PARA ALCANZAR ESTOS OBJETIVOS.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio.

La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

VII. DERECHOS SINDICALES.

Las partes firmantes de este Convenio de Metal, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

a) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos provinciales del metal, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

c) Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados sindicales de una misma central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.

3606.-109.350

Ayuntamiento de Miranda de Ebro

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 11 de julio de 1991, acordó aprobar definitivamente el Estudio de Detalle de las parcelas 121 y 122 del Polígono Industrial de Bayas, de esta ciudad, presentado por D. Enrique C. Cortés López de Armentia, en representación de Promociones Ben, S. A.

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 140.6 del Reglamento de Planeamiento de 23 de junio de 1978.

Miranda de Ebro, 22 de agosto de 1991. - El Alcalde, Julián Simón Romanillos.

4791.-3.000

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 23 de julio de 1991, acordó aprobar definitivamente el Estudio de Detalle de la manzana número 20 de Poblado Nuestra Sra. de los Angeles, de esta ciudad, presentado por la Cooperativa de Viviendas «Espacio y Luz».

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 140.6 del Reglamento de Planeamiento de 23 de junio de 1978.

Miranda de Ebro, 22 de agosto de 1991. - El Alcalde, Julián Simón Romanillos.

4792.-3.000

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 11 de julio de 1991, acordó aprobar definitivamente el Estudio de Detalle de la manzana número 11 de Poblado Nuestra Sra. de los Angeles, de esta ciudad, presentado por la Cooperativa de Viviendas «Espacio y Luz».

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 140.6 del Reglamento de Planeamiento de 23 de junio de 1978.

Miranda de Ebro, 22 de agosto de 1991. - El Alcalde, Julián Simón Romanillos.

4793.-3.000

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 23 de julio de 1991, a la vista del texto refundido de las Normas Urbanísticas y Ordenanzas de Edificación del Plan General de Ordenación Urbana de esta ciudad de Miranda de Ebro, y aunque no se tramita como modificaciones singulares de las Normas Urbanísticas, acordó abrir un período de información pública a fin de dar la mayor participación a los interesados.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley del Suelo, queda sometido referido documento-texto a información pública durante el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, pudiendo ser examinado por cuantos lo deseen en las oficinas del Ayuntamiento, así como formularse cuantas alegaciones u observaciones consideren procedentes dentro de indicado plazo.

Miranda de Ebro, 22 de agosto de 1991. El Alcalde, Julián Simón Romanillos.

4794.-3.000

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 11 de julio de 1991, acordó aprobar definitivamente el Estudio de Detalle de las parcelas 123 y 124 del Polígono Industrial de Bayas, de esta ciudad, presentado por don Nicolás Gómez Yarritu, en representación de la empresa Promociones y Construcciones Vía, S. L.

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 140.6 del Reglamento de Planeamiento de 23 de junio de 1978.

Miranda de Ebro, 22 de agosto de 1991. - El Alcalde, Julián Simón Romanillos.

4795.-3.000

Ayuntamiento de Covarrubias

Habiéndose aprobado inicialmente, en sesión plenaria celebrada el 30 de agosto de 1991, el proyecto de urbanización de la unidad de actuación denominada «Arrabal de Tenerías», presentado por D. Hipólito Casas Esteban, por medio del presente se abre información pública por espacio de un mes, al objeto de poder ser examinado en la Secretaría de este Ayuntamiento y formular las reclamaciones que se consideren pertinentes y ello en virtud de lo dispuesto en los artículos 141 del Reglamento de Planeamiento y 41 y 35/1 d) de la Ley del Suelo.

Covarrubias, a 3 de septiembre de 1991. - El Alcalde, Eloy Rodríguez Blanco.

4931.-3.000