



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 SÁBADOS, 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	Lunes 4 de noviembre
		Número 209

DIPUTACION PROVINCIAL

SECCION DE CONTRATACION

Devolución de fianza

Terminado el plazo de garantía del contrato que se indica y habiéndose emitido informe técnico favorable, se instruye expediente de devolución de la fianza definitiva a favor del siguiente contratista:

Central de Limpiezas «El Cid», Plaza del Vena, 3, 6.º A, Burgos. Limpieza Colegio Sta. M.ª Mayor de F.B.

Quienes creyeren tener algún derecho exigible contra el mencionado contratista, por razón del contrato citado, pueden presentar sus reclamaciones, en el plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al en que se inserte el presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Lo que se hace público en cumplimiento del artículo 88-1.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9-1-53.

Burgos, 15 de octubre de 1991. — El Secretario General, Julián Agut Fernández Villa.

5893.—3.000

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número tres de los de Burgos.

Hago saber: Que en el declarativo menor cuantía-reclamación de cantidad, número 0424/91, instado por Víctor Martínez Cortázar, contra herederos desconocidos de Santiago Joaquín Morcillo López, José Morcillo Molina, herederos desconocidos de Joaquín Cañón

Iglesias, Blanca Campayo y Transportes Periféricos Murcianos, S.A., se ha acordado por resolución de esta fecha emplazar a herederos desconocidos de don Joaquín Cañón Iglesias y de don Santiago Joaquín Morcillo López para que en el término de veinte días comparezca en legal forma mediante Abogado y Procurador en este Juzgado y contesten a la demanda, bajo los apercibimientos legales en caso de no verificarlo.

Y para que sirva de emplazamiento en forma legal a los citados codemandados, en cumplimiento de lo acordado, expido la presente que firmo.

En Burgos, a veinticinco de septiembre de mil novecientos noventa y uno. — El Secretario (ilegible).

5412.—3.000

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número cuatro

Cédula de emplazamiento

El Ilmo. señor Magistrado-Juez de Primera Instancia número cuatro de Burgos, en resolución de esta fecha, dictada en autos de juicio de cognición núm. 156/91, sobre reclamación de cantidad (cuantía 343.830 pesetas), a instancia de Cerámicas Burgos, S.A. (CERABUR), contra don José Ramón Costa, mayor de edad, con último domicilio conocido en Burgos, Bda. del Pilar, núm. 7, 2.º izqda., ha acordado emplazar a referido demandado, cuyo paradero se desconoce, por término de seis días, para que comparezca en los autos referidos asistido de Abogado y conteste a la demanda, cuyas copias de la demanda y documentos obran en la Secretaría del Juzgado bajo los apercibimientos legales de no comparecer ni alegar justa causa que se lo impida.

Y para que tenga lugar el emplazamiento al demandado don José Ramón Costa, en la actualidad en ignorado paradero, expido la presente cédula, que firmo en Burgos, a veinticinco de septiembre de mil novecientos noventa y uno. — El Secretario (ilegible).

5413.—3.000

ARANDA DE DUERO**Juzgado de Primera Instancia e Instrucción
número uno***Cédula de citación*

Doña Lourdes Ronda Arauzo, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno de Aranda de Duero (Burgos).

En virtud de lo acordado por la señora Jueza del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno de Aranda de Duero, en el día de la fecha, se cita a don Gerardo Pérez González, con D.N.I. 13.110.540, nacido el día 11 de enero de 1963 en Burgos, con último domicilio conocido en calle Concepción, 5, de Burgos, y en la actualidad en paradero desconocido, para que comparezca en la Sala de Audiencia de este Juzgado, al objeto de asistir a la celebración del juicio de faltas número 89/90, que tendrá lugar el día 21 de enero de 1992, a las 12 horas, como inculpad.

Se previene a las partes, que deberán concurrir a dicho acto provisto de los medios de prueba de que intenten valerse.

Se apercibe tanto a las partes, como a los testigos que de no comparecer, ni alegar justa causa para dejar de hacerlo, les parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Aranda de Duero, a 11 de octubre de 1991. — La Secretaria, Lourdes Ronda Arauzo.

5898.—3.240

Doña Lourdes Ronda Arauzo, Secretaria del Juzgado de Instrucción número uno de Aranda de Duero y su partido.

Hago saber: Que por auto dictado en las diligencias previas núm. 663/91, seguidas sobre accidente de circulación con lesiones y daños, el señor Juez ha acordado citar de comparecencia ante este Juzgado a Hassar Ek Romane Hoummane, de 63 años, natural de Marruecos, residente en Angers (Francia), calle 14, Rue Chemin de Nozay, cuyo domicilio en España se desconoce, con el fin de recibirle declaración, reseñar su permiso de conducir, el de circulación y seguro del turismo matrícula (F) 6614-SH-49, ser reconocido por el médico forense y hacerle el ofrecimiento de acciones del art. 109 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal; advirtiéndole que en caso de no comparecer le parará el perjuicio a que haya lugar en derecho.

Y para que tenga lugar la citación acordada, expido la presente en Aranda de Duero, a 18 de septiembre de 1991. — La Secretaria, Lourdes Ronda Arauzo.

5419.—3.240

MADRID**Juzgado de Primera Instancia e Instrucción
número treinta y siete***Cédula de notificación y emplazamiento*

Por el presente hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo con el número 71/88 se tramitan autos de

juicio de cognición a instancia de AGF Seguros, S.A., representado por el Procurador don Antonio del Castillo Olivares contra don Pedro María del Río Verdú, sobre reclamación de cantidad, en los que por resolución del día de la fecha he acordado librar el presente, por el que se emplaza a la parte demandada, por su ignorado paradero, para que en el plazo improrrogable de seis días más dos días por razón de distancia, comparezca en este Juzgado, bajo apercibimiento que de no verificarlo se le declarará en rebeldía, siguiendo el pleito su curso.

Y para que sirva de emplazamiento al demandado con Pedro María del Río Verdú, por su ignorado paradero, expido el presente que firmo y sello en Madrid, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y uno. La Juez, María Victoria Salcedo Ruiz. — La Secretaria (ilegible).

5241.—3.000

**JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO DE
BURGOS**

Don Francisco Cordero Martín, Secretario del Juzgado de lo Social número uno de los de Burgos y su provincia.

Certifico: Que en el proceso laboral número 250/91, seguido a instancia de doña Teresa Mahamud Varas contra Ivauto, S.A., sobre despido, se ha dictado el auto que contiene el encabezado y parte dispositiva siguientes:

«Auto. — En la ciudad de Burgos, a veinticuatro de septiembre de mil novecientos noventa y uno. Dada cuenta, y en base a los siguientes hechos».

«S.S.^a Ilma., ante mí, Secretario, dijo: Que debía declarar y declaraba extinguida la relación laboral que hasta el día de hoy ligaba a doña Teresa Mahamud Varas con la empresa Ivauto, S.A., fijándose como indemnización a abonar por dicha empresa a la actora en concepto de indemnización la cantidad de un millón seiscientos treinta y cinco mil pesetas (1.635.000 ptas.), así como la de ochocientos diecinueve mil seiscientos ochenta pesetas (819.680 ptas.), en concepto de indemnización complementaria por los salarios dejados de percibir, desde la fecha del despido hasta la de esta resolución. Notifíquese este auto a las partes en forma legal, contra el que cabe recurso de reposición conforme a los artículos 183 y 185 de la L.P.L. Así lo acordó, mandó y firma el Ilmo. señor don Manuel Barros Gómez, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número uno de Burgos y su provincia, de lo que yo, Secretario, doy fe. Firmado: Manuel Barros Gómez. Ante mí, Secretario, Francisco Cordero Martín».

Y para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, a fin de que sirva de notificación en legal forma a la empresa demandada Ivauto, S.A., expido y firmo la presente en Burgos, a veinticuatro de septiembre de mil novecientos noventa y uno. — El Secretario, Francisco Cordero Martín.

5421.—4.500

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 4 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 Dispositivos de Accesorios de Puertas, S.A. (DAPSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Dispositivos de Accesorios de Puertas, S.A. (DAPSA), suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, el día 27 de mayo 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 3 de julio 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:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 4 de julio de 1991. — La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo, años 1991-1992

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º — *Partes contratantes*. — El presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Dispositivos de Accesorios de Puertas, S.A. (en lo sucesivo DAPSA) y la representación de los trabajadores de la misma, Integrados por el Comité de Empresa, a los que reconoce la Empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Art. 2.º — *Ambito territorial*. — El presente Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de DAPSA, sito en calle Alcalde Martín Cobos, s/n., Burgos, encuadrado en actividades siderometalúrgicas (Industria Auxiliar del Automóvil), así como a los centros que pudieran abrirse en el futuro con el nombre de dicha Compañía.

Art. 3.º — *Denuncia*. — Este Convenio se considera denunciado por ambas partes en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.º — *Ambito funcional*. — Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo, regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo. Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos que en tales materias se hayan establecido, cualquiera que fuera su fuente de origen, en la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 5.º — *Ambito personal*. — El presente Convenio afecta a todo el personal perteneciente a la plantilla que preste sus servicios en DAPSA, mediante contrato verbal o escrito, con inclusión del personal Técnico Superior, Médico, Diplomados Universitarios, Jefes de Departamento, Jefes de Sección, Programadores, Projectistas, Maestros y asimilados, excepto en las materias económicas salariales, quedando excluido expresamente el personal de alta dirección afectado por el Real Decreto 1.382/85, de 1 de agosto.

Art. 6.º — *Ambito temporal*. — El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1991 y tendrá una duración de dos años, es decir hasta el 31 de diciembre de 1992.

Art. 7.º — «*Ad personam*». — Se respetarán las situaciones personales que con carácter global exceden del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 8.º — *Condiciones pactadas*. — Las condiciones acordadas en este Convenio, forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad, a excepción de la garantía «ad personam» que se indica en el artículo anterior.

Art. 9.º — *Facultad de la Dirección de la Empresa*. — La contratación del personal, la decisión sobre los productos a fabricar, los programas, los métodos, procesos, medios de producción y la organización del trabajo son, dentro de la extensión y limitaciones contenidas en el presente Convenio y en la legislación vigente, facultades de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 10. — *Retribuciones brutas*. — Las tablas resultantes en el aumento salarial, tanto en salario base, retribución complementaria, pagas extras e incentivos fijos y variables, se adjuntarán en el anexo I del presente Convenio. Estas tablas corresponden desde el Peón Especialista al Oficial 1.ª en taller, y desde el personal subalterno hasta el Oficial de 1.ª, tanto en técnicos como administrativos en oficinas el Importe de las mismas son brutas, de forma que sobre ellas se efectuarán las correspondientes deducciones por cuotas a la Seguridad Social, I.R.P.F. y cualquier otra que en lo sucesivo pudieran establecerse legalmente.

Art. 11. — *Aumento salarial*. — Para el año 1991 se aumentará un 6 por 100 porcentual a todo el personal de la Empresa, aplicándose sobre todos los conceptos salariales.

Igualmente se incrementarán los salarios linealmente en 2.700 pesetas mensuales. Este aumento se aplicará a salario base.

Para el año 1992 se aumentarán los salarios en un 7,5 por 100 porcentual a todo el personal de la Empresa, aplicándose sobre todos los conceptos salariales.

El incremento correspondiente al Incentivo variable a la producción de los dos años 1991 y 1992 se trasladará a Retribución Complementaria.

Los valores del Incentivo variable a la Producción a aplicar en los años 1991 y 1992 serán los que figuran en la tabla adjunta anexo 2.

Art. 12. — *Revisión salarial.*

— *Año 1991:* Se revisarán los salarios siempre que el I.P.C. al 31-12-91 fijado por el I.N.E. + 1,5 puntos supere el incremento pactado, considerándose éste el 8,24 por 100.

— *Año 1992:* La revisión de los salarios se efectuará siempre que el I.P.C. al 31-12-92 fijado por el I.N.E. supere el 7,5 por 100.

Tal exceso se abonará con efectos de primero de enero de cada año dentro del primer trimestre.

Art. 13. — *Paga de vacaciones para trabajadores con incentivo variable.* — La paga de vacaciones para el personal con incentivo variable, se abonará de la siguiente manera: Salario Base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más la media de incentivos obtenidos en los meses de abril, mayo y junio, más 1.500 pesetas de plus de absentismo.

Ejemplo para obtener la media de incentivos. — Un trabajador que obtiene los siguientes incentivos (se excluyen los correspondientes a horas extraordinarias):

Abril 15.000 ptas., mayo 12.500 ptas. y junio 19.600 ptas. = 47.000 ptas. : 91 = 517,58 × 30 = 15.527 ptas.

Este ejemplo es válido para el cálculo de los incentivos de las pagas extraordinarias.

Art. 14. — *Paga de vacaciones para el resto de los trabajadores.* — La paga de vacaciones será de la siguiente manera: Salario base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más incentivo fijo, más 1.500 pesetas de plus de absentismo.

Art. 15. — *De vencimiento periódico superior al mes, gratificaciones extraordinarias.* — Con carácter de complemento salarial se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, de julio, Navidad y Primavera.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad para el personal con incentivo variable se abonará de la siguiente manera: Salario base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más la media de incentivos obtenidos en los meses de abril, mayo y junio para la extraordinaria de julio y septiembre, octubre y noviembre para la de Navidad, más 1.500 pesetas por plus de absentismo.

El resto del personal cobrará una mensualidad de 30 días compuesta de, salario base, más retribución complementaria más antigüedad al que corresponda,

más 1.500 pesetas por plus de absentismo, más incentivo fijo.

La paga de Primavera que será igual para todos los trabajadores de la empresa sin distinción de categorías, tendrá un importe bruto para el año 1991 de 87.400 pesetas y de 93.955 pesetas para el año 1992.

La paga de julio se percibirá antes del 20 de este mes y la de Navidad antes del día 20 del mes de diciembre, la paga de Primavera se percibirá en la tercera semana de abril.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas en el caso de las pagas de julio y Navidad por semestres naturales del año que se otorgan y la paga de Primavera se prorrateará de enero a diciembre del año que se devengue, deduciéndose de la liquidación la parte correspondiente caso de que el trabajador cause baja antes de cumplir un año de permanencia en la Empresa.

Art. 15 bis. — En el caso de que en los meses estipulados para hallar la media de los incentivos para el pago de las vacaciones y extraordinarias, si el trabajador hubiese estado de baja por I.L.T. se calculará la media de los incentivos sobre los tres meses que haya obtenido prima.

Art. 16. — *Horas extraordinarias.* — Las horas extraordinarias que se realicen serán trabajadas a prima por el personal a incentivo variable, cobrándose la cantidad correspondiente al rendimiento obtenido, más el precio de la hora extraordinaria, calculándose ésta según la fórmula siguiente:

Para el personal de incentivo variable:

$$H. \text{ extra} = \frac{(S.B. + \text{Antigüedad al } 2,5 \% + R. \text{ Comple.}) \times 425}{\text{Horas anuales de presencia}} \times 1,75$$

Para el personal de salario fijo:

$$H. \text{ extra} = \frac{(S.B. + \text{Antigüedad al } 2,5 \% + R. \text{ Comple.}) \times 420 + I.F. \times 14}{\text{Horas anuales de presencia}} \times 1,75$$

Para los años 1991 y 1992 el cálculo de las horas extras se realizará de acuerdo con la fórmula arriba citada, con los valores actualizados y las horas pactadas para cada uno de los años.

Art. 17. — *Antigüedad.* — Se establecen quinquenios al 5 por 100 sobre el salario base.

Los aumentos periódicos por años de servicios prestados, comenzarán a devengarse el 1.º de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 1.º de julio, y desde el 1.º de enero del año siguiente si la fecha es posterior al 30 de junio.

Art. 18. — *Nocturnidad.* — Todo trabajador que realice trabajo nocturno, recibirá un complemento salarial, consistente en el 20 por 100 del salario base más retribución complementaria. Este complemento salarial se cobrará en el año 1991 de lunes a sábado y en 1992 de lunes a domingo, ambos inclusive.

El horario de trabajo para el personal que trabaje de noche será el que figura en el calendario laboral, debiendo realizar en cómputo anual las mismas horas que el resto de la plantilla, teniendo derecho al cuarto de hora de bocadillo.

Art. 19. — *Plus de mando y absentismo.*

— *Plus de mando:* Se pagará el 20 por 100 del salario base del Convenio de Empresa. anexo 1.

Este plus lo percibirán los trabajadores que desarrollen las funciones y tengan asignado la categoría de Jefe de Equipo o Encargado.

Se pagará mensualmente por 14 mensualidades.

Plus de absentismo: Se fija en 1.500 pesetas mensuales para los años 1991-1992.

Este plus se pagará (al que corresponda) por catorce pagas.

Percibirán el plus de absentismo los trabajadores que no sobrepasen el 2,5 por 100 de absentismo mes, considerando como causas de absentismos las siguientes:

Bajas ILT por enfermedad, maternidad o accidente desde el momento en que el trabajador deje de asistir al trabajo.

Art. 20. — *Dietas y kilometraje.* — Se establece el sistema de gastos pagados previa justificación de los mismos en caso de desplazamientos del trabajador por motivos de empresa.

Si por necesidades del servicio, el trabajador realizase desplazamientos fuera de Burgos con su vehículo, se le abonará a 26 pesetas por kilómetro realizado.

CAPITULO III

Calendario y horario de trabajo

Art. 21. — *Jornada.* — La jornada laboral anual para 1991 será para el turno partido de 1782 horas 45 minutos de tiempo efectivo de trabajo, y de 1788 horas de presencia para el turno continuado.

Para el año 1992 será de 1.778 horas 45 minutos y de 1.784 horas respectivamente.

Para el personal que trabaje a turno, el tiempo de bocadillo (15 minutos) se considerará como trabajo efectivo.

Los horarios de trabajo para los distintos calendarios, serán los que se fijan en los mismos.

Art. 22. — *Horas extraordinarias.* — La realización de horas extraordinarias, así como el número de éstas, se ajustarán a lo establecido en cada momento por la legislación vigente en esta materia.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, se realizará un contrato fijo de entre el personal eventual contratado, por cada 2.000 horas extraordinarias que se realicen en 1991 y 1992.

Art. 23. — *Vacaciones.* — Todo el personal de fábrica disfrutará de 30 días naturales de vacaciones según los calendarios.

El personal de las secciones de mantenimiento y utillaje disfrutará las vacaciones conforme a las necesidades que puedan plantearse en el mes de disfrute de todo el personal (agosto), se avisará al personal afectado con dos meses de antelación.

Para los trabajadores que no les corresponda la totalidad de las vacaciones, éstas se computarán o prorratearán considerando el año natural de 1.º de agosto a 31 de julio del año siguiente.

Si un trabajador inicia las vacaciones pactadas en calendario laboral, en situación de I.L.T., dicho trabajador tendrá derecho a disfrutar de los días de vacaciones que haya permanecido en esta situación durante el período vacacional.

Estos días serán disfrutados dentro del año, y en las fechas que ambas partes acuerden, a contar desde un lunes.

En caso de que la I.L.T. se produzca dentro de vacaciones pactado en calendario laboral, éstas correrán sin derecho a disfrutar de los días que haya estado en situación de I.L.T. durante dicho período vacacional.

CAPITULO IV

Tiempos de trabajo y primas a la producción

Art. 24. — *Determinación de tiempos de trabajo.*

1.1. — *Comprende tres etapas:*

a) Determinación del método standard, perfectamente descrito en la hoja de cronometraje e instrucciones correspondientes.

b) Toma de datos en el puesto de trabajo.

c) Análisis del cronometraje y determinación del tiempo de la operación, del ciclo óptimo y producciones óptimas y exigibles.

1.2. — *Valoración de actividad.* — En los cronometrajes se aplicará el sistema 100-140 del Servicio Nacional de Productividad Industrial.

1.3. — *Producción exigible.* — Es el resultado de dividir la producción óptima por 1, 2.

1.4. — *Modificación de tiempos.* — Los tiempos establecidos como definitivos podrán modificarse en los casos siguientes:

a) Cuando exista una mejora técnica o un cambio de método.

b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indudable en error de cálculo o medición.

1.5. — *Períodos de aprendizaje y adaptación.* — Con el fin de garantizar la correcta preparación de los operarios y contribuir al objetivo de calidad total, se establecen los siguientes períodos de aprendizaje y adaptación:

a) *Operarios nuevos para trabajos a control:*

1.5.1. — Aprendizaje junto a un operario experimentado en esa operación o similar, entre 4 y 8 horas, ampliable a criterio del Encargado de la sección. Este tiempo se pagará a actividad 100.

1.5.2. — En los trabajos que el Encargado programe adaptación/aprendizaje menor a una semana, la actividad 100 será el 80 por 100 del exigible establecido en el método pagándose la prima sobre la actividad obtenida.

1.5.3. — En los trabajos que el Encargado programe adaptación/aprendizaje, por tiempo superior a una semana, este tiempo se dividirá en tres tramos:

Primer período: 40 por 100 del tiempo programado.

Segundo período: 30 por 100 del tiempo programado.

Tercer período: 30 por 100 del tiempo programado.

En el primer tramo o período, se considerará actividad 100 el 80 por 100 del exigible establecido en el método.

En el segundo tramo o período, se considerará actividad 100 el 85 por 100 del exigible establecido en el método.

En el tercer tramo o período, se considerará actividad 100 el 90 por 100 del exigible establecido en el método.

En los tres casos se pagará la prima de acuerdo con la actividad obtenida.

b) *Cambio de puesto de trabajo a control.* — Cuando por necesidades de fabricación se cambie a un operario de su puesto habitual a otro, y siempre que no haya trabajado en el mismo o similar en el período anterior a seis meses se le aplicará lo estipulado en el apartado a) de este artículo.

1.6. — *Disponibilidad de la documentación.* — Los análisis de los puestos de trabajo, y los cronometrajes se considerarán documentación confidenciales de la Empresa y deben estar archivados en la Sección de Métodos y Tiempos.

Sin embargo, tales documentos estarán a disposición para consulta en dicha Sección, del operario afectado y del Comité de Empresa, cuando sea necesario.

Art. 25. — *Sistema de primas de producción.*

1. — *Actividades.* — A efectos de la prima se considerará:

Actividad óptima = 120 (equivalente al 140 del Servicio Nacional de Productividad Industrial).

Actividad 100 = Corresponde a la producción exigible definida en el punto 1.3.

2. — *Generalidades.* — La prima se devenga por jornada de trabajo, siendo el parámetro de pago utilizado, la actividad promedio lograda en cada jornada.

Los valores a aplicar por la actividad obtenida figuren en la tabla anexa a este Convenio.

3. — a) *Operaciones a control:* Son las que tienen un tiempo establecido por el Departamento de Métodos y Tiempos.

b) *Operaciones a no control:* Son las que no tienen tiempo establecido por el Departamento de Métodos y Tiempos.

Si en cualquier trabajo se produce una anomalía que modifique sustancialmente las condiciones del método de trabajo, se efectuará una estimación de tiempo por parte del Departamento de Métodos y Tiempos, que se aplicará durante el tiempo que perdure la anomalía y quedando en actividad el estudio de tiempos registrado anteriormente.

4. — *Casos especiales y otros puntos.*

a) *Paros:* Sea cual fuera su causa se remunerará considerando actividad 100.

b) *Operaciones a no control:* Se pagará a la actividad media obtenida por el operario en el mes anterior, siempre que se alcance una actividad del 80 por 100 de la estimada por el Departamento de Métodos y Tiempos a efectos de cálculo de los costes.

c) *Material defectuoso imputable al productor:* Si por negligencia de algún productor, no se obtiene la calidad impuesta por el Departamento de C.C., éste recuperará el material dentro del último fichaje que hubiera hecho en ese trabajo, caso de que no se detecte la anomalía una vez terminado el proceso, el productor causante recuperará el material con prima cero.

d) *Control de piezas:* Si el Control de Producción demuestra, que un productor realizó en cualquier orden o fase de fabricación, menos piezas que las anotadas por el operario en un boletín de trabajo, se descontarán las mismas para confeccionar el cálculo de la prima.

Caso de repetirse este tipo de acciones por parte de un productor, se aplicará la legislación vigente en materia de sanciones.

Al realizar el descuento, no se considerarán las piezas recogidas por el Departamento de C.C. para su inspección, ni las defectuosas imputables a defectos de máquina o utillaje.

e) Todos los productores que soliciten el método de trabajo a su encargado, les será explicado por éste. Dicho método de trabajo estará a disposición del operario cuando éste lo solicite.

f) Los incentivos obtenidos por los productores en cada jornada de trabajo, serán entregados a los mismos con una demora máxima de dos días laborables, siempre y cuando no existan causas justificativas que lo impida.

g) La Comisión Paritaria, si el trabajador lo solicita, podrá presenciar los cronometrajes efectuados a los trabajadores, en caso de que el trabajador no considere satisfactoria la contestación a su reclamación.

h) Todas las reclamaciones serán revisadas y contestadas por el Departamento de Ingeniería de Fabricación en el plazo máximo de diez días laborables.

i) Los productores antes de realizar cualquier reclamación deberán constatar cuidadosamente la anomalía existente en el cronometraje.

Caso de que un productor concreto se le demuestre suficiente número de veces lo injustificable de sus reclamaciones, tanto el Comité de trabajadores como la Empresa se reserva el derecho de no responder futuras reclamaciones y atenerse únicamente a la legislación vigente en materia de cronometrajes.

j) Como todo el personal sabe, la actividad mínima exigible es de 100 puntos, lo que ha de tenerse muy en cuenta para no tener necesidad de aplicar las sanciones que por disminución voluntaria o continuada en el rendimiento normal del trabajo contempla la legislación vigente.

Art. 26. — *Reclamación sobre tiempos de trabajo, Comisión Paritaria.*

1. — *Objetivo:* Analizar, juzgar y resolver las reclamaciones de los operarios sobre condiciones de racionalización de puestos de trabajo (exigibles, actividades óptimas, aplicaciones de la prima establecida), cuando tales reclamaciones hayan sido hechas previamente, por escrito, por el operario afectado, siguiendo el trámite establecido y no haya quedado resuelto por los mandos de fabricación ni por métodos y tiempos.

2. — *Composición y nombramiento:* La Comisión Paritaria quedará compuesta por cuatro personas: dos

vocales sociales, nombrados por el Comité de Empresa, y otros dos vocales técnicos, nombrados por la Dirección de la Empresa.

3. — *Actuación*: El operario afectado, si cree tener motivos justificados para mantener la reclamación, después de haber sido estudiada y resulta por los mandos de Fabricación y Métodos y Tiempos entregarán a los vocales sociales la hoja de reclamación en la que figuran las actuaciones y resoluciones previas. Los vocales sociales se reunirán con los vocales técnicos para los análisis de la reclamación, recabando para ello la información necesaria de quien proceda e inspeccionando el puesto de trabajo. El resultado de la actuación de la Comisión Paritaria será anotado en la Hoja de Reclamación correspondiente, firmando los cuatro vocales de la misma.

Si dicho resultado fuera de no acuerdo, la Comisión Paritaria expondrá el asunto al Director de Fábrica y al Director de Relaciones Laborales, quienes tratarán de logarlo. En caso negativo, la parte Social podrá recurrir ante los organismos oficiales competentes.

Art. 27. — *Incentivo producción prima indirecta*. — Al personal de fábrica no sujeto a incentivo directo de producción, se le abonará este concepto de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El 60 por 100 de las horas trabajadas en el mes por el productor, se multiplicará por el valor medio hora obtenido por los productores a prima directa.

b) El 40 por 100 de horas restantes, se pagarán, considerando una actividad de producción que será la media obtenida por el personal a prima directa en el mismo período de tiempo.

Este último concepto podrá ser modificado por valoración subjetiva del Jefe de Departamento o responsable inmediato superior, desde 0 al 130 de su cuantía.

Ejemplo: Un trabajador que en el mes ha realizado 160 horas, y siendo la actividad media de la fábrica del 116 y el precio medio por hora de 133 pesetas, habiéndole concedido su superior una actividad del 120.

160 horas × 0,60 = 96 horas × 133,00 ptas. = 12.768
160 horas × 0,40 = 64 horas × 129,94 ptas. = 8.316
Actividad concedida 120 8.316 × 20 % = 1.663

Total prima a cobrar 22.747

Cuando la media obtenida por el personal a prima directa sea inferior a la actividad 115, el cálculo y el pago se efectuará sobre el valor que recogen las tablas de incentivos a la actividad del 115.

CAPITULO V

Varios

Art. 28. — *Complemento por accidente*. — En caso de accidente desde el primer día de baja, se abonará el 100 por 100 del salario base, retribución complementaria, antigüedad si la tuviera y prima de producción del mes anterior.

También se abonará el 100 por 100 desde el primer día a aquellos trabajadores que sufran un accidente traumático en la fábrica así como los que se produzcan «in itinere».

Se excluyen las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos junto con lumbociáticas.

Art. 29. — *Bajas por enfermedad*. — Los tres primeros días de baja se cobrará al 50 por 100, el cuarto día hasta el veinte día inclusive el 60 por 100, el veintiún días hasta el treinta inclusive el 75 por 100 y el 100 por 100 desde el 31 día, siempre que esta enfermedad sea prolongada, requiriéndose si se considera oportuno la opinión de un facultativo o a la inspección de la S.S., para que constaten si es procedente la situación de I.L.T.

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

De igual forma percibirá el 100 por 100 desde el tercer 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.

La maternidad queda excluida, dándole el tratamiento que legalmente está establecido.

El cálculo del salario a efecto de las prestaciones caso de percibir el 100 por 100 se realizará como en los supuestos de accidente laboral.

Art. 30. — *Fondo de bajas por enfermedad y accidente*. — Este fondo estará formado por 288.000 pesetas para el año 1991 y de 300.000 pesetas para 1992.

Se seguirán las siguientes normas para su aplicación:

a) Este fondo lo administrarán los componentes del Comité de Empresa.

b) En el supuesto de que no se utilice el presupuesto total, de este fondo, la cantidad será acumulada para años posteriores.

c) Enfermedad común, a partir del día 7 de baja se abonará un suplemento de 500 pesetas por día a todos los trabajadores de DAPSA, hasta el día 20 inclusive, si todavía el trabajador afectado siguiera sin incorporarse al trabajo, a partir del día 21 este suplemento será de 300 pesetas hasta el día 30.

d) En enfermedades profesionales no graves, se abonará a partir del día 7 la cantidad de 300 pesetas día.

e) La maternidad queda excluida.

f) Este Comité se reserva el derecho de poder conceder o estudiar alguna petición cuando las circunstancias así lo requieran.

g) En ningún caso el productor, como consecuencia del complemento que recoge este artículo, podrá percibir en su conjunto un salario superior al del mes anterior de la baja.

Art. 31. — *Seguro de vida y accidente*. — Se establece un Seguro Colectivo para todos los trabajadores de la Empresa.

La Empresa correrá con los costos correspondientes que supone las Pólizas de Seguros que se contratan y que son:

Riesgos	Capital por persona
Fallecimiento por enfermedad ..	1.700.000 ptas.
Fallecimiento por accidente	3.100.000 ptas.
Invalidez absoluta y permanente .	1.700.000 ptas.
Invalidez profesional (considerándose ésta la que dicte la Comisión Técnica de evaluación de invalideces como incapacidad para la profesión habitual) ..	1.700.000 ptas.

Fecha vigor 1 de junio de 1991 a 1 de junio de 1993.

Art. 32. — *Permisos y licencias.* — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio, si estos fueran durante las vacaciones no interrumpirán las mismas.

b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijos.

c) 2 días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales, en los casos de padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos y hermanos políticos.

El plazo será de 3 días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, abuelos políticos y nietos, si el desplazamiento supera los 150 Km.

d) 3 horas para asistencia al entierro de tíos carnales y políticos, si se produce en la capital, y 5 horas si fuese en la provincia o fuera de ella.

e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el incumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

f) El tiempo para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Los trabajadores por lactancia de hijo menor a 9 meses, podrán tener una hora de ausencia, que puede dividirse en dos fracciones o sustituirla por reducción de la jornada normal en media hora.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo, algún menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

i) 1 día por asistencia a bodas de padres, hijos o hermanos (incluso políticos).

j) 1 día por traslado del domicilio habitual.

k) Quien por razones de una citación judicial deba asistir a un juicio o pleito, y es parte interesada en el

mismo, el tiempo que emplee para dicha función será por su cuenta, sin derecho a remuneración alguna.

El trabajador, por el tiempo que disfrute en los permisos y licencias que recoge este artículo, no cobrará prima de producción excepto el punto f) que se pagará la media del mes anterior.

Art. 33. — *Ropa de trabajo.* — La Empresa proveerá a los trabajadores de dos buzos, batas y pantalones o chaquetilla al año, así como de dos toallas.

Al personal que por el trabajo que realiza lo requiera, tendrá derecho a un par de botas de seguridad al año.

En las secciones de soldadura, y otros trabajos que lo requieran, se proveerá a los trabajadores de prendas especiales de trabajo para evitar las quemaduras.

Art. 34. — *Seguridad e higiene.* — Se realizará una revisión médica anual por los servicios de prevención de la Mutua, de cuyos resultados se informará a los interesados a través del Servicio Médico de Empresa. Cuando las circunstancias del trabajo, y en puestos catalogados como tóxicos, penoso o peligroso así lo requieran, estas revisiones serán semestrales.

La temperatura en el interior de la fábrica, será la adecuada para el desarrollo normal del trabajo.

Art. 35. — *Formación e información.* — Las charlas, seminarios, cursos, etc., se realizarán indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo, según las necesidades de la organización.

Las horas que se realicen fuera de la jornada laboral se abonarán a 600 pesetas.

Los trabajadores a incentivo variable y por el tiempo que asistan a los cursos, seminarios o charlas se les pagará la prima de acuerdo con la media del mes anterior.

La formación será voluntaria fuera de la jornada laboral.

Art. 36. — *Extinción de contratos.* — De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 37. — *Premio a la antigüedad.* — El trabajador que cumple 25 años de servicio en la Empresa se le abonará en la nómina correspondiente al mes que les cumpla la cantidad bruta de 25.000 pesetas.

Art. 38. — *Premio a la iniciativa.* — Se creará una Comisión que redacte las normas de funcionamiento y compensación económica. Entrada en vigor 4.º trimestre de 1991.

Art. 39. — *Paga de productividad.* — Se dará una paga máxima de 20.000 pesetas, distribuida linealmente a todos los empleados. Siempre que se realicen en el transcurso de 1991 y 1992 y de acuerdo con la fórmula que se indica a continuación la:

— Mejora de los standard de método en un 15 %.

— Mejora de los costes de calidad en un 20 %.

(Las mejoras en un 50 por 100 al menos deberán ser del personal que no pertenezca a Ingeniería de Fabricación).

Dicha paga será abonada en el transcurso del primer trimestre del año siguiente a producirse la mejora de productividad.

Se creará una comisión mista Empresa-Comité para el seguimiento de las mejoras obtenidas.

A ningún efecto se computarán los productos fabricados en los primeros 4 meses de su lanzamiento.

Se acuerda un plazo hasta el 30 de junio de 1991 para que la Empresa tenga definidos todos los parámetros de seguimientos y los estándares de referencia.

— *Fórmula y parámetros a utilizar para el cálculo de la paga de productividad:*

1. — *Reducción estándares de trabajo.* — Una vez finalizado el ejercicio.

— Productos fabricados $\times$ standard al (los existentes, al 30 de junio de 1991) $\times$ actividad media s/ bonos año 1990 = horas previstas.

— Productos fabricados $\times$ standard al 31-12-91 $\times$ actividad media s/ bonos año en curso = horas reales.

$$\frac{\text{Horas previstas} - \text{Horas reales}}{\text{Horas previstas}} \times 100 = \% \text{ mejora}$$

2. — *Reducción costes de calidad.* — Reducción global costes de calidad.

— *Fórmula de cálculo.* — Aumento salarial = A.Z.

Z = Grado de cumplimentación de objetivos.

Z = $(0,66 \cdot X (\text{Productividad}) + 0,34 \cdot Y (\text{Calidad}))$

X = Objetivo productividad alcanzado siendo 1 el 100 por 100.

Y = Objetivo calidad alcanzado siendo 1 el 100 por 100.

A = Paga por objetivos.

3. — *Objetivo.*

— Mejora de los standard productividad 15 %.

— Mejora de los costes de calidad 20 %.

Art. 40. — *Disposiciones finales.* — En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Convenio Provincial del Metal y demás disposiciones vigentes.

Se mantendrá el texto de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica como texto supletorio.

La interpretación y modificación del presente Convenio Colectivo no podrá realizarse aisladamente, sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas. Como consecuencia no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.

Las condiciones totales, así como individualmente el salario base que se establecen en este Convenio, no podrán ser nunca inferiores a las señaladas en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica.

Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por el Comité de Empresa y la Representación legal de la Dirección de la misma.

Se firma el siguiente Convenio Colectivo por el Comité de Empresa y los representantes de la misma, y el resto de las hojas por el señor Ibáñez como Secretario del Comité y del señor Santiuste por parte de la Empresa.

ANEXO 1
TABLA SALARIAL AÑO 1991

Categoría	S. base	R. C.	Total día	Incentivo fijo mes	Plus mando	Plus nocturn.	Horas extraor.
Oficial 1. ^a A	3.078	1.446	4.524			905	1.914
Oficial 1. ^a B	3.078	1.239	4.317			863	1.828
Oficial 1. ^a C	3.078	1.036	4.114			823	1.743
Oficial 2. ^a A	2.939	1.057	3.996			799	1.693
Oficial 2. ^a B	2.939	864	3.803			761	1.612
Oficial 2. ^a C	2.939	725	3.664			733	1.555
Oficial 3. ^a	2.768	705	3.473			695	1.473
Especialista	2.733	645	3.378			676	1.434
Carretillero	2.733	713	3.446			689	1.462
Jefe de Equipo A	2.939	1.057	3.996		588	799	1.693
Jefe de Equipo B	2.939	864	3.803		588	761	1.612
Chófer	2.942	962	3.904	12.814			1.816
Jefe de Almacén	2.942	1.830	4.772	12.814			2.174
Almacenero	2.774	903	3.677			735	1.558
Encargado	3.085	2.045	5.130	13.593	617		2.334
Delineante 1. ^a A	3.085	2.114	5.199	13.593			2.362
Delineante 1. ^a B	3.085	1.855	4.940	13.593			2.255
Delineante 2. ^a	2.942	1.264	4.206	12.814			1.940
Aux. Of. Técnica	2.775	660	3.435	12.502			1.617
T. de Organ. 1. ^a A	3.085	2.114	5.199	13.593			2.362
T. de Organ. 1. ^a B	3.085	1.855	4.940	13.593			2.255
T. de Organ. 2. ^a	2.942	1.264	4.206	12.814			1.940
Aux. de Organ.	2.775	1.100	3.875	12.502			1.798

<i>Categoría</i>	<i>S. base</i>	<i>R. C.</i>	<i>Total día</i>	<i>Incentivo fijo mes</i>	<i>Plus mando</i>	<i>Plus nocturn.</i>	<i>Horas extraor.</i>
Oficial Admón. 1. ^a A ..	3.085	2.027	5.112	13.593			2.326
Oficial Admón. 1. ^a B ..	3.085	1.770	4.855	13.593			2.220
Oficial Admón. 2. ^a A ..	2.942	1.702	4.644	12.814			2.121
Oficial Admón. 2. ^a B ..	2.942	972	3.914	12.814			1.820
Auxiliar Admón.	2.775	660	3.435	12.502			1.617

NOTAS:

- En los salarios arriba indicados, no está incluida la antigüedad que pueda corresponder a cada trabajador afectado por la misma.
- En las categorías de taller comprendidas entre Oficial 1.^a A y Jefe de Equipo, no está incluida la prima por incentivo a la producción.
- Plus de absentismo 1.500 pesetas.

ANEXO 2

TABLA PARA EL CALCULO DE PRIMA DE INCENTIVOS A LA PRODUCCION AÑO 1991 Y 1992

<i>Actividad</i>	<i>Pesetas/hora</i>	<i>Actividad</i>	<i>Pesetas/hora</i>	<i>Actividad</i>	<i>Pesetas/hora</i>
100	55,73	107	77,39	114	104,48
101	58,05	108	81,26	115	124,61
102	61,14	109	85,12	116	129,94
103	65,02	110	89,00	117	135,29
104	68,12	111	92,87	118	140,63
105	71,21	112	96,74	119	145,97
106	74,31	113	100,61	120	151,31

3963.—61.875

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 3 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 de la empresa Duo-Fast de España, S.A., de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Duo-Fast de España, 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 1.040/81, 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:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: 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 Empresa Duo-Fast de
España, S.A.

CAPITULO I

Disposiciones generales

1.1. — Partes contratantes.

1.1.1. — *Partes contratantes.* — El presente texto del Convenio Colectivo de Trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Duo-Fast de España, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada ésta por el Comité de Empresa, a los que reconoce la Empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

1.2. — Ambito de aplicación.

1.2.1. — *Ambito territorial.* — El presente Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de Duo-Fast de España, S.A., sito en Burgos y encuadrado en actividades siderometalúrgicas.

1.2.2. — *Ambito funcional.* — Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo. las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos que en tales materias se hallen establecidas, cualquiera que sea su fuente de origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

1.2.3. — *Ambito personal.* — Este Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores de la plantilla

que presten sus servicios en duo-Fast de España, S.A., en el momento de comienzo de su vigencia.

Queda excluido del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hacen referencia el art. 1.º 3.c) y el art. 2.º 1.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellos que desempeñan los siguientes cargos: Director Gerente, Directores de Departamento, Jefes de Departamento y asimilados.

1.2.4. — *Ámbito temporal.* — Este Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1991. A su término se entenderá prorrogado, en tanto no se sustituya por uno nuevo.

1.3. — *Revisión e interpretación.*

1.3.1. — *Revisión.* — Ambas partes contratantes podrán ejercer, en cualquier momento, su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo, cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte, de forma especial, a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

1.3.2. — *Naturaleza de las condiciones pactadas.* — Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

1.3.3. — *Aplicabilidad.* — Mientras esté vigente este Convenio, su texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo en la Empresa, respetando los mínimos de derecho necesario establecidos en la legislación vigente.

1.3.4. — *Jurisdicción e Inspección (Comisión paritaria).* — Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán, dentro del ámbito de la Empresa, a una comisión formada por la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa. Esta comisión actuará sin invadir, en ningún momento, el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan la convención colectiva de trabajo.

CAPITULO II

Retribuciones y complementos retributivos

11.1. — *Salarios.*

11.1.1. — *Retribuciones brutas.* — Los importes de retribución a que se refieren las tablas salariales que se incluyen como anexo I, corresponden a la prestación de las horas de trabajo fijadas en el presente Convenio y son brutos mensuales, de forma que sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuotas a la Seguridad Social, retenciones por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y cualquiera otra que en lo sucesivo pudiera legalmente establecerse.

El salario base no podrá ser, en ningún caso, inferior al que establezca el Convenio Provincial del Metal.

En caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara, al 31/12/91, un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resulte de dicho I.P.C. al 31/12/90, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la

cifra indicada. Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero de 1991.

11.1.2. — *Salario período de adaptación.* — Todo el personal de nuevo ingreso cobrará el 85 por 100 del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupe, hasta que adquiera la condición de admitido en ese puesto o pase su período de adaptación, en cuyo momento cobrará el 100 por 100 del citado salario.

Se establece, para cada puesto de trabajo, los períodos de adaptación que se indican en las tablas salariales del anexo I de este Convenio.

11.2. — *Complementos salariales.*

11.2.1. — *Plus Jefe de Equipo.* — El Jefe de Equipo percibirá un plus cuya cuantía será el 20 por 100 del salario base más el complemento de actividad asignado al puesto más altamente remunerado que de él dependa.

11.2.2. — *Plus de Equipo Volante.* — El personal encuadrado en el Equipo Volante percibirá un plus cuya cuantía será el 10 por 100 del salario base más el complemento de actividad asignado a cada uno.

11.2.3. — *Complemento de Actividad.* — El complemento de actividad citado en las tablas salariales comprende y absorbe cualquier complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad a que hubiere lugar, siempre y cuando no cambien esencialmente las condiciones de trabajo mediante el establecimiento de maquinaria o instalaciones calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas.

11.2.4. — *Antigüedad.* — Se tomará como unidad de antigüedad el quinquenio acumulado desde la fecha de ingreso en la Empresa. Los quinquenios serán acumulables a lo largo del tiempo de servicios prestados y se abonará, cada uno de ellos, con el 5 por 100 del salario base más el complemento de actividad. Los aumentos periódicos por años de servicios prestados comenzarán a devengarse el 1.º de enero del año en que se cumpla cada quinquenio si la fecha de vencimiento es anterior al 1.º de julio, y desde el 1.º de enero del año siguiente si la fecha de vencimiento es posterior al 30 de junio.

11.2.5. — *Nocturnidad.* — Cada noche trabajada devengará un plus de nocturnidad cuyo importe se fija en el 38 por 100 del salario base más el complemento de actividad diarios.

11.2.6. — *Gratificaciones extraordinarias.* — Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad tendrán una cuantía equivalente, cada una de ellas, al salario base mensual más los complementos de actividad y antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán en los quince primeros días de los meses de julio y diciembre respectivamente.

11.2.7. — *Retribución por incapacidad laboral transitoria.* — En los casos de I.L.T. por enfermedad, maternidad o accidente, la Empresa abonará al trabajador el 100 por 100 de su salario, siempre y cuando el trabajador acepte el control médico o las indicaciones que en este sentido haga la asistencia médica de la Empresa.

El porcentaje indicado en el párrafo anterior se entiende mientras no varíen las actuales prestaciones de

la Seguridad Social, en cuyo caso se reduciría si disminuyesen y se absorbería si aumentasen.

II.3. — *Deducciones salariales.*

II.3.1. — *Descuentos.* — Los descuentos por faltas, sanciones u otros motivos, incluido el de huelga legal o ilegal, se calcularán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$SD = (SB + CA + A) \times 14 / 365.$$

SD = Salario día.

SB = Salario base.

CA = Complemento actividad.

A = Antigüedad.

II.4. — *Complementos de carácter social.*

II.4.1. — *Seguro de grupo.* — Los trabajadores de la Empresa, tanto fijos como eventuales, tendrán derecho, mientras presten sus servicios en la Compañía, a permanecer incluidos en la póliza de seguro cuyas características, en lo que se refiere a cobertura de riesgos, capitales garantizados y porcentaje de participación se fijan a continuación:

Riesgos cubiertos	Capital garantizado	Aport. empresa	Aport. asegurado
— Fallecimiento por cualquier causa .	2.500.000	80 %	20 %
— Incapacidad profesional permanente o absoluta	2.500.000	80 %	20 %

El descuento de la participación del asegurado se realizará en las pagas extraordinarias de verano y Navidad a quienes continúen en la Empresa, y en la liquidación final a quienes causen baja en la misma.

II.4.2. — *Préstamos sin interés.* — Se establece un fondo de préstamos sin interés, de 12.950.000 que se regulará de la forma indicada a continuación:

Motivo de la solicitud	Cuantía máxima	Periodo de amortización	Carencia (opcional)
— Vivienda	500.000 ptas.	30 meses	2 meses
— Otros motivos ...	250.000 ptas.	18 meses	2 meses

Los trabajadores eventuales podrán solicitar préstamos, siempre que el montante de los sueldos que hayan de percibir hasta el final de su estancia en la Empresa sea suficiente para garantizar su devolución.

El Comité de Empresa estará puntualmente informado de las solicitudes presentadas, de los préstamos concedidos y de las amortizaciones pendientes.

II.4.3. — *Fondo de ayuda a la enseñanza.* — Se dota con la cantidad de 3.600.000 pesetas y se administrará según el Reglamento aprobado en Reunión del Comité de Empresa de fecha 29 julio 1987. Queda fijada en 375 pesetas la cantidad a abonar en nómina por niño y mes escolar.

II.4.4. — *Ayuda familiar.* — En concepto de prestaciones de ayuda familiar, la Empresa abonará mensualmente 350 por cada hijo que cause derecho a las prestaciones económicas periódicas de la Seguridad Social.

II.4. — *Incentivos.*

II.4.1. — *Incentivo a la reducción del absentismo.* — Se establece un incentivo a la reducción del absentismo, cuya regulación se indica a continuación:

Al finalizar cada mes se calculará el importe pagado durante dicho período, por los conceptos salario base y complemento actividad, a todos los empleados cuyo índice individual de absentismo, calculado también sobre ese mes, no haya sido superior al 5 por 100, excluidas las horas de acción sindical y las de elecciones.

La cantidad resultante se dividirá entre el número de empleados afectados por el cálculo, con objeto de obtener la media de salarios pagados en el mes.

Esa media mensual servirá de base para la obtención del incentivo individual por reducción del absentismo, que se realizará de acuerdo con el siguiente baremo:

— Absentismo individual entre 0,00 % y 1,00 %	1,00 % s/media mensual.
— Absentismo individual entre 1,01 % y 2,00 %	0,85 % s/media mensual.
— Absentismo individual entre 2,01 % y 3,00 %	0,65 % s/media mensual.
— Absentismo individual entre 3,01 % y 4,00 %	0,50 % s/media mensual.
— Absentismo individual entre 4,01 % y 5,00 %	0,35 % s/media mensual.
— Absentismo individual superior al 5,00 %	pierde el incentivo.

En el supuesto de que el índice general de la empresa, durante el año 1991, no se mantenga por debajo del 5,00 por 100, excluidas también las horas de acción sindical y las de elecciones, este incentivo perderá su efecto para el año siguiente.

CAPITULO III

Jornada, jornadas especiales y permisos

III.1. — *Jornada.*

III.1.1. — *Horas de trabajo anuales.* — Las horas de trabajo anuales serán 1.768, distribuidas según los calendarios y horarios que se elaboren y publiquen reglamentariamente.

III.1.2. — *Descanso reglamentario.* — El descanso reglamentario para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas, y que se considera tiempo de trabajo efectivo, tendrá una duración de 25 minutos y su horario será de 10,00 a 10,25 en el turno de mañana, de 18,15 a 18,40 en el turno de tarde y de 02,00 a 02,25 en el turno de noche.

III.1.3. — *Horas extraordinarias.* — El número de horas extraordinarias no podrá rebasar las señaladas en la legislación vigente, excepto en:

- Las realizadas para prevenir daños de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- Las realizadas por el servicio de mantenimiento en los casos que se indican a continuación.

Compresores plantas I y II, siempre que la avería comprenda a todos los compresores y, por tanto, no haya aire para poder trabajar.

Calderas planta I, siempre que no haya material decapado y sea imprescindible para que la producción siga su ritmo normal.

Calderas planta II, cuando afecte a la calefacción en invierno y sea necesario para la marcha normal de las máquinas o la confortabilidad del trabajo de los operarios.

Decapado e instalaciones necesarias para su funcionamiento, cuando no haya material decapado para, al menos, 8 horas de trefilación.

Tambores plantas I y II, considerando tambores al mecanismo de traslación, así como a la avería producida a la vez en los dos elevadores de vagones.

Centros de transformación eléctrica, cuando su avería impida el normal funcionamiento de toda o parte de la fábrica.

Instalación de agua, cuando su avería impida el normal funcionamiento de toda o parte de la fábrica. (Se refiere a la instalación de agua refrigerada y recuperación).

c) Descarga de materias primas, que pueda provocar el paro de la fábrica si no se realiza esa tarea.

Sin perjuicio de la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias en los casos que señala la legislación vigente, será también obligatoria su realización por las causas citadas en los apdos. b) y c) de este artículo.

El trabajador que realice horas extraordinarias podrá optar entre su remuneración o compensación por tiempo libre. Si opta por esta última alternativa deberá manifestarlo en el momento en que acepte la realización de las horas.

El número de horas acumuladas para compensar por tiempo libre no podrá exceder de una jornada de trabajo. La fecha de su disfrute será comunicada al mando inmediato, por parte del interesado, con antelación suficiente para, si fuera necesario, suplir su ausencia.

III.2. — Jornadas especiales.

III.2.1. — *Servicios mínimos.* — En caso de huelga, legal o ilegal, el Comité de Empresa comunicará inmediatamente al Jefe de Fábrica el equipo indispensable para el mantenimiento de las instalaciones básicas de fábrica durante el tiempo que dure la interrupción del trabajo. Este equipo indispensable estará compuesto de, al menos, un mecánico, un electricista, un supervisor por planta y el servicio de guardas.

III.2.2. — *Sustituciones.* — En caso de ausencia de cualquier operario, el personal (especialistas y oficiales) se compromete, salvo circunstancias o impedimentos personales y privados, a cambiar la modalidad de trabajo a turno, con las siguientes condiciones:

a) Se procurará avisar al interesado con la máxima antelación posible.

b) Realizará la suplencia el personal de igual o superior categoría.

c) Si las horas trabajadas durante la jornada excedieran de las que corresponden, dicho exceso de horas serán abonadas como extraordinarias, corriendo la Empresa con los gastos de desplazamiento si el horario de entrada y/o salida no coincidiera con el horario del autobús.

d) Al trabajador que, como consecuencia de haber cambiado su jornada realizase, en cómputo anual, un número de horas menor que las establecidas en el presente Convenio, no podrá exigirse su recuperación ni descontársele cantidad alguna por ese concepto.

e) Cuando un trabajador finalice su sustitución al acabar el turno de tarde y deba reincorporarse al día siguiente en su turno, lo hará una vez transcurridas 12

horas de descanso. En este caso, la Empresa correrá con los gastos de desplazamiento.

f) Se compensará económicamente el cambio de jornada dentro del mismo día, con las siguientes cantidades:

— Cambio de jornada partida a turno de tarde	700 ptas.
— Cambio de jornada partida a turno de noche . . .	1.400 ptas.
— Cambio de turno de mañana a turno de tarde . .	700 ptas.
— Cambio de turno de mañana a turno de noche . .	1.400 ptas.
— Cambio de turno de tarde a turno de noche	1.400 ptas.

g) Si un trabajador ha de sustituir a otro, abandonará la fábrica cuando el jefe inmediato tenga conocimiento de esta circunstancia y así se lo comunique al interesado.

III.2.3. — *Relevos.* — En los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su puesto de trabajo el tiempo necesario para su sustitución por el personal que llegue en el autobús de la Empresa, con un límite máximo de 20 minutos, transcurrido el cual, el trabajador queda autorizado para abandonar el mencionado puesto de trabajo.

III.3. — Permisos.

III.3.1. — *Permisos retribuidos.* — Aparte de los permisos concedidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores, la Empresa concederá permiso, con derecho a retribución, en los siguientes casos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) 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.

c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Dos días laborables en caso de nacimiento de un hijo.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

Quando, por los motivos contemplados en los apartados b), c) y d), el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 Km. o fuera de los límites de la provincia, se ampliará en dos días más.

CAPITULO IV

Varios

IV.1. — Empleo.

IV.1.1. — *Puestos vacantes y de nueva creación.* — Para cubrir los puestos indicados y antes de sacarlos a concurso exterior, se ofrecerá al personal de plantilla la posibilidad de ocuparlos.

IV.1.2. — *Nivel de empleo.* — El número de trabajadores fijos durante la vigencia de este Convenio será, al menos de 160.

IV.2. — Productividad.

IV.2.1. — *Productividad.* — Durante la vigencia de este Convenio se llevarán a cabo estudios técnicos adecuados para optimizar el trabajo en varias seccio-

nes de fábrica modificando, si es preciso, el número de personas empleadas en ellas y pasando a otras secciones los sobrantes que forman parte de la plantilla, manteniendo el salario y la categoría profesional de las personas afectadas, en todos los casos, y pasando a desempeñar trabajos de igual categoría si los hubiere. Si, posteriormente, se crearan puestos de igual o similar categoría, estos trabajadores tendrán preferencia para ocuparlos, siempre y cuando demuestren su capacitación para ello durante el tiempo de adaptación que se indica en las tablas salariales del artículo 10 de este Convenio, para cada puesto de trabajo.

Prevía discusión con las secciones afectadas y el Comité de Empresa, podrá establecerse, para varias de ellas o para toda la fábrica, un sistema de primas a la productividad y/o a la calidad, que será complementario a los sueldos y salarios normales.

CAPITULO V

Derechos sindicales

V.1. — *Representación y afiliación.*

V.1.1. — *Comité de Empresa.* — Es el órgano unitario y de representación de todos los trabajadores de la Empresa y tiene las competencias que legalmente le corresponden.

V.1.2. — *Cuota sindical.* — La Empresa descontará la cuota sindical por nómina a todos los trabajadores afiliados que no opongan a ello objeción alguna.

V.2. — *Asesoría e información.*

V.2.1. — *Asesores sindicales.* — El Comité de Empresa, para sus reuniones con la Dirección, podrá contar con asesores sindicales, con voz y sin voto, siempre y cuando se haya hecho constar en la nota de convocatoria, citando los asuntos a tratar.

V.2.2. — *Tablón de anuncios.* — El Comité de Empresa y los Sindicatos reconocidos en ella dispondrán de dos tablones de anuncios para uso exclusivo de ellos, donde podrán publicar cuanta información sindical, laboral y cultural crean oportuno.

V.2.3. — *Información económica.* — La Dirección de Duo-Fast de España, S.A., facilitará, trimestralmente, información al Comité de Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Una vez finalizado el ejercicio económico y después de la aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas, dará a conocer al Comité de Empresa el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se dan a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

Se observará el sigilo profesional por parte de los miembros del Comité de Empresa, según la legislación vigente.

V.2.4. — *Venta de equipos propios.* — Antes de proceder a su venta, la Empresa deberá dar conocimiento al comité de Empresa, exponiendo los motivos que justifiquen tal decisión.

V.2.5. — *Expedientes de crisis.* — La Empresa deberá notificar al Comité, con un mes de antelación, los presuntos expedientes de crisis.

CAPITULO VI

Seguridad e higiene

VI.1. — *Comité de Seguridad e Higiene.*

VI.1.1. — *Reuniones.* — El Comité de Seguridad e Higiene celebrará sus reuniones al menos cada dos meses y los representantes del personal en dicho Comité dispondrán de una hora, anterior a la fijada en la convocatoria, para preparar la reunión.

El tiempo que los miembros del Comité de Seguridad e Higiene empleen en reuniones y no coincidan con horas de trabajo, nunca será remunerado; será compensado por tiempo libre de la misma forma que se establece, para esta opción, en el Apdo. III.1.3. de este Convenio, para horas extraordinarias.

VI.2. — *Prevención sanitaria.*

VI.2.1. — *Estado físico de los trabajadores.* — Los servicios de prevención de la Mutua relizarán, todos los años, las pruebas que a continuación se indican, de cuyo resultado se informará a los interesados y, previo acuerdo de estos, al Comité de Seguridad e Higiene.

— Audiometrías: 1 vez al año, voluntaria, para los trabajadores cuyo puesto de trabajo no requiera el uso de protección auditiva; 2 veces al año para el personal que utilice auriculares protectores; 3 veces al año para el personal que utilice tapones.

— Control visión.

Hematología: hematíes, hemoglobina, hematocrito, valores corpusculares, plaquetas, VPM, IDP, plaquetocrito, leucocitos y fórmula, velocidad de sedimentación.

— Bioquímica: glucosa, BUN, ácido úrico, colesterol, SGOT, SGPT, fosfatasa alcalinas, creatinina, calcio, fósforo.

— Análisis de orina: hemoglobinuria, urobilinógeno, cuerpos cetónicos, glucosuria, albúmina, sedimento.

A propuesta del Comité de Seguridad e Higiene y previa aprobación por el Servicio Médico de la Empresa, esta se compromete a realizar, a su costa, las pruebas y análisis susceptibles de detectar enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo de la Compañía, facilitando de ello información al interesado y, previo consentimiento de este, a dicho Comité.

ANEXO I

Tablas salariales y periodo de adaptación

PERSONAL DE MANO DE OBRA DIRECTA

Puesto de trabajo	Categoría	P. adapt.	S. base	C. activ.	Tot. meses	Total año
Decapado	Especialista	1 mes	81.090	56.622	137.712	1.927.968
Trefilado	Especialista	4 meses	81.090	66.819	147.909	2.070.726

Puesto de trabajo	Categoría	P. adapt.	S. base	C. activ.	Tot. meses	Total año
Prensas	Oficial 3. ^a	4 meses	82.170	65.739	147.909	2.070.726
Prensas	Especialista	4 meses	81.090	65.250	146.340	2.048.760
Prensas.-Mov. vag.	Peón	1 mes	81.090	37.908	118.998	1.665.972
Tambores	Especialista	1 mes	81.090	55.500	136.590	1.912.260
Galvanizado	Especialista	4 meses	81.090	66.819	147.909	2.070.726
Prutton	Especialista	4 meses	81.090	65.250	146.340	2.048.760
Empaquet.-Mecánico	Especialista	4 meses	81.090	65.250	146.340	2.048.760
Empaquet.-Perforad.	Especialista	2 meses	81.090	55.500	136.590	1.912.260
Empaquet.-Empaquet.	Especialista	2 meses	81.090	55.500	136.590	1.912.260
Empaquet.-Empaquet.	Peón	1 mes	81.090	37.908	118.998	1.665.972
Empaquet.-Aux. Mov.	Peón	1 mes	81.090	37.908	118.998	1.665.972
Empaquet.-Extrusión	Especialista	2 meses	81.090	60.985	142.075	1.989.050
Grapas-Laminador	Especialista	2 meses	81.090	60.985	142.075	1.989.050
Grapas-Mecánico	Especialista	5 meses	81.090	66.819	147.909	2.070.726
Grapas-Mec. C.F.	Especialista	4 meses	81.090	55.500	136.590	1.912.260
Grapas-Empaquet.	Peón	1 mes	81.090	37.908	118.998	1.665.972
Empaquetado granel	Especialista	2 meses	81.090	60.985	142.075	1.989.050
Embalaje	Especialista	3 meses	81.090	58.784	139.874	1.958.236
Mantenimiento	Oficial 1. ^a	6 meses	91.680	81.279	172.959	2.421.426
Mantenimiento	Oficial 2. ^a	6 meses	87.390	77.335	164.725	2.306.150
Mantenimiento	Especialista	2 meses	81.090	55.500	136.590	1.912.260
Mantenimiento	Peón	1 mes	81.090	46.113	127.203	1.780.842
Ustillaje	Oficial 1. ^a A	3 meses	91.680	77.060	168.740	2.362.360
Ustillaje	Oficial 1. ^a B	3 meses	91.680	81.279	172.959	2.421.426
Ustillaje	Oficial 2. ^a	3 meses	87.390	70.106	157.496	2.204.944
Ustillaje	Oficial 3. ^a	3 meses	82.170	69.349	151.519	2.121.266
Ustillaje	Especialista	2 meses	81.090	66.819	147.909	2.070.726
Ustillaje	Aprendiz	1 mes	60.600	0	60.600	848.400
Movimiento-Camión	Especialista	2 meses	81.090	60.985	142.075	1.989.050
Movimiento-Carret.	Especialista	2 meses	81.090	56.622	137.712	1.927.968
C. Calidad-Inspect.	Especialista	4 meses	81.090	66.819	147.909	2.070.726
C. Calidad-Contr.	Peón	1 mes	81.090	39.228	120.318	1.684.452

PERSONAL DE MANO DE OBRA INDIRECTA

Puesto de trabajo	Categoría	S. base	C. activ.	Plus J.E.	Tot. meses	Total año
Superv. Producción	Of. 1. ^a J.Eq.	91.680	60.346	29.582	181.608	2.542.512
Superv. Producción	Encargado	90.780	99.477	0	190.257	2.663.598
Superv. Producción	Contramtre.	95.370	135.371	0	230.741	3.230.374
Superv. Mantenimto.	Of. 1. ^a J.Eq.	91.680	81.279	34.592	207.551	2.905.714
Superv. Mantenimto.	Contramtre.	95.370	135.371	0	230.741	3.230.374
Superv. Ustillaje	Contramtre	95.370	135.371	0	230.741	3.230.374
Superv. C. Calidad	Encargado	90.780	128.013	0	218.793	3.063.102

PERSONAL DE ESTRUCTURA

Categoría	Nivel	S. base	C. activ.	Tot. meses	Total año
Auxiliar/Subalterno -A-	AS-1	81.300	34.144	115.444	1.616.216
Auxiliar/Subalterno -B-	AS-2	81.300	38.842	120.142	1.681.988
Auxiliar/Subalterno -C-	AS-3	81.300	47.259	128.559	1.799.826
Auxiliar/Subalterno -D-	AS-4	81.300	54.863	136.163	1.906.282
Auxiliar/Subalterno -E-	AS-5	81.300	63.033	144.333	2.020.662
Oficial/Técnico -A-	OT-1	86.460	68.018	154.478	2.162.692
Oficial/Técnico -B-	OT-2	86.460	75.185	161.645	2.263.030
Oficial/Técnico -C-	OT-3	86.460	80.375	166.835	2.335.690
Oficial/Técnico -D-	OT-4	90.780	82.470	173.250	2.425.500
Oficial/Técnico -E-	OT-5	90.780	96.330	187.110	2.619.540
Oficial/Técnico -F-	OT-6	90.780	99.796	190.576	2.668.064
Responsable Técnico/Administr. -A-	RJ-1	95.370	104.754	200.124	2.801.736
Responsable Técnico/Administr. -B-	RJ-2	95.370	114.760	210.130	2.941.820
Responsable Técnico/Administr. -C-	RJ-3	95.370	136.830	232.200	3.250.800

Ayuntamiento de Berlangas de Roa

De conformidad con los artículos 112.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, 150.3 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, y 127 del Texto Refundido del Régimen Local de 18-4-1986, y habida cuenta que la Corporación, en sesión celebrada el día 1 de julio de 1991, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General de esta Entidad para 1991, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se hace constar lo siguiente:

INGRESOS

A) Operaciones corrientes:

1. Impuestos directos, 4.359.000 pesetas.
2. Impuestos indirectos, 10.000 pesetas.
3. Tasas y otros ingresos, 1.066.000 pesetas.
4. Transferencias corrientes, 3.000.000 de pesetas.
5. Ingresos patrimoniales, 1.055.000 pesetas.

B) Operaciones de capital:

7. Transferencias de capital, 4.500.000 pesetas.

Total de ingresos: 13.990.000 pesetas.

ESTADO DE GASTOS

A) Operaciones corrientes:

1. Gastos de personal, 1.635.000 pesetas.
2. Gastos en bienes corrientes y servicios, pesetas 3.955.000.
4. Transferencias corrientes, 400.000 pesetas.

B) Operaciones de capital:

6. Inversiones reales, 8.000.000 de pesetas.

Total de gastos: 13.990.000 pesetas.

Plantilla y relación de puestos de trabajo de esta Entidad, aprobado junto con el Presupuesto General para 1991

a) Plazas de funcionarios:

1. Con Habilitación Nacional. — Secretario. Número de plazas: 1.

Según lo dispuesto en el artículo 152.1 de la citada Ley 39/88, se podrá interponer directamente contra el referenciado Presupuesto General, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Berlangas de Roa, 30 de septiembre de 1991. — El Alcalde (ilegible).

5667.—3.000

Ayuntamiento de Hontoria de Valdearados

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 150.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, se hace público el presupuesto definitivo de este Ayuntamiento para el ejercicio de 1991, resumido por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

INGRESOS

A) Operaciones corrientes:

1. Impuestos directos, 1.100.000 pesetas.
2. Impuestos indirectos, 1.075.000 pesetas.
3. Tasas y otros ingresos, 2.800.000 pesetas.
4. Transferencias corrientes, 1.875.000 pesetas.
5. Ingresos patrimoniales, 2.500.000 pesetas.

B) Operaciones de capital:

7. Transferencias de capital, 6.100.000 pesetas.
9. Pasivos financieros, 600.000 pesetas.

Total de ingresos: 16.050.000 pesetas.

ESTADO DE GASTOS

A) Operaciones corrientes:

1. Remuneraciones del personal, 3.400.000 pesetas.
2. Gastos en bienes y servicios, 4.800.000 pesetas.
3. Gastos financieros, 100.000 pesetas.
4. Transferencias corrientes, 50.000 pesetas.

B) Operaciones de capital:

6. Inversiones reales, 7.100.000 pesetas.
9. Pasivos financieros, 600.000 pesetas.

Total de gastos: 16.050.000 pesetas.

Asimismo, y conforme dispone el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento, que es la que a continuación se detalla:

Personal funcionario:

— Denominación del puesto: Plaza de Secretaría Intervención.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto puede interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de este edicto, sin perjuicio de que puedan interponerse otros recursos.

Hontoria de Valdearados, 8 de octubre de 1991. — El Alcalde, Tomás Pérez Rejas.

5666.—3.000

Ayuntamiento de Quintanilla de la Mata

Aprobada por este Ayuntamiento la Memoria Valorada de Pavimentación de esta localidad, redactada por el Ingeniero de Caminos, don Javier Ramos García, cuyo presupuesto asciende a la cantidad de 1.500.000 pesetas, queda expuesta al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, a fin de ser examinada por las personas interesadas y presentar las reclamaciones oportunas, durante el plazo de quince días, a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Quintanilla de la Mata, 8 de octubre de 1991. — El Alcalde, Abilio García Orcajo.

5681.—3.000