



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCIÓN Anual 8.961 ptas. Semestral 5.150 ptas. Trimestral 3.090 ptas. Ayuntamientos 6.489 ptas. (I.V.A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	INSERCIÓNES 190 ptas. por línea (DIN A-4) 125 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	Ejemplar: 103 pesetas :—: De años anteriores: 206 pesetas	Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1993	Viernes 17 de septiembre	Número 178

DIPUTACION PROVINCIAL

Aprobada por esta Corporación Provincial, en sesión ordinaria de 9 del mes actual, propuesta n.º 7 de modificación de créditos dentro del presupuesto de 1993, por un importe de 1.424.235.638 pesetas, queda expuesto al público el expediente en la Intervención de Fondos de esta Diputación Provincial por término de 15 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 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.

Burgos, 14 de septiembre de 1993. — El Presidente, Vicente Orden Vígara.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOS DE BURGOS

Cédula de notificación

En autos número 312 y 391/93, seguidos por don Santiago Moreno García, contra don Francisco Javier Jimeno Pardo, sobre despido, ha sido dictada por el Ilmo. señor Magistrado Juez de lo Social número dos de Burgos, don Manuel Barros Gómez, sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva dicen así:

«En la ciudad de Burgos, a 5 de julio de 1993. — Dada cuenta de los autos número 312 y 391/93, seguidos a instancia de don Santiago Moreno García contra Francisco Javier Jimeno Pardo, en reclamación por despido, S. S.ª Ilma. don Manuel Barros Gómez, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social número uno de Burgos, sustituto en el Juzgado de lo Social número dos, ante mí, el Secretario, en virtud de los siguientes:

Resuelve: Extinguir la relación laboral existente entre el trabajador don Santiago Moreno García y la Empresa Francisco Javier Jimeno Pardo y condenar a ésta a que abone a aquél las siguientes cantidades: a) 185.740 pesetas en concepto de in-

demnización, y b) 165.660 pesetas en concepto de salarios dejados de percibir desde la fecha de notificación de la sentencia hasta el día de la presente resolución.

Notifíquese este auto a las partes. — Así lo mandó y firma S. S.ª Ilma. — Ante mí.

Y para que sirva de notificación en forma legal al demandado don Francisco Javier Jimeno Pardo, cuyo último domicilio era en Hoyales de Roa (Burgos), y en la actualidad se halla en ignorado paradero, expido la presente que será publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Burgos, a 1 de septiembre de 1993. — El Secretario (ilegible).

5817. — 3.990

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
 DIRECCION PROVINCIAL DE BURGOS

Convenios Colectivos

Resolución de 16 de julio de 1993 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 VB Autobaterías, S. A., de Burgos, Código Convenio 0900652.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa VB Autobaterías, Sociedad Anónima, suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, el día 14 de julio de 1993 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 15 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 inserción 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, 16 de julio de 1993. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, accidental, Antonio Corbí Echevarrieta.

5144. — 72.675

* * *

XI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA VB Autobaterías, S.A. Y SUS TRABAJADORES EN SU FÁBRICA DE BURGOS

1. NORMAS GENERALES

ARTICULO 1º. PARTES CONTRATANTES.

VB Autobaterías, S.A. y el Comité de Empresa en su fábrica de Burgos, en el Polígono Industrial de Villalonquejar, C/Montes Obarenes, Nº 3.

ARTICULO 2º. AMBITO DE CONTRATACION

1º. Territorial.

Este Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa VB Autobaterías, S.A. y sus trabajadores en su fábrica de Burgos.

2º. Personal.

1. El presente Convenio Colectivo afecta al personal que preste sus servicios en la Fábrica, a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia.

2. Quedan excluidos del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hace referencia el artículo 1º c) del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertado con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio.

3. Si durante la vigencia del Convenio se crea un puesto de trabajo o categoría laboral, será el Comité de Empresa el que decidirá la conveniencia o no de su inclusión en dicho Convenio o asimilación, siempre que no se haya aplicado lo establecido en el párrafo anterior. El Comité de Empresa se entiende con la presencia de la representación de la misma.

4. La empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores, antes de la firma del Convenio, una relación detallada del personal afectado por el mismo, con la correspondiente categoría o puesto o cargo dentro de la Fábrica.

3º. Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1993, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1993, con las excepciones que en cada artículo se contemplen.

ARTICULO 3º. VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un conjunto indivisible. Si la Autoridad Laboral estimase que algún punto del Convenio, conculca la legalidad vigente, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de alguna de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo la Comisión Deliberadora reconsiderar su contenido.

ARTICULO 4º. GARANTIA PERSONAL.

Si a la vista de este Convenio cualquier trabajador disfruta en cómputo anual de condiciones económicas o sociales superiores a las estipuladas en este Convenio, se mantendrán en lo que las superen a título personal.

ARTICULO 5º. INTERPRETACION DEL CONVENIO. COMISION MIXTA PARITARIA.

a) La interpretación del Convenio, ante las dudas que pudieran surgir durante su vigencia, será realizada por el Comité de Empresa quien en reunión aclarará las mismas, con la presencia de los Representantes de la Empresa, actuando como la Comisión Mixta Paritaria que establece el Estatuto de los Trabajadores.

b) En caso de que existiera discrepancia en la interpretación de alguno de los puntos del Convenio y tras la deliberación del Comité de Empresa, se pondrá en manos de la Autoridad Laboral o jurisdicción competente, si así lo acordara dicho Comité.

ARTICULO 6º. REVISION DEL CONVENIO.

Será motivo de revisión del presente Convenio el que alguna de las Leyes, Ordenes, Convenio Provincial de Burgos Siderometalúrgico, Convenio General del Metal de eficacia general o disposiciones legales de carácter general que afecten al personal de VB Autobaterías, S.A., en su fábrica de Burgos, concedan condiciones económicas o sociales que, valoradas en su conjunto, sean superiores a las pactadas en el presente Convenio.

Clausula de revisión.

Se garantiza el IPC real que resulte en el año 1993. La revisión del año 1.993, se efectuará, en su caso, una vez publicados oficialmente por el INE los índices definitivos del IPC. El importe correspondiente a la revisión de 1.993 se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre natural del año siguiente al que es objeto de revisión. El importe, en su caso, de la revisión del año 1.993, pasará a formar parte de los salarios de dicho año y será, por lo tanto, tenido en cuenta, a efectos de cualquier incremento salarial o revisión.

ARTICULO 7º. PRORROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar aviso en contra de cualquiera de las partes contratantes, con dos meses de antelación a su fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 8º. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, en todo su ámbito la organización práctica del trabajo con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin merma de la competencia que corresponde a la Dirección de la Empresa o sus representantes legales, es competencia del Comité de Empresa colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, reconociendo para ello al Comité de Empresa funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización del trabajo. Los nuevos tiempos que se establezcan serán sometidos a información y discusión con el Comité de Empresa previamente a su implantación. En el caso de discrepancia sobre los nuevos tiempos establecidos, el Comité de Empresa podrá efectuar cuantas comprobaciones considere oportunas a través de expertos libremente designados, en el plazo de 15 días laborales. Si transcurrido dicho plazo no se llega a un acuerdo en el seno del referido Comité, la Empresa podrá implantar los nuevos tiempos y el Comité de Empresa continuará las comprobaciones necesarias hasta que decida su presentación a la Autoridad Laboral o su aceptación.

En el caso de que el Comité de Empresa decidiera pasar el asunto a la Autoridad Laboral, se estará a lo que ésta decida con carácter retroactivo desde la implantación de los nuevos tiempos.

El personal de Mantenimiento será responsable de la herramienta que le sea asignada individualmente a cada uno, siempre que disponga de tiempo y medios para ello, según normas que se dictarán al efecto.

II. ADMISION DE PERSONAL.

ARTICULO 9º. INGRESOS Y ASCENSOS.

1. En el ingreso de nuevo personal, la Empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

2. Todas las plazas vacantes o de nueva creación, serán publicadas en el tablón de anuncios.

3. Para la provisión de vacantes se tendrán en cuenta las siguientes situaciones:

- a) Personal con categoría de mando:
 - Directores.
 - Técnicos titulados superiores.
 - Técnicos titulados medios.
 - Jefe Técnico de Organización de 1º.
 - Jefe Técnico de Laboratorio de 1º.
 - Jefe Administrativo de 1º.
 - Jefe de Taller.
 - Cajero.

b) Resto del personal. Las vacantes del grupo a) serán de libre designación por la Dirección de la Empresa. Las vacantes del grupo b) se cubrirán por concurso-oposición.

4. En todo el proceso del concurso-oposición de personal del grupo b) será responsable la Dirección de Personal, con la intervención de los Representantes de los Trabajadores, con el objeto de que el proceso se ajuste al más estricto principio de objetividad y ecuanimidad. La Dirección requerirá los asesoramiento convenientes a los mandos que estime oportunos.

5. La convocatoria del concurso-oposición se anunciará con una antelación no inferior a 10 días, fijándose dicho plazo entre la Dirección de Personal y los dos Representantes de los Trabajadores.

En dicha convocatoria deberá hacerse constar ineludiblemente:

- a) Vacantes o puestos a cubrir y categoría a que corresponden.
- b) Fecha en que deberán efectuar los correspondientes ejercicios, temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

Se pondrá a disposición de los concursantes los libros, folletos, catálogos, etc., relacionados con la plaza vacante existente en la Empresa, a través de la Dirección de Personal.

6. En el plazo de 5 días hábiles, como máximo, a partir del examen deberá ser puesta en conocimiento del Comité de Empresa una relación nominal ordenada de las calificaciones obtenidas.

7. Las nuevas necesidades de personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de la plantilla actual de VB en su fábrica de Burgos que reúnan los requisitos exigidos, con experiencia teórico-práctica, comprobadas por la Dirección, cuando se requiera titulación.

III. CONTRATACION

ARTICULO 10º. PRINCIPIOS GENERALES DE CONTRATACION.

El Contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la Empresa, se llevará a cabo por escrito con la Dirección de Personal.

Serán condiciones aplicables al contrato por tiempo indefinido, las que se deriven de los trabajos o funciones que le correspondan al trabajador así contratado, rigiéndose en todo lo expuesto expresamente en el mismo, durante el periodo de prueba establecido, que será el determinado para cada categoría en este Convenio, rigiéndose por todo el resto del clausulado de dicho Convenio, teniendo en cuenta que los nuevos ingresos que se efectúen para producción, con categoría inferior a la de Oficial de 2º, pasarán a estar al cumplir los 180 días de trabajo efectivo en la Fábrica, una vez aduquinada la condición de fijos.

En el caso de contratos de duración determinada, eventuales, de interinidad o especiales de carácter coyuntural, se estará únicamente a lo expresamente convenido en ellos, durante el periodo de prueba y una vez pasado el mismo se regirán por este Convenio.

Podrá la Empresa, si lo considera conveniente, aplicar a estos contratos los mismos periodos de prueba establecidos en este Convenio para los indefinidos.

Independientemente de que en la tramitación de las altas y bajas del personal en la Fábrica se cumplan los requisitos legales en cada momento establecidos, la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los trabajadores de la situación de la plantilla.

Asimismo informará al Comité de Empresa de las nuevas contrataciones antes de iniciar el proceso de las mismas.

ARTICULO 11º. FORMALIZACION DEL CONTRATO.

El contrato de trabajo deberá respetar en todo caso las normas de derecho necesario vigentes en cada momento.

En cualquier caso, en el contrato de trabajo figurarán como mínimo, los siguientes puntos:

- Clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- Salario y forma de pago.
- Grupo de tarifa de la cotización a la Seguridad Social.
- Aceptación o renuncia de las normas por las que se rige este Convenio, por tener condiciones superiores a las pactadas en Convenio.
- Modalidad de contratación.
- Características y riesgos de enfermedad profesional existentes en la Fábrica.

ARTICULO 12º. MODALIDADES DE CONTRATACION.

Se podrán establecer las siguientes modalidades de contratación:

- a) Por tiempo indefinido. Cuando el ingreso en la Empresa se haya efectuado sin pactar modalidad especial alguna en su duración, se entenderá que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido.
- b) De obra o servicio determinados. Son aquellos cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarse suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

Se extinguirá cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato previa denuncia de las partes. Si dura más de 1 año hay que avisar a la otra parte con una antelación mínima de 15 días.

c) De trabajo eventual. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

Se consignará en el contrato con claridad la causa, siendo su duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses. Si se estableciera por un periodo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado hasta este límite. Habrá de denunciarse a su término.

d) De interinidad. Los que se concierten para sustituir a los trabajadores de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se especificarán el trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución. Su duración será la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.

Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes, sin necesidad de preaviso salvo pacto en contrario.

Se considera indefinido cuando no se hubiese producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, o cuando tras la reincorporación continúe prestando servicios.

e) Cualquiera otra establecida por la Ley. Todo el personal que se contrate con categoría incluida en este Convenio percibirá plusés e incentivos, pasados los periodos de prueba y adaptación.

ARTICULO 13º. PERIODO DE PRUEBA

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, según la índole del puesto a cubrir y en ningún caso podrá exceder del siguiente tiempo:

- Técnicos no titulados: 3 meses
- Administrativos: 2 meses
- Profesionales de oficio, Oficiales de producción y especialistas: 3 meses
- Peones: 15 días
- Subalternos: 3 meses

Durante estos periodos, tanto el trabajador como la Empresa, podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso; y si esta decisión fuera tomada por la Dirección de la Empresa abonará al trabajador una indemnización hasta que se complete el periodo de prueba. En los contratos por tiempo indefinido, transcurrido el plazo referido de prueba, el trabajador quedará fijo en plantilla de Fábrica, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Si durante el periodo de prueba se produce la situación de incapacidad laboral transitoria, se interrumpirá este periodo de prueba durante la duración de dicha incapacidad, reanudándose en el momento del alta.

Estos periodos de prueba quedan así establecidos a pesar de lo que refleja el Estatuto de los Trabajadores, por el riesgo de toxicidad que se padece.

ARTICULO 14°. CESES.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección de Personal, por escrito, directamente o a través del Jefe del Departamento o Sección donde presten sus servicios, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

-Técnicos no titulados	1 mes
-Administrativos	1 mes
-Profesionales de oficio	20 días
-Oficiales 2° de producción, especialistas y peones	15 días
-Subalternos	15 días

A los trabajadores que no cumplan el plazo de preaviso, la Empresa podrá descontarles por cada día de diferencia una cuantía equivalente al importe del salario diario, así como reternerles la liquidación hasta cumplir el plazo de preaviso.

Como contraprestación a los periodos de prueba establecidos, cuando la Empresa decida descontar de la liquidación cantidades por falta de preaviso deberá realizarlo de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa.

IV PERMISOS

ARTICULO 15°. PERMISOS RETRIBUIDOS.

- En caso de matrimonio, dieciséis días naturales.
- Por alumbramiento de esposa, o adopción, tres días laborables del Calendario Laboral de Fábrica.
- Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, dos días naturales.
- Por muerte de las personas señaladas en el punto c) y además tíos y sobrinos, tres días naturales.
- Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.
- Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.

Para el disfrute de los permisos de los apartados c), d) y e) se entienden también parientes políticos en el mismo grado.

En los casos b), c), d) y e) si hubieran de realizar desplazamientos superiores a 150 kilómetros, y cualquiera que fuera la distancia, se ampliarán los plazos indicados anteriormente en tres días.

V MOVILIDAD PERSONAL

ARTICULO 16°. MOVILIDAD DEL PERSONAL.

1. Si un trabajador fuera destinado en caso de necesidad, sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos, a cubrir un puesto de trabajo dentro de la Fábrica de categoría superior a la suya, percibirá mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que desempeñe. A efectos de clasificación profesional o consolidación de salarios se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez cese la causa, sea cual fuere su duración, se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo dentro de la Fábrica y percibirá otra vez la remuneración correspondiente al mismo.

Si la causa de la sustitución dentro de la Fábrica fuera debida a incapacidad laboral o excedencia de un trabajador, se cubrirá en la forma y con los efectos indicados en este n.º 1, por concurso-oposición.

2. El Comité de Empresa estará informado en todo momento de cuantas excedencias se produzcan.

3. La plantilla se incrementará en un trabajador cuando las horas extras realizadas en trabajos productivos superen el 40 % de las horas máximas técnicas posibles a realizar en estos trabajos, respetando siempre los límites legales.

En una reunión del Comité de Empresa se especificarán los trabajos considerados como productivos.

El Comité de Empresa vigilará el número de horas extras realizadas durante el año en curso.

VI FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 17°. OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Empresa y sus trabajadores entienden la formación profesional como un perfeccionamiento tendente a orientar adecuadamente los problemas humanos y sociales derivados de las relaciones industriales, tanto de la mano de obra y empleados sin mando, como los de mandos intermedios y superiores.

Por medio de la formación profesional debe lograrse que los trabajadores se encuentren en situación de plena eficiencia, con la evolución tecnológica y desarrollo de los sistemas de trabajo en la Fábrica.

Para lograr estos objetivos, la Empresa deberá organizar, con iniciativa propia o en colaboración con los centros privados y oficiales que considere oportunos, cursos, charlas, etc., de aquellas especialidades que en cada momento se considere conveniente, informando adecuadamente a los Representantes de los Trabajadores, teniendo en cuenta la asistencia de estos cursos en su historia a la hora de promocionar.

Independientemente de las iniciativas que en esta materia tome la Empresa, los Representantes de los Trabajadores podrán proponer a la Dirección de Personal, cuantas actuaciones consideren oportunas y que ayuden a lograr los objetivos fijados en este artículo.

ARTICULO 18°. FORMACIÓN PROFESIONAL

La Empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a los estudios de formación profesional. Para ello, facilitará al trabajador que lo solicite el cambio oportuno de turno, teniendo en cuenta que, para evitar posibles injusticias con el resto del personal, se le pondrá en los turnos menos solicitados.

Se entiende que este cambio se realizará durante la duración del curso en cuestión. Lo dispuesto queda supeditado a que la Empresa tenga siempre personal suficiente de plantilla que no realice estudios de formación profesional para cubrir los puestos de los que han sido cambiados, lo que se realizará de acuerdo con el Comité de Empresa.

VII SEGURIDAD

ARTICULO 19°. OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Independientemente del respeto y cumplimiento de las normas legales vigentes en cada momento, en esta materia, la Empresa y sus trabajadores establecen como objetivo fundamental de la Seguridad e Higiene en el trabajo la conservación y la mejora de la salud de todos los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo.

ARTICULO 20°. ESTRUCTURA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE.

a) Higiene de la Industria.

Apartado en el que se efectuarán los estudios correspondientes con los medios a su alcance o recabando la colaboración de los organismos oportunos desde el punto de vista higiénico, mediante mediciones ambientales de los locales de trabajo, operaciones industriales, materias primas utilizadas y productos intermedios obtenidos, requerimientos psicofisiológicos de los puestos de trabajo, conservación en buenas condiciones de los servicios higiénicos generales, maquinarias, utilidades e instalaciones.

La Empresa solicitará conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores y por mediación del Gabinete Técnico Provincial, mediciones ambientales una vez al año, como mínimo.

b) Higiene de los trabajadores.

Refiriéndonos fundamentalmente a los reconocimientos médicos previos al ingreso, a los reconocimientos anuales al personal de plantilla, reconocimientos especiales a enfermos, reconocimientos periódicos al personal de Fábrica, la Empresa, utilizando los medios adecuados, los realizará en cada caso.

La Empresa eliminará los posibles focos de peligro o toxicidad para el personal cuando surjan. Se recomendará la utilización de las prendas de protección en cada caso.

c) La Empresa proporcionará al personal la ropa adecuada para desempeñar su trabajo.

ARTICULO 21°. SERVICIOS MEDICOS.

Los Servicios Médicos de Empresa tienen por objeto la conservación y mejora de la salud de los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible, así como la orientación a la Empresa, a través de la Dirección de Personal, en orden a la distribución de su personal, atendiendo a sus condiciones para distintas tareas y puestos de trabajo, así como por medio de las facultades que en cada caso estime conveniente la Dirección de Personal.

Si, de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, a algún trabajador hubiera que trasladarse de puesto de trabajo, la Empresa queda obligada a informar al Comité de Empresa, que en caso de desacuerdo con la medida tomada, podrá ejercer las acciones que estime oportunas.

La Empresa está obligada, empleando para ello los medios más idóneos y a través de los Servicios Médicos de la Empresa, a hacer a todos los trabajadores un chequeo completo anual y los análisis normales de control de sangre y orina, que serán de tres al año por cada operario, entregando copia de los resultados al trabajador.

Si como consecuencia de la mejoras introducidas en las instalaciones y proceso de fabricación, reflejadas en los resultados de los análisis, tanto ambientales como clínicos, se observara una importante mejora o empeoramiento, podrá disminuir o aumentar el número de análisis anuales de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

La Dirección de Personal, conjuntamente con el Comité de Empresa, solicitará por mediación del Gabinete Técnico Provincial ser reconocidos en el Gabinete Territorial que corresponda, una vez al año, sin que estos reconocimientos supongan pérdida de horas de trabajo, ni coste económico para la Empresa. En caso de que estos reconocimientos supongan algún gasto por desplazamiento, (transporte y dietas), serán a cargo de la Empresa.

VIII CALENDARIO LABORAL

ARTICULO 22°. JORNADA DE TRABAJO.

Para el personal de producción.

Todo el personal de producción e indirectos sujeto a turnos dispondrá, dentro de la jornada laboral, de 10 minutos para su limpieza personal antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo, por lo que la jornada efectiva de trabajo será de 7 horas y 40 minutos.

Dentro de esta jornada efectiva y con cargo a los coeficientes de descanso y necesidades personales que resulten de los estudios de tiempos, el personal de producción e indirectos que realice jornada continuada podrá realizar un descanso intermedio de 15 minutos para toma de bocadillo, con el horario que de mutuo acuerdo establezcan la Empresa y los Trabajadores.

Quedando por tanto una jornada anual de presencia de 1.744 horas y de trabajo efectivo de 1.672,06 horas, válido desde el 1 de Enero de 1.993 hasta el 31 de Diciembre de 1.994.

Para el personal de oficinas.

La jornada de trabajo anual será de 1.744 horas, válido desde el 1 de Enero de 1.993 hasta el 31 de Diciembre de 1.994.

ARTICULO 23°. HORARIOS.

Para el personal de producción.

Para el personal que trabaja a jornada continuada.

De 7 horas a 15 horas.

Para el personal que trabaja a relevos.

Relevo 1º: de 7 horas a 15 horas, de lunes a viernes.

Relevo 2º: de 15 horas a 23 horas, de lunes a viernes.

Relevo 3º: de 23 horas a 7 horas, de lunes a viernes.

Expediciones.

Turnos a relevos:

Relevo 1º: de 7 horas a 15 horas, de lunes a viernes.

Relevo 2º: de 15 horas a 23 horas, de lunes a viernes.

Encargado: jornada partida de acuerdo con el horario que se establezca en el Calendario Laboral.

Almacén de primeras materias.

Turnos a relevos:

Relevo 1º: de 7 horas a 15 horas, de lunes a viernes.

Relevo 2º: de 15 horas a 23 horas, de lunes a viernes.

Encargado: jornada partida de acuerdo con el horario que se establezca en el Calendario Laboral. El personal de jornada partida realizará jornada continuada durante el periodo estival, igual que el personal de oficinas.

La rotación de los turnos establecidos se efectuará de forma que cada turno esté compuesto por las mismas personas y la rotación, según lo establecido en este artículo, se efectúe sin variaciones, salvo causas de fuerza mayor, avisando al personal afectado, en todo caso, con un tiempo mínimo de 48 horas.

La Empresa podrá fijar la jornada semanal para el personal con contrato no indefinido de martes a sábado.

Para el personal de oficinas.

Se establece horario flexible para este personal bajo los siguientes condicionamientos:

1. Es obligatoria la permanencia en Fábrica en las horas siguientes:

- De 9 a 13 horas.

- De 15 horas a 16.30 horas.

2. El número de horas transferibles de un mes a otro no podrá exceder de 10, ni a favor ni en contra.

3. Del día 1 de Junio al 30 de Septiembre (ambos inclusive) el horario será de 7 horas a 15 horas.

4. Todos los viernes y vísperas de fiesta, el horario será de 7.30 horas a 15 horas.

5. Cuando las necesidades de trabajo así lo requieran, el Jefe de cada sección podrá solicitar la prolongación de la jornada, avisando con 24 horas de antelación.

ARTICULO 24°. VACACIONES.

a) Vacaciones. Las vacaciones serán de treinta días naturales, a disfrutar en las fechas que de mutuo acuerdo se establezcan entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores al confeccionar el Calendario Laboral de cada año.

b) Los vigilantes podrán disfrutar las vacaciones anuales a lo largo de todo el año, proponiendo las fechas de disfrute de éstas a la Dirección de Personal, de común acuerdo entre ellos y en caso de desacuerdo será la Dirección de Personal, la que disponga lo necesario con arreglo a la Ley, teniendo en cuenta que el Servicio de Vigilancia queda garantizado todos los días del año.

c) Las vacaciones del personal de Mantenimiento deberán ser fijadas antes del 31 de Marzo, de acuerdo entre trabajadores y Empresa.

d) Con objeto de poder efectuar suministros a clientes durante el mes de Agosto, que será de vacaciones, podrán trabajar durante ese mes un máximo de 8 personas (incluidos Control de Calidad, Expediciones y producción en Montaje y Puesta en Servicio). Esta necesidad se cubrirá con personal voluntario y en caso de no cubrirse de esta forma se tratará con el Comité de Empresa para solucionar esta necesidad.

La Empresa deberá establecer la necesidad de personal antes de finalizar el mes de Abril. De no comunicarlo dentro de estas fechas no habrá obligación para el personal a que se hace referencia en este artículo para cambiar la fecha de vacaciones y por tanto la solución sería siempre con personal voluntario.

En cualquier caso este personal trabajará durante este período en turno de mañana.

IX RETRIBUCION

ARTICULO 25°. SALARIOS E INCENTIVOS.

Las tablas de salarios e incentivos que regirán durante el año 1.993 serán los que se reflejan en el Anexo-1 que figura adjunto y podrán ser modificadas según lo establecido en el artículo 6°.

Todas las percepciones salariales y no salariales, premios, etc. indicados en este Convenio y sus Anexos, tienen el carácter de brutos.

ARTICULO 26°. COMPLEMENTOS SALARIALES

1°. Personales.

- Antigüedad.

Se cobrará en quinquenios y será el 5 por 100 del sueldo base del Convenio.

2°. De puestos de trabajo.

- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, trabajos nocturnos.

Se percibirán cuando las características del trabajo de acuerdo con las normas legales vigentes así lo establezcan.

El importe de los aplicables se indican en el Anexo-1.

El promedio del plus de Nocturnidad, a abonar en vacaciones, se calculará sobre los últimos tres meses trabajados sin tener en cuenta el de vacaciones (cuando el disfrute de éstas coincida en los meses siguientes a Agosto).

- Calidad en secciones.

Se establece un plus, que se cobrará mensualmente por cada operario que trabaje con calidad, equivalente a la suma del importe señalado en el Anexo-2 de este Convenio para la sección donde trabaje y día de trabajo efectivo.

El Plus de Calidad podrá ser descontado parcial o totalmente hasta un máximo de 20 días del plus devengado por el operario en los 20 días de trabajo efectivo anteriores a la fecha de notificación.

Para que pueda producirse este descuento deberán darse las siguientes circunstancias:

a) Que se produzcan defectos de Calidad y que estos defectos sean imputables al trabajador.

b) Que el defecto sea repetido y que el trabajador que lo produzca haya sido anteriormente apercibido por escrito de los defectos originados. De todos los escritos de apercibimiento se entregará copia al Comité de Empresa.

El descuento se efectuará en la nómina más cercana en que pudiera hacerse.

- Jefe de Equipo y Línea.

Se percibirá por el valor que figura en el Anexo-1.

- Dedicación.

Se percibirá solamente por el personal de Oficinas, con el cual quedará compensada la posible prolongación de la jornada de trabajo que en determinados momentos pueda realizarse por necesidades del mismo, según figura en el Anexo-1.

- Festividad.

Se percibirá solamente por el personal de Mantenimiento y Servicio de Vigilancia, por cada hora trabajada en días no laborales VB Autobaterías, S.A. y Festivos, según tablas del Anexo-1.

3°. De cantidad de trabajo.

- Prima de Producción.

El sistema de incentivos se aplicará solamente en los departamentos o secciones que a continuación se citan, según tablas del Anexo-1.

1. Todas las secciones de Producción.
2. Mantenimiento.
3. Control de Calidad (a excepción de Laboratorio)
4. Embalaje.
5. Expediciones.
6. Limpieza e Higiene de navas.

Las paradas se regularán así:

- Por falta de material.

En todas las secciones se aplicará la media de los 5 últimos días a control.

- Por avería de máquina.

En la sección de Fundición se aplicará la media de los 5 últimos días a control.

En el resto de secciones se paga la mitad del rendimiento obtenido en el tiempo a control, si el operario no realiza trabajo alguno en el tiempo que dure la parada.

Se aplicará la media de los 5 últimos días a control, si el operario realiza otro trabajo durante el tiempo de parada.

Esta circunstancia debe hacerla constar el encargado correspondiente.

- Puntualidad y asistencia.

Se otorgará a aquellos trabajadores que a lo largo de cada mes de trabajo no hayan incurrido en falta alguna de puntualidad o asistencia. Únicamente no se considerarán faltas a estos efectos las vacaciones anuales y el resto de días libres y festivos en el Calendario Laboral.

Tampoco se perderá este plus cuando durante la jornada de trabajo se salga de la Fábrica a asistencia médica propia por enfermedad o accidente y se reintegre al trabajo en la misma jornada. Igualmente no se perderá en caso de permisos por matrimonio, alumbramiento de cónyuge, adopción, muerte de cónyuge, padres, hijos, hermanos y abuelos, y por muerte de parientes políticos en el mismo grado, ni cuando se cause baja y alta por ILT en el mismo día.

Tampoco se perderá en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos, siempre que la enfermedad grave conlleve hospitalización.

El importe se abonará según tablas del Anexo-1.

- Horas extras.

Se abonarán según los valores del Anexo-1.

Teniendo en cuenta el número de horas extraordinarias que tiene que realizar el personal de Mantenimiento, la Empresa deberá distribuirlos por igual entre todo el personal indicado, comprometiéndose a que una misma persona no las realice más de dos fines de semana cada cuatro, siempre que sea posible.

4°. De vencimiento periódico superior al mes.

- Pagas extraordinarias.

Tanto la paga de 15 de Julio como la de 15 de Diciembre se compondrán de los siguientes conceptos que figuran en las tablas del Anexo-1 a este Convenio y siempre que correspondan cobrarse en las pagas ordinarias:

- Sueldo mes.
- Antigüedad mes.
- Tóxico mes.
- Jefe de Equipo y Línea mes.
- Dedicación mes.
- Puntualidad y Asistencia mes.
- Prima de producción mes (Promedio mensual del año).

ARTICULO 27°. RETRIBUCION EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

a) Retribución en caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

El trabajador que por enfermedad profesional o accidente de trabajo esté dado de baja, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario, completando la Empresa la parte que falte de las prestaciones de la Seguridad Social o entidades aseguradoras.

Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos, y los incentivos (del mes anterior a la baja, para los trabajadores a prima) y la antigüedad.

b) Retribución en caso de Enfermedad Común o Accidente no Laboral.

El trabajador que por enfermedad común o accidente no laboral esté dado de baja, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario a partir de los 25 días de baja, y desde el primer día en caso de hospitalización si ésta se produce en los 25 primeros días de la baja, completando la Empresa la parte que falte de las prestaciones de la Seguridad Social o entidades aseguradoras.

Como excepción, los trabajadores tendrán derecho a percibir el 100 por 100 durante el periodo en que la baja por enfermedad común o accidente no laboral coincida con el periodo de vacaciones previamente pactado.

Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos, y los incentivos (del mes anterior a la baja, para los trabajadores a prima) y la antigüedad.

X INFORMACION PERIODICA SOBRE PRODUCCION.

ARTICULO 28°. INFORMACION PERIODICA SOBRE PRODUCCION.

Estando convencidos, tanto la Empresa como los Trabajadores, de que la forma de lograr unas relaciones de trabajo claras y armoniosas en las que como constante estén presentes los intereses de los trabajadores y los objetivos a alcanzar de acuerdo con los medios disponibles, la Empresa informará al Comité de Empresa en pleno, de los resultados de Producción del último trimestre, así como de las previsiones para el siguiente trimestre.

La Empresa también informará sobre posibles modificaciones de instalaciones, sistemas productivos, variaciones tecnológicas, compra de maquinaria, aumento de plantilla, etc. etc.

El Comité de Empresa, podrá designar los representantes que crea oportuno con objeto de tratar los temas habituales sobre Producción, Tiempos de Producción, Rendimientos, etc. Estos temas se expondrán al Dpto. de Producción y/o Métodos y Tiempos, con objeto de buscar soluciones a los problemas que pudieran plantearse.

XI PREMIOS

ARTICULO 29°. PREMIOS.

- A la iniciativa.

Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Fábrica, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada y declarada de utilidad. La cuantía del premio se graduará por la Dirección de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor de 9.115 pts. No obstante, antes de hacerse efectivo el premio deberá ser oído el Comité de Empresa.

No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

- A la antigüedad.

Se establecen los siguientes premios de antigüedad en la Empresa:

El día en que los trabajadores cumplan los quince años, veinte, veinticinco, treinta y sucesivos de servicio en la Empresa, se harán acreedores de la cantidad señalada en el Anexo-1.

La antigüedad indicada se computará teniendo en cuenta los años ininterumpidos de trabajo en EXCLUSIVAS COMERCIALES, INTERNASA, VARTA BATERIAS S.A., O VB Autobaterías, S.A. No se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en situación de excedencia, cualquiera que fuera su causa, y privación de libertad como consecuencia de sentencia firme en procedimientos penales comunes o especiales.

Los premios indicados en este apartado, los abonará la Empresa en el recibo de salarios del mes siguiente de cumplir los años estipulados.

- Matrimonio.

La Empresa establece un plus de matrimonio, que abonará a todo trabajador que haya superado el periodo de prueba y que contraiga matrimonio. Dicho plus se abonará previa presentación del Libro de Familia en la Dirección de Personal y según tablas del Anexo-1.

- Natalidad.

Por cada nuevo hijo tanto legítimo como natural, o adoptivo, legalmente reconocido que tengan los trabajadores, desde la entrada en vigor de este Convenio. Dicho plus se abonará previa presentación de documento oficial que lo acredite en la Dirección de Personal y según tablas del Anexo-1.

XII PRESTAMOS

ARTICULO 30°. PRESTAMOS.

Se podrá otorgar a todos los trabajadores en plantilla que lo soliciten, la cantidad máxima de 400.000 pesetas, destinadas inexcusablemente a cubrir alguna situación de necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de 14 pagas continuadas, incluidas las extraordinarias.

No se podrá solicitar un préstamo hasta transcurrido un mes desde que se terminó de amortizar el anterior.

La cantidad pendiente de amortizar por préstamos en ningún momento será superior a 4.000.000 pesetas.

El Comité de Empresa estudiará las peticiones que se efectúen y propondrá a la Dirección de Personal la concesión o denegación. La Dirección de Personal con su informe, elevará la propuesta a Gerencia, cuya decisión será inapelable.

XIII TIEMPO SINDICAL

ARTICULO 31°. TIEMPO SINDICAL.

El Comité de Empresa en su conjunto dispondrá de 1.980 horas al año para su actuación de acuerdo con la Ley, equivalente a 20 horas al mes por 9 representantes y por 11 meses al año.

De igual manera los delegados de las Secciones Sindicales dispondrán cada uno de 110 horas al año para su actuación de acuerdo con la Ley.

DISPOSICION FINAL

Para cualquier otro asunto no regulado en este Convenio Colectivo, referente a Organización del Trabajo, de la Contratación laboral, del Aprendizaje y Formación profesional, de la Jornada, Descanso, Licencias y Excedencias, de los Conceptos retributivos, de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, de los Premios, Faltas y Sanciones, del Régimen asistencial, de la Clasificación del personal y de la Definición de categorías y profesiones, se estará a la regulación contenida en los artículos correspondientes de la derogada Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica.

Se firma el Convenio por el Comité de Empresa y los Representantes de la misma y el resto de las hojas por el Secretario del Comité, Sr. Bengoechea, y el Sr. Oliveros Rodríguez, como Director de Personal, por parte de la Empresa.

ANEXO-1 CONVENIO DE FABRICA DE BURGOS, AÑO 1.993

SALARIOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULOS 25º y 26º)

CATEGORIAS	SUELDO MES	TOXICO MES	NOCTURN. MES	HORAS EXTRAS		PRIMA PRODUCCION	
				75 %	100 %	Ratio	Valor Hora
PEONES s/Tóxico	125.403	---	---	1.899	2.170	1,00	---
PEONES	105.187	21.037	10.434	1.927	2.202	1,02	4,01
ESPECIALISTAS	122.556	24.511	12.205	2.235	2.554	1,04	24,10
OFICIAL 2ª PRODUCCION	134.339	26.868	13.254	2.443	2.792	1,05	30,11
CARRITERILLOS	134.339	26.868	13.254	2.443	2.792	1,06	48,23
OFICIAL 2. PROFES.	139.324	27.865	14.084	2.534	2.895	1,08	60,29
OFICIAL 1. PROFES.	144.571	28.914	14.903	2.629	3.005	1,10	66,32
OFICIAL 2. ADMINISTRATIVO	156.150	---	---	2.386	2.727	1,12	72,37
OFICIAL 1. ADMINISTRATIVO	190.192	---	---	2.900	3.315	1,14	80,42
TECNICO ORGAN. 1.	190.192	---	---	2.900	3.315	1,15	85,49
DELINEANTE PROYECT.	190.192	---	---	2.900	3.315	1,17	102,51
ENCARGADO	157.693	31.539	17.119	2.869	3.278	1,18	108,54
MAESTRO TALLER	181.305	36.261	20.222	3.300	3.771	1,19	114,56
ANALISTA LABORATORIO	141.504	28.301	14.084	2.621	2.881	1,20	126,03
VIGILANTE	134.339	26.868	13.254	2.443	2.792	1,21	132,70
ORDENANZA	155.485	---	---	2.410	2.755	1,22	138,67

SIGUEN COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 26º)		VALOR HORA	VALOR MES
JEFE DE EQUIPO Y LINEA	---	---	9.598
DEDICACION	---	---	9.507
FESTIVIDAD	311	---	---
PLURALIDAD Y ASISTENCIA	---	---	5.472

ANTIGUEDAD: 5 % (cinco por ciento) (ARTICULO 26º)

PREMIOS POR CADA VEZ (ARTICULO 29º)			
INICIATIVA	ANTIGUEDAD	MATRIMONIO	NATALIDAD
9.753	51.422	34.285	10.283

ANEXO-2 CONVENIO DE FABRICA DE BURGOS AÑO 1993

COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 26º)

IMPORTE PLUS CALIDAD POR DIA TRABAJO EFECTIVO

SECCIONES	IMPORTE
01 A 12	313,00
13 A 22	251,00
1. Fundición de rejillas	12. Control de Calidad y Laboratorio Eléctrico
2. Fundición de picierlo	13. Mezcla
3. Oxido	14. Mantenimiento
4. Empastaje	15. Almacenes
5. Formación	16. Vigilancia
6. Lavado, Secado, Lima	17. Encargados
7. Grupos	18. Maestros de Taller
8. Montaje	19. Jefes de Línea
9. Puesta en Servicio	20. Control de Producción
10. Embalaje	21. Ordenanza
11. Reparación de baterías	22. Limpieza

V.B. AUTOBATERIAS, S.A.
FABRICA DE BURGOS

IMPORTE ANUAL DE SALARIOS AÑO 1.993

Categorías	SUELDO	TOXICO	PRIMA PR.	P.CALIDAD	ASIST.	TOTAL ANUAL
PEONES s/Tóxico	1.755.842	---	---	---	76.608	1.832.250
PEONES	1.472.618	294.524	383.084	74.494	76.608	2.301.328
ESPECIALISTAS	1.715.784	343.157	383.084	74.494	76.608	2.593.127
OFICIAL 2ª PRODU.	1.880.746	376.149	383.084	74.494	76.608	2.791.081
CARRITERILLOS	1.880.746	376.149	383.084	74.494	76.608	2.791.081
OFICIAL 2ª PROFES.	1.950.536	390.107	383.084	59.738	76.608	2.919.811
OFICIAL 1ª PROFES.	2.023.994	404.799	383.084	59.738	76.608	2.948.223
OFICIAL 2ª ADMIN.	2.186.100	---	---	---	76.608	2.262.708
OFICIAL 1ª ADMIN.	2.662.698	---	---	---	76.608	2.739.296
TECNICO ORG. 1ª.	2.662.688	---	---	---	76.608	2.739.296
DELINEANTE PROY.	2.662.688	---	---	---	76.608	2.739.296
ENCARGADO	2.207.702	441.540	383.084	59.738	76.608	3.168.672
MAESTRO TALLER	2.538.270	507.654	383.084	59.738	76.608	3.565.354
ANALISTA 2ª LAB.	1.981.056	396.211	---	---	76.608	2.453.875
VIGILANTE	1.880.746	376.149	383.084	74.494	76.608	2.791.081
ORDENANZA	2.176.790	---	199.783	29.869	76.608	2.483.050

Se calcula sobre la columna de Sueldo el 5 % por quinquenio.

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

Convenios Colectivos

Resolución de 26 de julio de 1993 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. Código Convenio 0900555.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Industria Siderometalúrgica suscrito por la Federación Empresarial Provincial del Metal y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión Sindical Obrera (USO), el día 16 de julio de 1993 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 22 de julio de 1993.

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.º Ordenar su inserción 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, 26 de julio de 1993. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, accidental, Antonio Corbi Echevarrieta.

5389. — 104.880

* * *

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO
DE AMBITO PROVINCIAL PARA LA
INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE BURGOS**

CAPITULO I

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 los empresarios de la Federación Empresarial Provincial del Metal y la representación de trabajadores y técnicos pertenecientes a UGT, CC.OO. y USO.

Sección 2ª. Ambitos de aplicación.

Artículo 2º.- Ambito 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 siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, asimismo a 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.- Ambito territorial. El presente Convenio obligará a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos, capital y provincia.

Artículo 4º.- Ambito 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.- Ambito temporal. El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1.993 y tendrá una vigencia de un año, concluyendo el 31 de diciembre de 1.993.

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 tuvieren 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 estará 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.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

Sección 1ª. Regulación Salarial.

Artículo 9º.- Incremento salarial. Para el año 1.993 se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes hasta el momento en el presente Convenio en un 4,5%. 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.- Clausula 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 1.993 un incremento superior al 4,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1.992, 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 1.993, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.994, 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 1.994.

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 forzosas, el periodo de servicio militar o civil sustitutorio y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el periodo de prueba de aquél 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", y que finalizado el mismo continen 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 1990.

Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengar a partir del 1º de enero si cumpliese en el primer 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 con el porcentaje del 25 por 100 establecido en anteriores Convenios, pero aplicados sobre los salarios base pactados en este Convenio, cuando concurren 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 reducciones 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 punta 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 lograse, 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 hubieran establecido un sistema de medida científica del trabajo, bien para la totalidad de sus productos 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 21º.- 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 1.993 una jornada laboral máxima anual de 1.780 horas de trabajo efectivo en jornada partida, y 1.750 en jornada continuada.

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 imposibilita 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 le reconocerán los 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 a los mismos:

- a) En caso de matrimonio, una licencia de 15 días naturales con derecho a percibir el salario pactado en el presente Convenio.
- 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 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días laborales en el caso de nacimiento de un hijo.
- e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad.

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

Sección 2ª. Dietas y ropa de trabajo.

Artículo 25º.- Dietas. Se fijan en la cuantía siguiente para el año 1.993:

- Dieta completa: 3.500 pesetas.
- Media dieta: 1.270 pesetas.

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 1er. 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 1er. día, calculándose 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 1er. párrafo del artículo 27º, la empresa complementará hasta el 100% las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social a partir del día 3º de la baja.

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

De igual forma percibirá el 100 por 100 desde el 3er. 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 de 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 los generan.

CAPITULO 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 correspondiente 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.

CAPITULO 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:

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) 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 las 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 1.993, 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.

A partir de 1 de enero de 1.994 las cuantías anteriormente expuestas se verán incrementadas en 100.000 pesetas en los supuestos de muerte e incapacidad permanente total o absoluta, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En la misma cantidad y conceptos se incrementarán las cuantías a partir del primero de enero de 1.995 y 1.996 respectivamente, quedando, pues, congeladas en los tres próximos ejercicios la cobertura del resto de los supuestos en las cuantías existentes en el año 1.993, que son las que aparecen en la tabla arriba expuesta.

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 la 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 años, 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 convenio 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 la consideración de falta muy grave las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajadora o trabajador.

Artículo 44º.- Formación Continua. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1.992 y el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector del Metal de 19 de abril de 1.993, declarando que los mismos desarrollarán sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICION FUNCIONAL

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 negociadoras 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 I

TABLAS SALARIALES PARA 1993

CONVENIO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA

CATEGORIAS	SALARIO	PLUS	TOTAL
	BASE	CONVENIO	
	A	B	ANUAL
PEON	2.987	600	1.449.475
ESPECIALISTA	2.987	600	1.449.475
MOZO ESPECIALIZADO	2.987	600	1.449.475

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
PERSONAL DE OFICIO			
OFICIAL DE 1ª	3.376	666	1.634.600
OFICIAL DE 2ª	3.218	629	1.556.350
OFICIAL DE 3ª	3.025	616	1.470.425

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
PERSONAL SIDEROMETALURGICO			
PROFESIONAL SIDEROMETALURGICO DE 1ª	3.376	666	1.634.600
PROFESIONAL SIDEROMETALURGICO DE 2ª	3.218	629	1.556.350
PROFESIONAL SIDEROMETALURGICO DE 3ª	3.025	616	1.470.425

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
PERSONAL SUBALTERNO			
LISTERO	90.898	616	1.457.372
ALMACENERO	90.898	616	1.457.372
CHOFER DE MOTOCICLETA	90.898	616	1.457.372
CHOFER DE TURISMO	96.649	629	1.541.786
CHOFER DE CAMION	101.505	666	1.620.870
CONDUCTOR DE MAQUINA	101.505	666	1.620.870
PESADOR Y BASCULERO	90.025	600	1.440.350
GUARDA JURADO Y VIGILANTE	90.025	600	1.440.350
ORDENANZA	90.025	600	1.440.350
PORTERO	90.025	600	1.440.350
ENFERMERO	90.025	600	1.440.350

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
PERSONAL DE ECONOMATO			
DEPENDIENTE PRINCIPAL	90.898	616	1.457.372
DEPENDIENTE AUXILIAR	90.025	600	1.440.350
COCINERO PRINCIPAL	90.898	616	1.457.372
COCINERO AUXILIAR	90.025	600	1.440.350
COCINERO MAYOR	90.898	616	1.457.372
CAMARERO	90.025	600	1.440.350
TELEFONISTA	90.025	600	1.440.350

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
JEFE DE 1ª	111.546	666	1.761.444
JEFE DE 2ª	106.611	666	1.692.354
CAJERO MAS DE 1000 TRAB.	111.546	666	1.761.444
CAJERO DE 250 A 1000 TRAB.	106.611	666	1.692.354
AUXILIAR DE CAJA	90.898	616	1.457.372
CAJERO DE MENOS DE 250 TRAB.	101.500	666	1.620.800
OFICIAL DE PRIMERA	101.500	666	1.620.800
OFICIAL DE SEGUNDA	96.649	629	1.541.786
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	90.898	616	1.457.372
VIAJANTE	101.500	666	1.620.800

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
TECNICOS NO TITULADOS Y TEC. DE TALLER			
JEFE DE TALLER	111.546	666	1.761.444
MAESTRO DE TALLER	106.611	666	1.692.354
MAESTRO DE SEGUNDA	101.500	666	1.620.800
CONTRAMAESTRE	106.611	666	1.692.354
ENCARGADO	101.500	666	1.620.800
CAPTATZ DE ESPECIALISTAS Y PEONES	90.898	616	1.457.372

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
TECNICOS DE OFICINAS			
DELINEANTE PROYECTISTA	111.546	666	1.761.444
DIBUJANTE PROYECTISTA	106.611	666	1.692.354
DELINEANTE DE PRIMERA	101.500	666	1.620.800
PRACTICO DE TOPOGRAFIA	101.500	666	1.620.800
FOTOGRAFO	101.500	666	1.620.800
DELINEANTE DE SEGUNDA	96.649	629	1.541.786
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	90.898	616	1.457.372
CALCADOR	90.898	616	1.457.372
ARCHIVERO Y BIBLIOTECARIO	96.649	629	1.541.786
REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	90.025	600	1.440.350
AUXILIAR	90.898	616	1.457.372

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
TECNICOS DE OFICINAS Y ORG. CIENTIF DEL TRAB.			
JEFE DE PRIMERA	111.546	666	1.761.444
JEFE DE SEGUNDA	106.611	666	1.692.354
TECNICO DE ORGANIZACION DE PRIMERA	101.500	666	1.620.800
TECNICO DE ORGANIZACION DE SEGUNDA	96.649	629	1.541.786
AUXILIAR DE ORGANIZACION	90.898	616	1.457.372

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
TECNICOS DE LABORATORIO			
JEFE DE PRIMERA	111.546	666	1.761.444
JEFE DE SEGUNDA	106.611	666	1.692.354

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
ANALISTA DE PRIMERA	101.500	666	1.620.800
ANALISTA DE SEGUNDA	96.649	629	1.541.786
AUXILIAR	90.898	616	1.457.372

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
TECNICOS TITULADOS			
INGENIERO, ARQUITECTO, LICENCIADO	145.229	666	2.233.006
PERITOS, APAREJADORES CON RESPONS.	135.180	666	2.092.320
PERITOS, APAREJADORES SIN RESPONS.	131.894	666	2.046.316
AYUDANTE DE INGENIERO Y ARQUITECTO	123.111	666	1.923.354
MAESTRO INDUSTRIAL	111.546	666	1.761.444
GRADUADO SOCIAL	111.546	666	1.761.444
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	101.505	666	1.620.870

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS			
ASPIRANTES, BOTONES, PINCHES 16-17 años	2.221/día		943.925
APRENDICES			
APRENDIZ DE PRIMER AÑO	2.221/día		943.925
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	2.348/día		997.900

CATEGORIAS	SALARIO BASE A	PLUS CONVENIO B	TOTAL ANUAL
DIETAS			
MEDIA DIETA	1.270		
DIETA COMPLETA	3.500		

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 reciben la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de la órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el caracter de estables 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 del 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 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:

- a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos de trabajo.
- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d) 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 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 de 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 tiempos 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:

a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

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

c) 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.

d) 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 reclamar 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 periodo 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 una 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 establecieron.

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 entendieran 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 desaparecen 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 el 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 se 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 de 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 periodo de treinta días el trabajador permanece en situación de ILT la empresa podrá reparar al trabajador o, antes, si mediante dictamen médico se previera que la curación fuese a exceder de dicho plazo, percibiendo desde su regreso las prestaciones que legalmente le correspondan.

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

Mientras el trabajador no sea reparado 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, por 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 correspondiera 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 pertenece, 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. FORMACIÓN PROFESIONAL.

L.-

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 coadyuva 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 serían la evaluación e información sobre el proceso formativo de la empresa.

IV. SEGURIDAD E HIGIENE

L.-

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 de 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, facilitándose 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 aquellos, 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 empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese 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 medie 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 este 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 Derecho 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.

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO

Comisaría de Aguas

Nota-Anuncio

Don Marino Urarte Díez de Ure (Número Identificación Fiscal: 16205335-H), solicita la legalización de un aprovechamiento de aguas subterráneas a derivar de un pozo ubicado en finca de su propiedad, el paraje Urbanización «El Palomar», en la localidad de Treviño, en el término municipal de Condado de Treviño (Burgos), en la margen derecha de la cuenca del río Ayuda, en zona de policía de cauces, con destino a riego de 0,0600 hectáreas, con un volumen anual de 500 metros cúbicos.

El aprovechamiento consiste en un pozo de sección circular, 1,5 m. diámetro y 4,5 m. de profundidad, extrayéndose el caudal necesario por medio de motor eléctrico de 0,5 CV. de potencia.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro o ante la Alcaldía correspondiente, durante el plazo de veinte días hábiles, contado a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia o de la fecha de exposición al público del mismo, a cuyo efecto el expediente estará de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro —Sagasta número 26-28, Zaragoza—, en horas hábiles de oficina, durante el plazo abierto.

Zaragoza, a dos de agosto de mil novecientos noventa y tres. — El Comisario de Aguas, Angel María Solchaga Catalán.

Ayuntamiento de Miranda de Ebro

La Comisión Provincial de Urbanismo, en sesión celebrada el día 5 de agosto de 1993, acordó aprobar definitivamente la Modificación de la Ordenanza Reguladora de la Unidad de Actuación «El Crucero», señalada como la 5b-1 en el Texto Refundido de las Normas Urbanísticas del Plan General de Ordenación Urbana.

De conformidad con el artículo 70.2 de la Ley de Bases del Régimen Local, se publica íntegramente tal modificación que literalmente dice:

UNIDAD DE ACTUACION: POLIGONO RESIDENCIAL «EL CRUCERO»

ORDENANZAS REGULADORAS

CAPITULO I. — Ambito de aplicación y clasificación del suelo.

Artículo 1.º — Las presentes ordenanzas constituyen el documento del que regula las actuaciones urbanísticas en el ámbito territorial que se define en el artículo siguiente.

Art. 2.º — El ámbito de aplicación es el Polígono Residencial denominado «El Crucero», de Miranda de Ebro, cuyo emplazamiento queda definido en el Plan General.

Art. 3.º — El Polígono objeto de planeamiento está clasificado como suelo urbano en el Plan General.

CAPITULO II. — Definiciones aplicables a estas Ordenanzas.

Art. 4.º — Alineaciones oficiales:

Son las líneas que se fijan como tales en el Plano de Alineaciones.

Pueden ser: Alineaciones exteriores y alineaciones interiores.

a) Alineaciones exteriores son las que en el Plan General fijan el límite de la parcela edificable con los espacios libres exteriores a vías, calles, plazas y espacios libres de uso público.

b) Alineaciones interiores son las que fijan los límites de ocupación con el espacio privado libre de edificación que, dentro de cada manzana, separan las diferentes parcelas que las componen.

Art. 5.º — Espacios libres de edificación:

Son los definidos dentro de las parcelas residenciales que no podrán ser ocupados por la edificación, salvo Estudio de Detalle.

Se podrán definir igualmente como espacios libres medianeros. (Ver detalle gráfico final de este capítulo).

Serán de dimensiones mínimas de 25 m. x 25 m. y tendrán acceso todos los propietarios de la parcela donde se ubique.

Art. 6.º — Espacios interiores libres de respeto:

Son los espacios interiores de las parcelas residenciales compuestas por dos o cuatro parcelas y definidos por las alineaciones interiores, espacios que son de carácter privado y que estarán libres de edificación, salvo las de usos compatibles con las zonas verdes privadas. (Ver detalle gráfico final de este capítulo).

Art. 7.º — Altura de la edificación:

Es la distancia vertical desde la rasante de la acera adosada al edificio, a la cara inferior del forjado correspondiente al techo de la entrecubierta en su límite de retranqueo. En la comparación general puede también definirse por el número de plantas edificadas.

Art. 8.º — Superficie ocupada:

Es la comprendida dentro de los límites definidos por la proyección vertical sobre un plano horizontal de las líneas externas de la construcción sin incluir los vuelos.

Art. 9.º — Planta baja:

Es la planta del edificio cuyo piso está sensiblemente a nivel de la rasante de la acera, al frente del edificio, exigiéndose que

el acceso a esta planta desde dicho nivel, no suponga nunca una pendiente superior al 30%.

Se considerará como planta baja igualmente la situada sobre semisótano a una cuota máxima de 1,20 metros sobre el nivel de acera medido en su frente de fachada.

Art. 10. — Sótanos y semisótanos:

Se entiende por sótano la totalidad o parte de planta cuyo techo se encuentre en todos sus puntos por debajo de la rasante de la acera o del terreno en contacto con el edificio.

Se entiende por semisótano la planta de edificación que tiene parte de su altura por debajo de la rasante de la acera o del terreno en contacto con la edificación.

El techo del semisótano no se situará nunca por encima de 0,90 metros con respecto a la rasante de acera al frente de la edificación.

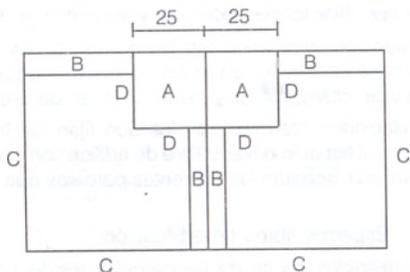
Art. 11. — Edificios o instalaciones fuera de ordenación:

Se considerarán como tales los erigidos con anterioridad a la aprobación de las presentes Normas que resultaren disconformes con las mismas.

No se considerarán fuera de ordenación las edificaciones existentes cuyo uso sea permitido y adecuado a la parcela en que se ubica, consolidándose las edificaciones con el volumen actualmente existente.

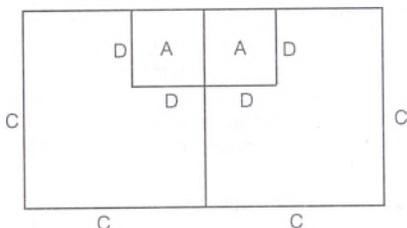
Sólo se podrá completar la edificabilidad permitida en parcelas dotacionales D, en tanto en cuanto alcancen o superen la edificabilidad de 1,35 m.²/m.², pudiéndose completar en otro caso dicha edificabilidad.

1. Caso general.



- A. — Espacio interior libre de respeto.
- B. — Espacio libre de edificación.
- C. — Alineaciones exteriores.
- D. — Alineaciones interiores.

2. Estudio de detalle



CAPITULO III. — Disposiciones generales de volumen e higiénicas.

Art. 12. — Disposiciones genéricas:

1. Estas condiciones establecen las limitaciones a que han de sujetarse las dimensiones de cualquier edificación y sus distancias, así como la forma de medir y aplicar estas limitaciones.

2. Las construcciones no podrán sobresalir de las líneas de fachada de la edificación con los salientes y vuelos que se determinen en estas Ordenanzas.

3. En las zonas cuyas Ordenanzas admitan retranqueos de fachada, ninguna construcción por encima de la rasante, podrá ocupar la faja de retranqueo, salvo con los vuelos.

La urbanización de dichas fajas será a cargo de los propietarios de cada parcela.

Art. 13. — Cubiertas de los edificios:

Las edificaciones podrán ser cubiertas con tejados inclinados, y en este caso, se permitirán azoteas que no superen el 30% de la superficie en proyección a cubrir.

Por encima de la altura máxima permitida, se consentirán chimeneas, antepechos o petos de coronación.

Los faldones de las cubiertas no podrán sobrepasar los 45° de inclinación trazado desde la altura máxima permitida en alineación de fachada no pudiendo ser la cumbre de altura superior en 3,60 metros libre sobre la altura máxima permitida.

Los espacios de entrecubierta podrán ser viveros exclusivamente en parcelas residenciales (R), computándose a efectos de edificabilidad y habitabilidad en este supuesto, los espacios con altura libre mínima de 2,50 metros.

Art. 14. — Edificabilidad:

Se designa con este nombre, la medida de la edificación permitida en una determinada parcela, o sea, la cifra total de metros cuadrados de planta o de metros cúbicos de volumen que no podrá sobrepasar la construcción, pudiendo también definirse por sus dimensiones máximas de planta y altura.

En la medición de la edificabilidad se incluirán los cuerpos volados cerrados.

Los semisótanos no computan a efecto de edificabilidad dentro de las parcelas edificables, ni las construcciones abiertas adosadas o no a la edificación principal, como pérgolas, porches, etc., no computan a efecto de edificabilidad hasta el 10% de la superficie construida total. Por encima del 10% de superficie construida total, la edificabilidad computará al 50%.

Art. 15. — Patios.

Como norma general, los patios cerrados tendrán una dimensión tal, que en ellos pueda trazarse en su interior, una circunferencia de diámetro igual o mayor que 1/4 de la altura de dicho patio, con un mínimo de 3 metros.

El cuerpo superior de cubierta podrá encubrir los patios interiores con material translúcido, siempre que se garantice la ventilación suficiente de las piezas habitables.

Igualmente, se podrán cubrir los patios abiertos a fachadas con garantía de ventilación suficiente.

Art. 16. — Vuelos:

1. La línea de fachada la definirá el elemento de cierre más próximo a la alineación exterior, y desde esta línea se podrán realizar vuelos, sin limitación, siempre que el vuelo no rebase la alineación oficial.

2. El vuelo máximo permitido será de 0,80 mts., ocupando un 50% del frente de fachada.

Art. 17. — Cerramientos - Vallados:

Se admitirá la posibilidad de instalar un muro de cerramiento en los límites de parcela que como máximo tenga un metro de altura, pudiéndose prolongar el cerramiento con verja metálica, celosía de madera mixta o solución similar, hasta cota máxima de 2,20 metros.

Estos cerramientos deberán reunir determinadas condiciones en cuanto a estética, manteniendo por manzanas una unidad de criterio en cuanto a los materiales y disposiciones a emplear y se definirán en los estudios voluntarios y de detalle.

Los espacios de las plantas bajas de los edificios destinados a locales comerciales o usos compatibles, deberán cerrarse convenientemente y serán tratados en composición con la fachada.

Art. 18. — Aparcamiento obligatorio de coches:

Es obligatorio el establecimiento en la superficie de la parcela o en las plantas bajas o en las de sótanos, de una plaza de aparcamiento por vivienda.

CAPITULO IV. — Condiciones generales de uso.

Art. 19. — Clasificación:

Los usos de la edificación se clasifican en los siguientes grupos:

- Uso de vivienda o residencial.
- Garaje-aparcamiento.
- Industrial de talleres domésticos y artesanos y de núcleos de pequeña industria.
- Hotelero.
- Comercial.
- Oficinas.
- Espectáculos.
- Salas de reunión.
- Religiosos.
- Cultura y docente.
- Deportivo.
- Sanitario.

Art. 20. — Uso de vivienda o residencial:

Se autorizarán en los edificios construidos, ya sean por una sola vivienda aislada o adosada exteriormente a otras pero con acceso exclusivo desde la vía pública, o en edificio colectivo para varias viviendas con accesos comunes, pero cumpliendo siempre las condiciones de vivienda mínima.

Su ubicación será en parcelas residenciales R, o parcelas de uso compatible C.

Art. 21. — Condiciones:

1. No se permitirán viviendas en sótanos o en semisótanos.
2. Toda vivienda o apartamento ha de ser exterior y cumplirá para ello la condición de tener huecos a vía pública (alineación oficial exterior), en un frente mínimo de 3 metros.
3. En parcelas tipo C y al objeto de poder desarrollar viviendas en hilera se podrán plantear calles peatonales interiores con viviendas dando frente a estas calles.

Art. 22. — Uso de garaje-aparcamiento y talleres automóviles:

Se denomina garaje-aparcamiento a todo lugar destinado a la estancia de vehículos de cualquier clase.

Se considerarán incluidos dentro de esta definición, los servicios públicos de transporte, los lugares anexos de paso, espera o estancia de vehículos. Pueden admitirse que estas plazas de aparcamiento ocupen espacios descubiertos dentro de la parcela.

Se consideran talleres de automóviles los locales destinados a la conservación y reparación del automóvil.

En garajes-aparcamientos plurifamiliares se realizará una meseta de acceso de 5 metros de longitud a partir del borde de interior de acera que será horizontal.

En garajes unifamiliares no será necesario realizar meseta de acceso. En garajes plurifamiliares no será necesario el realizar aseos.

El uso de aparcamientos para vivienda, podrá realizarse en plantas bajas, semisótanos o sótano. Asimismo, en sótano, podrán ocuparse los espacios libres de edificación dentro de parcela.

Para lo no definido en esta ordenanza se aplicará la normativa del Plan General.

Art. 23. — Aparcamiento en parcela interior y espacio libre privado:

Se facilitará la realización de aparcamientos con anejos de viviendas unifamiliares, realizándose como espacios integrados

en el conjunto de la edificación. No se permitirá realizar cobertizos o cubiertas exentas o adosados a edificios para este fin.

Art. 24. — Garaje-aparcamiento en edificio exclusivo:

Se permitirá la realización de edificio garaje-aparcamiento, únicamente en parcela (C), nunca se permitirá este uso en parcelas exclusivamente residenciales.

Art. 25. — Talleres de automóviles:

Se permitirá la realización de talleres de automóviles en plantas bajas de edificación de usos compatibles con el residencial (C) o, en cualquier planta de edificio exclusivo de las mismas parcelas.

Art. 26. — Uso de talleres domésticos y artesanos y de pequeña industria:

Su actividad viene desarrollada por el artículo 84 del Plan General.

Los talleres de 1.ª Categoría se podrán desarrollar en las propias viviendas.

Los talleres de artesanía de servicio de 2.ª Categoría, podrán desarrollarse exclusivamente en plantas bajas y semisótanos de edificios compatibles con el uso residencial.

Los talleres de 3.ª Categoría, sólo se podrán realizar en los mismos espacios que la categoría anterior o en cualquier planta de edificio exclusivo de parcela C.

Los talleres de 4.ª Categoría —Especiales de Artesanía—, serán compatibles todos los usos y edificaciones y plantas.

La altura libre mínima de todas las categorías será de 2,50 metros.

Art. 27. — Uso hotelero:

Este uso es el definido en el artículo 95 del Plan General.

Se consiente en edificio exclusivo de parcela residencial o en cualquier planta de parcela de uso compatible con el residencial.

Serán igualmente compatibles con el uso de vivienda las pensiones con menos de 6 dormitorios.

La altura libre mínima en las plantas de este uso será de 2,50 metros.

Art. 28. — Uso comercial:

Este uso viene definido en el artículo 96 del Plan General.

Este uso sólo podrá desarrollarse en las plantas bajas, semisótano y sótano de parcelas compatibles con el uso residencial o, en edificio exclusivo en las mismas parcelas.

La altura libre mínima en planta baja será de 3 metros, 2,70 metros en semisótano, y 3 metros en sótano, excepto para almacenes con un mínimo de 2,20 metros.

Art. 29. — Uso de oficina:

Este uso es el definido en el artículo 98 del Plan General.

Este uso se desarrollará en edificio exclusivo de parcelas C. Igualmente se podrá desarrollar en planta baja o primera con acceso exclusivo en parcelas compatibles con el uso residencial C.

Los despachos profesionales aislados podrán estar dentro de los edificios residenciales formando parte de ellos.

La altura libre de los locales destinados a oficinas en edificios exclusivos será de 3 metros. En parcelas compatibles, la altura libre será de 2,50 metros.

Art. 30. — Uso de espectáculos:

Este uso es el definido en el artículo 100 del Plan General.

Este uso se podrá realizar en cualquier planta de edificio exclusivo en parcelas C o en planta baja de estas parcelas.

La altura libre mínima será de 3,20 metros.

Art. 31. — Uso de salas de reunión:

Este uso es el definido en el artículo 101 del Plan General.

Este uso se podrá realizar en cualquier planta de edificio en parcelas C.

Art. 32. — Uso religioso:

Este uso viene definido en el artículo 102 del Plan General.

Este uso se localizará en las parcelas dotacionales y en edificio exclusivo de parcelas C o en las plantas bajas de edificaciones en parcelas de usos compatibles.

La altura libre mínima de espacios públicos será de 3,20 metros.

Art. 33. — Uso cultural, docente:

Este uso viene definido en el artículo 103 del Plan General.

Este uso se localizará en las parcelas dotacionales y en cualquier planta y en plantas bajas y primeras de parcelas C.

La altura libre en edificaciones de nueva construcción para el uso cultural será de 3,20 metros en plantas bajas, y en plantas elevadas de edificio exclusivo.

Para uso docente será el que obligue la normativa vigente.

Art. 34. — Uso deportivo:

Este uso viene definido en el artículo 107 del Plan General.

Queda localizado este uso en las parcelas dotacionales, en los espacios libres de parcelas residenciales.

Se podrá desarrollar igualmente, en edificio exclusivo en parcela C, o en las plantas bajas y sótanos de parcelas de uso C. La altura libre mínima será de 3,20 metros.

Art. 35. — Uso sanitario y asistencial:

Este uso viene definido en el artículo 105 del Plan General.

Se podrá desarrollar en parcelas dotacionales y en edificios exclusivos de parcelas C o incorporados a edificios de parcelas C de carácter residencial.

Las residencias de ancianos se podrán ubicar en parcelas residenciales en edificio exclusivo.

CAPITULO V. — Condiciones generales de estética.

Art. 36. — Normas de estética:

1. El fomento y defensa del conjunto estético de la ciudad corresponde primariamente al Ayuntamiento y, por tanto, cualquier clase de actuación que le afecte deberá sujetarse a su criterio. Consiguientemente el Ayuntamiento podrá denegar o condicionar las licencias de obras, instalaciones o actividades que resulten inconvenientes o antiestéticas.

Estas condiciones deberán o podrán referirse tanto al uso y dimensiones del edificio y sistema de cubierta como a la composición y materiales a emplear y a los detalles de todos los elementos, en forma, calidad y color.

2. La tramitación de cualquier licencia comprende necesariamente la comprobación, por el Servicio Municipal que corresponda.

Art. 37. — Grado estético:

En términos generales será de aplicación el grado 2.º del Plan General de Ordenación Urbana de Miranda de Ebro.

Representa libertad de composición, sin perjuicio de evitar disonancias estéticas que deban impedirse o someterse a la consideración e informe de los Servicios de Arquitectura Municipal.

La plástica arquitectónica se ajustará a las directrices siguientes:

1. Las plantas bajas de usos compatibles con los residenciales, se tratarán como fachada junto con las plantas elevadas, con materiales de igual calidad.

2. Las medianerías se tratarán igualmente como fachadas a vía pública, manteniéndose el mismo tipo y calidad de los materiales de éste y con modulación y esquema plástico idéntico al de fachadas vistas.

3. Las fachadas posteriores que den a espacios libres privados, se tratarán como fachadas a vía pública siguiendo el esquema apuntado en el párrafo anterior.

4. Aquellas reformas que se pretendan realizar sobre edificaciones existentes, mantendrán su criterio y coherencia con la edificación original.

5. No se permitirá la realización de cierres de terrazas con elementos de carpintería con posterioridad a la terminación de la obra.

6. Se evitará la realización de obras de edificación con revestimientos de poca durabilidad.

CAPITULO VI. — Condiciones particulares del polígono.

Art. 38. — Configuración del polígono:

Se mantiene la forma y configuración del polígono conforme a los planos de aprobación del Plan General.

Se mantienen igualmente, los anchos de viales que serán:

Vial principal, 14 m. (incluyendo aceras).

Viales secundarios, 12 m. (incluyendo aceras).

Viales de distribución, 9 m. (incluyendo aceras).

Art. 39. — Calificación de parcelas:

Las parcelas mantendrán la clasificación definida en el Plan General y que son las siguientes:

Parcelas residenciales, R.

Parcelas usos compatibles con uso residencial, C.

Parcelas dotacionales, D.

Las parcelas residenciales mantendrán obligatoriamente los espacios privados interiores libres de respeto, que son de dimensiones 25 m. x 25 m. por parcela, salvo Estudio de Detalle, incorporándose a éstos la franja medianera a ellos libre de edificación. (Ver detalle gráfico final de capítulo II).

Art. 40. — Características del polígono:

Superficie del polígono, 340.227,80 m.².

Densidad, 33 viv./Ha.

Zonas verdes, 48.990 m.².

Superficie vivienda tipo en parcela R, 160 m.² construidos máximo.

Edificabilidad neta sin retranqueos en parcela R, 1,35 m.²/m.².

Superficie vivienda tipo en parcela C, hasta 80 m.² computar como media vivienda.

La planta semisótano no computa a efectos de edificabilidad, ni a los que se refiere el artículo 13.

Art. 41. — Edificabilidad por parcelas:

Las parcelas exclusivas R, tendrán una edificabilidad máxima de 1,35 m.²/m.² de parcela.

Las parcelas de uso compatible con el residencial, de 1,00 m.²/m.² de uso residencial y 0,7 m.²/m.² de otros usos por parcela.

Las parcelas dotacionales tendrán una edificabilidad máxima de 1,35 m.²/m.² de parcela.

En cualquier caso se tendrá en cuenta lo consignado en el artículo 11.

Art. 42. — Altura de edificaciones:

La altura máxima en parcelas exclusivamente residencial, será de 9 m., medida en línea de fachada desde rasante de acera hasta la cara inferior del forjado de entrecubierta. La altura máxima de estas parcelas es de semisótano hasta cota de 1,20 m., con respecto a la rasante, hasta suelo planta baja, planta baja, planta primera y entrecubierta, que podrá ser vividera en los términos del artículo 13.

La altura máxima en parcelas con usos compatibles con el uso residencial será de 10,50 m., medida en línea de fachada

desde rasante de acera hasta la cara inferior del forjado de entrecubierta. La altura máxima de estas parcelas será de semisótano hasta cota 1,20 m., con respecto a la rasante, hasta suelo planta baja, planta baja, planta primera y planta segunda.

La altura máxima de cumbrera en el interior será de 12,60 metros, medido desde la rasante de acera para parcelas R y C, siendo libre en las parcelas dotacionales D.

Art. 43. — Retranqueos:

Los retranqueos mínimos serán de 3 m., al frente de fachadas a vía pública en parcelas de uso exclusivo residencial R, o en las compatibles, en el caso de que la planta baja sea dedicada a vivienda, en las parcelas R-25 y R-26 sólo tendrán retranqueo de 3 metros en los frentes a calles perpendiculares a carretera de Orón, al objeto de consolidar las edificaciones existentes.

En las parcelas de uso exclusivo residencial, el retranqueo será de 3 m. a lindero en separación de parcelas matrices R, salvo Estudio de Detalle.

Las parcelas de uso exclusivo residencial R-29 y R-30, sólo tendrán obligación de retranqueo de 3 m. a vía pública.

Las parcelas dotacionales dejarán un retranqueo mínimo de 3 m. a todos los linderos.

En cualquier parcela residencial o comercial se podrá eliminar el retranqueo entre colindantes previo mutuo acuerdo entre ambos e inscripción en el registro.

Art. 44. — Parcela mínima edificable:

La parcela mínima edificable será aquella que permita edificar una unidad de vivienda de 160 m.² construidos, con los retranqueos exigidos y la edificabilidad máxima permitida.

Art. 45. — Ocupación:

La ocupación máxima por parcela y tipo edificatorio será del 80% para uso R y C.

La ocupación máxima en parcelas dotacionales será del 75% en sótano o semisótano y 60% en plantas elevadas.

Art. 46. — Parcelas dotacionales:

Las parcelas dotacionales de la Junta de Compensación (parcelas D-1, D-3, D-4, D-6, D-9, D-11 y D-12), se consideran como dotaciones de equipamiento social del propio polígono.

Art. 47. — Estudio volumétrico:

En el caso de que dentro de una misma parcela R, existieran diferentes propietarios, se presentará por cualquiera de ellas estudio volumétrico previo a la solicitud de licencia.

Se presentará igualmente estudio volumétrico en parcelas C, con el fin de transformar el aprovechamiento comercial en residencial, en proporción de 2 m.² de uso comercial por 1 m.² de uso residencial.

En las parcelas C, se podrán realizar viviendas de 80 m.² construidos máximo, que computarán como media vivienda.

Art. 48. — Estudio de detalle:

En el caso de que deseen agruparse dos o más parcelas de uso exclusivo residencial R, comprendidos dentro de una misma manzana, podrán ocuparse con edificación los espacios libres medianeros entre ellos, tramitándose todo ello bajo el correspondiente Estudio de Detalle, a propuesta de cualquier propietario de la manzana. (Ver detalle gráfico final capítulo II).

Artículo 49. — Número de viviendas por parcela:

El número máximo de viviendas de 160 m.² en parcelas exclusivamente residenciales es:

Parcelas R-1, R-2, R-3, R-4, R-5, R-6, R-7, R-8, R-9, R-10, R-11, R-12, R-16, R-17, R-18, R-19, R-20, R-21, R-22, R-23, R-24 y R-25, 30 viviendas por parcela. Parcela R-15, 28 viviendas.

Parcela R-26 (resto de parcela no consolidada), 16 viviendas.
Parcela R-29.1, 4 viviendas.
Parcela R-29.2, 35 viviendas.
Parcela R-29.3, 2 viviendas.
Parcela R-30.1, 13 viviendas.
Parcela R-30.2, 1 vivienda.
Parcela R-30.3, 1 vivienda.
Parcela R-30.4, 12 viviendas.
Parcela R-30.5, 1 vivienda.
Parcela R-30.6, 2 viviendas.
Parcela R-30.7, 2 viviendas.
Parcela R-30.8, 2 viviendas.
Parcela R-31.1, 30 viviendas.

El número de medidas viviendas de 80 m.² exclusivas de parcelas comerciales C, se obtiene de aplicar 1 m.²/m.² de edificabilidad residencial, pudiéndose incrementar su número transformando el aprovechamiento comercial de 0,7 m.²/m.² de edificabilidad en residencial con pérdida del 50% de aprovechamiento.

Así, de esta forma, el número máximo de medias viviendas de 80 m.², exclusivamente en parcelas C, sería:

Parcelas C-1, C-9 y C-10, 54 unidades.

Parcelas C-2, C-3, C-4, C-5, C-6, C-7, C-8 y C-12, 47 unidades.

Resto de parcela C-11, 28 unidades.

La asignación de locales comerciales obligatorios sería:

En la parcela C-11 se asignarían 1.200 m.² de locales comerciales que están construidos.

En las parcelas (R-31-2 y R-31-3) existen 141,26 m.² de locales comerciales en planta baja y 71,69 m.² de locales comerciales en planta sótano, siendo necesaria la incorporación en las normas el que este uso sea permitido en la parcela R-31-2, exclusivamente a los locales comerciales ya construidos y aplicándose las normas de parcelas C.

En la parcela C-1 se asignan 500 m.².

En la parcela C-8 se asignan 500 m.².

En la parcela C-9 se asignan 500 m.².

En la parcela C-12 se asignan 500 m.².

Lo que se hace público para general conocimiento.

Miranda de Ebro, 26 de agosto de 1993. — El Alcalde, Julián Simón Romanillos.

5766. — 54.435

Ayuntamiento de Aranda de Duero

Habiéndose aprobado, por acuerdo de la Comisión de Gobierno de fecha 1 de septiembre del presente año, el padrón fiscal del impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana, ejercicio 1993, se expone al público a efectos de reclamaciones.

El plazo de ingreso, en período voluntario, será desde el 20 de septiembre al 20 de noviembre del presente año, a través de la Caja de Ahorros del Círculo Católico de Obreros de Burgos.

El lugar de ingreso será en cualquiera de las oficinas de la Caja de Ahorros citada anteriormente, en los días y horas de oficina abiertos al público.

Transcurridos el plazo de ingreso mencionado anteriormente, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio, devengando dicho recargo, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Aranda de Duero, a 2 de septiembre de 1993. — La Alcaldesa, Leonisa Ull Laita.

5898. — 3.000

Ayuntamiento de Merindad de Montija

Aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria de fecha 27-8-1993, el proyecto de alumbrado público en Villasante, redactado por el señor Ingeniero Técnico Industrial don Atanasio Bermejo López, con un presupuesto de 3.690.547 pesetas.

Queda expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento, por el plazo de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, al objeto de que los interesados legítimos puedan presentar las reclamaciones que crean pertinentes.

En Merindad de Montija, a 8 de septiembre de 1993. — El Alcalde Presidente, Florencio Martínez López.

6023. — 3.000

ANUNCIOS URGENTES

Junta Vecinal de Arroyal

Subasta del coto de caza

Aprobado por la Junta Vecinal el pliego de condiciones económico administrativas que han de regir en la subasta pública para el arrendamiento del aprovechamiento cinegético del coto de caza matrícula BU-10.183, que comprende el término municipal de Arroyal, se expone al público, durante el plazo de ocho días, a efectos de examen y reclamaciones que contra el mismo puedan presentarse.

Condiciones de la subasta:

a) Objeto del contrato: Será la adjudicación, mediante subasta pública, para el disfrute y aprovechamiento de la caza existente en el coto privado BU-10.183, del término municipal de Arroyal.

b) Duración del contrato: Será de ocho campañas cinegéticas completas, dando comienzo en la de 1993-94 y terminando en la del 2000-2001.

c) Tipo de licitación: Se fija, al alza, en la cantidad de un millón de pesetas (1.000.000), por campaña cinegética.

d) Forma de pago: El importe de la renta del coto de caza se abonará a la Junta Vecinal de Arroyal, del siguiente modo:

—El importe de la renta de la primera campaña se abonará con anterioridad a la formalización del correspondiente contrato, como requisito esencial al mismo.

—El de cada una de las sucesivas y restantes campañas cinegéticas antes de su comienzo, en el respectivo mes de junio inmediato anterior.

e) Presentación de proposiciones: Las proposiciones, ajustadas al modelo que al final se inserta, se presentarán en la Oficina de la Junta Vecinal, desde el siguiente día hábil, al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, hasta las catorce horas del día de la celebración de la subasta.

f) Apertura de pliegos: Se efectuará inmediatamente de finalizar el plazo de presentación, coincidiendo con el décimo día hábil siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el salón de sesiones de la Junta.

Nota: Caso de presentarse reclamaciones contra el pliego de condiciones, durante el plazo de información pública, quedará en suspenso la subasta hasta tanto se resuelvan las mismas.

g) Garantías: La provisional será del seis por ciento del total arrendamiento, que constituirá en definitiva el adjudicatario por el importe del 6 por 100 del total de la adjudicación.

Modelo de proposición:

Don, con D. N. I. número, con domicilio en, enterado de la subasta del acotado de caza privado de Arroyal, así como del anuncio de licitación inserto en el «Boletín Oficial» de la provincia número, del día de de 1993, conforme con todo ello, interesa la adjudicación del arriendo de que se trata, ofreciendo en concepto de renta, por cada campaña cinegética, la cantidad de (detallar en letra y número), a abonar en la forma y plazos indicados en el pliego de condiciones económico administrativas.

Fecha y firma del licitador.

Nota: Se unirá a la proposición declaración jurada de capacidad legal para optar a la subasta; fotocopia del D.N.I., y justificante de haber depositado en la Depositaria de la Junta Vecinal el importe de la fianza provisional.

Arroyal, a 10 de septiembre de 1993. — El Alcalde, Pedro Alonso.

5978. — 18.240

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

SERVICIO TERRITORIAL DE ECONOMIA

Resolución por la que se convoca para el levantamiento de actas previas a la ocupación de determinadas fincas afectadas por el Ramal de distribución de gas natural para usos industriales en Briviesca y sus instalaciones eléctricas auxiliares

Con fecha 19 de julio de 1993, fue autorizado por este Servicio Territorial de Economía el Proyecto de Instalaciones «Ramal de distribución de gas natural para usos industriales en Briviesca», previa la correspondiente información pública. Dicha aprobación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 10/1987, de 15 de junio, sobre disposiciones básicas en materia de combustibles gaseosos, lleva implícita la declaración de necesidad de ocupación de los bienes afectados. Al propio tiempo, la declaración de utilidad pública y urgencia en la ocupación viene determinada por lo dispuesto en el artículo 10 de la precitada ley de combustibles gaseosos.

En su virtud, este Servicio Territorial en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, ha resuelto convocar a los titulares de los bienes y derechos afectados, en el Ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el citado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación y, si procediera, el de las de ocupación definitiva.

Todos los interesados, así como las personas que sean titulares de cualesquiera clase de derechos e intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo de la Contribución, pudiéndose acompañar, a su costa, de sus Peritos y un Notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar los próximos días 28, 29 y 30 de septiembre, en el Ayuntamiento de Briviesca.

El orden del levantamiento de actas, que figura en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Briviesca, se comunicará a los interesados mediante la oportuna cédula de citación, significándose que esta publicación se realiza igualmente a los efectos que determina el artículo 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en los casos de titular desconocido o domicilio ignorado.

En el expediente expropiatorio, Enagas, S. A., asumirá la condición de beneficiaria.

Burgos, a 12 de agosto de 1993. — El Jefe del Servicio Territorial de Economía, Emilio Izquierdo Jiménez.

5980. — 12.160