



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION Anual 5.300 ptas. Semestral 3.180 ptas. Trimestral 2.014 ptas. Ayuntamientos .. 3.975 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 60 pesetas :—: De años anteriores: 150 pesetas	INSERCCIONES 150 ptas. por línea (DIN A-4) 100 ptas. por línea (cuartilla) 1.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU - 1 - 1958
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		
Año 1989	Viernes 2 de junio	Número 104

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número uno de Burgos.

Hace saber: Que en los autos que a continuación se dirán, obra dictada la sentencia, cuyo encabezamiento y fallo, son del tenor literal siguiente:

Sentencia. — En la ciudad de Burgos, a dos de marzo de mil novecientos ochenta y ocho. — El Ilmo. señor don Rubén Blasco Obede, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número uno de los de esta capital, ha visto los presentes autos de pobreza, promovidos por Teresa García Cuesta, representado por el Procurador Eugenio Echevarrieta Herrera, y dirigido por el Letrado Emilio Gil Peralta, contra Jacinto Carvajal Moreno, declarados en rebeldía, y cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: que debo reconocer y reconocer el derecho a litigar gratuitamente a Teresa García Cuesta, con derecho a los beneficios que la Ley otorga, en el juicio de divorcio núm. 310/87 y todas sus incidencias, ello sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Y expido el presente para que sirva de notificación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

Dado en Burgos, a cuatro de marzo de mil novecientos ochenta y ocho. El Secretario (ilegible).

3400.—3.900,0

Juzgado de Distrito número uno

Cédula de notificación y emplazamiento

Doña María del Pilar Rodríguez Vázquez, Secretaria del Juzgado de Distrito número uno de Burgos.

Doy fe: Que en el juicio de cognición número 205/88 se ha dictado la siguiente providencia, que copiada es del tenor literal siguiente:

Providencia. — Juez, señor Martínez Herrán. En Burgos, a nueve de mayo de mil novecientos ochenta y nueve. Dada cuenta: el precedente ejemplar del «Boletín Oficial» de la provincia únase a los autos de su razón para constancia en los mismos, y habiendo sido notificada la sentencia todas sus partes, e interpuesto recurso de apelación contra la misma por doña Agripina Puente Conde, verifíquese los oportunos emplazamientos para que en el término de diez días se personen ante la Audiencia Provincial de Burgos, a cuyo efecto, librese exhorto al Juzgado de Distrito Decano de Vitoria, y cédula al «Boletín Oficial» de la provincia, y reportado se acordará. Lo mandó y firma S.S.^a y doy fe. — Firmado ilegible. Rubricado.

Y para que conste y sirva de notificación y emplazamiento a los demandados en ignorado paradero doña Pilar, doña Rosario, doña Purificación, doña Consuelo y don Jesús Ortega Puente, y para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido el presente en Burgos, a nueve de mayo de mil novecientos ochenta y nueve.

La Secretaria, María del Pilar Rodríguez Vázquez. — V.º B.º El Juez (ilegible).

3419.—3.150,00

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

Cédula de notificación

Doña María Isabel Alonso Grañeda, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia de Aranda de Duero.

Doy fe: Que en los autos de resolución de contrato de arrendamiento de local de negocio, civil 264/88, promovidos a instancia de la «Cámara Agraria Local de Gumiel de Hizán», representada por el Procurador de los Tribunales don Jesús Martín y de la Fuente, contra don Heliodoro Marín Calvo y su esposa, representados por el Procurador de los Tribunales don Antonio Paniagua Caveda, y contra los herederos desconocidos de don Vicente Marín Antón, se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Sentencia. — En la ciudad de Aranda de Duero, a seis de abril de mil novecientos ochenta y nueve. — El señor don Ramón Ibáñez de Aldecoa Lorente, Juez del Juzgado de Primera Instancia, único de los de Aranda de Duero, habiendo visto los presentes autos de juicio de resolución de contrato de arrendamiento de local de negocio, promovidos a instancias de Cámara Agraria Local de Gumiel de Hizán, y en su representación el Procurador de los Tribunales Jesús Martín y de la Fuente; y en su defensa el Letrado don Ricardo

García García Ochoa, contra don Heliodoro Marín Calvo y su esposa doña María Cruz González González, representados por el Procurador de los Tribunales Antonio Paniagua Caveda, y dirección del Letrado don Eutiquio Delcura Antón, y contra los herederos desconocidos de don Vicente Marín Antón en situación de rebeldía procesal, y...

Fallo: Que desestimando en su integridad la demanda deducida por el Procurador de los Tribunales don Jesús Martín y de la Fuente, en nombre y representación de la «Cámara Agraria Local de Gumiel de Hizán» contra don Heliodoro Marín Calvo, doña María Cruz González González y los herederos desconocidos e inciertos de don Vicente Marín Antón, debo absolver y absuelvo a los citados demandados de las pretensiones contra los mismos deducidas; todo ello con imposición a la parte demandante de las costas del procedimiento. Comuníquese a los interesados que la presente resolución devendrá firme si contra ella, en este Juzgado y para ante la Ilma. Audiencia Provincial de Burgos, no se interpone recurso de apelación dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación hecha en legal forma, la cual se hará respecto a la parte actora y demandados personados, mediante entrega de copia de la presente resolución autenticada por firma de la señora Secretaria, y en cuanto a los demandados declarados en rebeldía en estrados y mediante su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, a no ser que por la parte actora se interese la notificación personal de la misma dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la firmeza para dicha parte de esta resolución. — Así, por esta mi sentencia, de la que se unirá certificación a las actuaciones de su causa, la pronuncio, mando y firmo.

Lo anteriormente testimoniado concuerda bien y fielmente con su original al que me remito caso necesario, y para que conste y sirva de notificación a los herederos desconocidos de don Vicente Marín Antón, expido el presente en Aranda de Duero, a cinco de mayo de mil novecientos ochenta y nueve. — La Secretaria, María Isabel Alonso Grañeda.

3420.—6.900,00

LERMA

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

Doña María del Amparo Rodríguez Riquelme, Juez de Primera Instancia de Lerma y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue expediente de dominio a ins-

tancia de don Antonio Ortega Abad, mayor de edad, casado, obrero y vecino de Quintanadueñas (Burgos), representado por el Procurador señor Gutiérrez Gómez para la inscripción en el Registro de la Propiedad de Lerma de la siguiente finca:

«Finca rústica de 93,24 áreas de superficie, que linfa al Norte con Lucas Ordóñez; sur, camino; este, carretera antigua; oeste, carretera N-I, perteneciente al polígono 5 parcela A y del plano parcelario de expropiación número 502 y número de parcela del Catastro 2.061, del pago o paraje monte 1».

Por providencia de esta fecha, se ha admitido a trámite el expediente, al haberse cumplido los requisitos legales.

Se expide el presente citando a las personas ignoradas a quienes pueda perjudicar la inscripción y a los titulares desconocidos de las fincas colindantes a la que es objeto del presente expediente, para que en el término de diez días puedan comparecer en el expediente para alegar a cuanto a su derecho convenga en orden a la pretensión deducida.

Dado en Lerma, a 26 de abril de 1989. — La Secretaria (ilegible). — La Juez, María del Amparo Rodríguez Riquelme.

3405.—3.150,00

Doña María del Amparo Rodríguez Riquelme, Juez de Primera Instancia de Lerma y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado, a instancia de doña Mercedes San Cristóbal y Ortega de Lerma, se tramitan autos de declaración de herederos abintestato de doña Isabel San Cristóbal Ortega, natural de Lerma, siendo vecina de Villalmanzo, hija de don Gregorio San Cristóbal García y doña Celedonia Ortega Antón, y fallecida en Villalmanzo el día 9 de septiembre de 1980 en estado de casada sin hijos, habiéndola sobrevivido el cónyuge don Miguel Adrián Adrián, y habiendo fallecido con anterioridad a sus padres. Reclaman la herencia sus hermanos de doble vínculo don Eliseo y doña Mercedes San Cristóbal Ortega, por derecho propio y su sobrino don Gregorio San Cristóbal Carcedo, por derecho de representación de su premuerto padre don Pedro San Cristóbal Ortega, sin perjuicio de la cuota legal usufructuaria que correspondía al cónyuge viudo don Miguel Adrián Adrián, y se llama

por medio del presente, a los que se crean con igual o mejor derecho que los solicitantes, para que comparezcan a reclamarlo en este Juzgado, dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este edicto en el tablón de anuncios del Juzgado de Paz de Villalmanzo.

Dado en Lerma, a ocho de mayo de mil novecientos ochenta y nueve. El Juez, María del Amparo Rodríguez Riquelme. — El Secretario (ilegible).

3404.—3.300,00

ANUNCIOS OFICIALES

AUDIENCIA TERRITORIAL DE BURGOS

Sala de lo Contencioso Administrativo

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso administrativo siguiente:

Número 651/89, a instancia de don Nemesio Barral Vaquerizo, representado por el Procurador don Sigfredo Pérez Iglesias, contra resolución de la Subsecretaría del Interior de fecha 6 de febrero de 1989, desestimando el recurso de alzada interpuesto por el recurrente contra resolución de la Dirección General de la Guardia Civil de fecha 24 de octubre de 1988, en expediente número 135.435 denegando la petición de abono de cantidades correspondientes a dietas por servicios de retén de atestados prestados en la Agrupación de Tráfico.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniere, según lo establecido en los arts. 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 6 de mayo de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso administrativo siguiente:

Número 660/89, a instancia de don Juan Antonio Pérez Muriel, representado por el Procurador don Sigfredo Pérez Iglesias, contra resolución de la Subsecretaría del Interior, de fecha 6 de febrero de 1989, desestimando el recurso de alzada interpuesto por el recurrente contra resolución de la Dirección General de la Guardia Civil de fecha 24 de octubre de 1988, en expediente número 135.442, denegando la petición de abono de cantidades correspondientes a dietas por servicios de retén de atestados prestados en la Agrupación de Tráfico.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniere, según lo establecido en los arts. 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 6 de mayo de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso administrativo siguiente:

Número 659/89, a instancia de don Marcelino de las Heras Burgoa, en materia de personal, representado por el Procurador don Sigfredo Pérez Iglesias, contra resolución de la Subsecretaría del Interior, de fecha 6 de febrero de 1989, desestimando el recurso de alzada interpuesto por el recurrente contra resolución de la Dirección General de la Guardia Civil de fecha 24 de octubre de 1988, en expediente número 135.437, denegando petición de dicho recurrente sobre pago de indemnización por servicios prestados en el retén de la Guardia Civil de Tráfico. Y contra la desestimación por la Subsecretaría del Ministerio del Interior de recurso de alzada, mediante resolución de 6 de febrero de 1989 formulado por el recurrente contra la anterior resolución.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniere, según lo establecido en los arts. 60, 64 y 66 de la vigente

Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 8 de mayo de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso administrativo siguiente:

Número 653/89, a instancia de don Félix Sanz Peña, en materia de personal, vecino de Burgos, representado por el Procurador don Sigfredo Pérez Iglesias, contra resolución de la Dirección General de la Guardia Civil, de fecha 24 de octubre de 1988, en el expediente número 134.447, denegando petición de dicho recurrente sobre pago de indemnización por servicios prestados en el retén de la Guardia Civil de Tráfico. Y contra la desestimación por la Subsecretaría del Ministerio del Interior de recurso de alzada, mediante resolución de 6 de febrero de 1989, formulado por el recurrente contra la anterior resolución.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniere, según lo establecido en los arts. 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 6 de mayo de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso administrativo siguiente:

Número 655/89, a instancia de don Carmelo Peribañez de las Heras, representado por el Procurador don Sigfredo Pérez Iglesias, contra resolución de la Subsecretaría del Interior, de fecha 6 de febrero de 1989, desestimando el recurso de alzada interpuesto por el recurrente contra resolución de la Dirección General de la Guardia Civil de fecha 24 de octubre de 1988, en expediente núm. 135.443, denegando petición de abono de cantidades correspondientes a dietas por servicios de retén de atestados prestados en la Agrupación de Tráfico.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniere, según lo establecido en los arts. 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 6 de mayo de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso administrativo siguiente:

Número 661/89, a instancia de don Herminio Manrique Alonso, representado por el Procurador don Sigfredo Pérez Iglesias, contra resolución de la Subsecretaría del Interior, de fecha 6 de febrero de 1989, desestimando el recurso de alzada interpuesto por el recurrente contra resolución de la Dirección General de la Guardia Civil de fecha 24 de octubre de 1988, en expediente número 135.439, denegando la petición de abono de cantidades correspondientes a dietas por servicios de retén de atestados prestados en la Agrupación de Tráfico.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniere, según lo establecido en los arts. 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 6 de mayo de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso administrativo siguiente:

Número 542/89, a instancia de don Feliciano Martínez Archaga, representado y defendido por el Letrado don Ignacio Rodríguez Rodríguez, contra resolución de la Dirección General de Política Interior de fecha 15 de febrero de 1989, desestimando el recurso de alzada interpuesto por el

recurrente contra resolución del Gobierno Civil de Burgos, de fecha 10 de octubre de 1988, que imponía una multa de cincuenta mil pesetas, por haber incitado a cinco jóvenes menores de edad a dar muerte con carabina de aire comprimido a unas 20 palomas en la Iglesia y campanario de Santa María la Mayor de Briviesca.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniera, según lo establecido en los arts. 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 19 de abril de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso administrativo siguiente:

Número 658/89, a instancia de don Francisco Pérez García, representado por el Procurador don Sigfredo Pérez Iglesias, contra resolución de la Dirección General de la Guardia Civil, de 24 de octubre de 1988, en expediente número 135.441, denegando petición de pago de indemnizaciones por servicios prestados en retén equipo de atestados de la Guardia Civil de Tráfico, y desestimación de la Subsecretaría del Ministerio del Interior, del recurso de alzada fecha 6 de febrero de 1988.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniera, según lo establecido en los arts. 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 6 de mayo de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso administrativo siguiente:

Número 654/89, a instancia de don Adolfo San Esteban Burgoa, representado por el Procurador don Sigfredo Pérez Iglesias, contra resolución de la Dirección General de la Guardia Civil, de fecha 24 de octubre de 1988, en el expediente núm. 135.445, denegando petición de pago de indemnizaciones por servicios prestados en retén equipo de atestados de la Guardia Civil de Tráfico, y desestimación de la Subsecretaría del Ministerio de Interior, del recurso de alzada fecha 6 de febrero de 1988.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniera, según lo establecido en los arts. 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 6 de mayo de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso administrativo siguiente:

Número 652/89, a instancia de don Ismael Cabreas González, representado por el Procurador don Sigfredo Pérez Iglesias, contra resolución de la Dirección General de la Guardia Civil, de 24 de octubre de 1988, en expediente número 135.436, denegando petición de pago de indemnizaciones por servicios prestados en retén equipo de atestados de la Guardia Civil de Tráfico, y desestimación de la Subsecretaría del Ministerio del Interior, del recurso de alzada fecha 6 de febrero de 1988.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniera, según lo establecido en los arts. 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 6 de mayo de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

Número 911/88, a instancia de don Raimundo Giménez Vicario, representado por el Procurador don Sigfredo Pérez Iglesias, contra la denegación presunta por silencio administrativo al recurso interpuesto por el recurrente el 13 de abril de 1988 por incumplimiento de contrato administrativo de fecha 3 de mayo de 1986 por la Mancomunidad «Ribera del Duero» de la comarca de Roa, habiendo denunciado la mora el 14 de julio de 1988.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniera, según lo establecido en los artículos 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 10 de mayo de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso administrativo siguiente:

Número 678/89, a instancia de doña Ana Belén Lara Velasco, don Gabriel Sáez García y don Samuel Arribas Osúa, representados en turno de oficio, pobreza, por el Procurador don Francisco Javier Prieto Sáez, contra resolución de 22 de marzo de 1989, de la Diputación Provincial de Burgos, desestimando recurso de reposición interpuesto contra acuerdo sobre reducción del número de plazas de una oposición a vigilantes, incluida en la Oferta Pública de Empleo para 1988.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o Entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniera, según lo establecido en los artículos 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 13 de mayo de 1989. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 11 de mayo de 1989, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al sector Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector Industria Siderometalúrgica suscrito por la Federación de Asociaciones Empresariales y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión Sindical Obrera (USO) el día 3 del presente mes de mayo y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación perceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 10 de mayo del año 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:

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 11 de mayo de 1989. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos

CAPITULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª: Partes contratantes

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

Sección 2.ª: Ambito de aplicación

Art. 2. — *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 siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

también será de aplicación el Convenio Colectivo en las industrias de fabricación de envases en que se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán, asimismo, 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.

Art. 3. — *Ambito territorial.* — El presente Convenio obligará a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos, capital y provincia.

Art. 4. — *Ambito personal.* — Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo en 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.

Art. 5. — *Ambito temporal.* — El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1989 y tendrá una vigencia de un año, concluyendo el 31 de diciembre de 1989.

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 3.ª: Compensación, absorción y garantía «ad personam»

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

Art. 7. — *Garantía «ad personam».* — Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Sección 4.ª: Comisión paritaria

Art. 8. — *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 con sus componentes y las partes podrán ser asistidas por expertos.

CAPITULO II

Retribuciones

Sección 1.ª: Regulación salarial

Art. 9. — *Incremento salarial.* — Se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes hasta el momento en el presente Convenio en un 7,20 por 100. El salario base Convenio será el que queda fijado en la Columna A de la tabla salarial que se incluye como anexo 1.

Art. 10. — *Cláusula de revisión salarial.* — En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1988, 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 1989, sirviendo, por

consigniente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1990.

Sección 2.^a: Complementos salariales

A) Personales:

Art. 11. — *Antigüedad*. — Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, salvo los afectados por contratos de formación, percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios, en la cuantía que se determine en los Convenios de ámbito inferior que completan el presente Convenio, pero que en ningún caso podrá ser inferior al 5 por 100 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 períodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de I.L.T., los permisos y licencias, las excedencias forzosas, el período de servicio militar o civil sustitutorio y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el período de prueba de aquel en el que el trabajador haya permanecido con contrato en prácticas.

Los aumentos periódicos por año de antigüedad comenzarán a devengar a partir del 1 de enero si cumplierse en el 1.^{er} semestre y a partir del 1 de julio si fuese en el 2.^o

B) Complementos de puesto de trabajo:

Art. 12. — *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 concurra una de estas circunstancias, y el 30 por 100 si fueran dos. En el caso de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, reconocidos así por los Organismos competentes, el trabajador podrá optar entre el abono de los pluses establecidos para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con 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.

Art. 13. — *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:

Art. 14. — *Horas extraordinarias*. — Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1.^o — Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

2.^o — 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.

3.^o — 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 períodos 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.

4.^o — 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 períodos 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.

Art. 15. — *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.

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

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

La comisión mixta paritaria fijará los principios rectores a los que deberá ajustarse el incremento de la productividad dentro del criterio de maximizar el empleo.

Art. 17. — *Carencia de incentivo*. — Para las empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio no hubieran adoptado ningún régimen de valoración de puestos de trabajo o incentivos a la producción establecidos por cualquier forma y en que pueda fijarse la medida del rendimiento al trabajo mínimo exigible, vendrán obligadas a abonar a su personal en concepto de carencia de incentivo para 1989 las cifras marcadas en la tabla salarial anexa (Columna B), para un rendimiento correcto por jornadas de presencia en el trabajo, en un cómputo mensual equivalente a 25 días, y/o 300 en el cómputo anual.

Art. 18. — *Prima de producción*. — Para 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 obligadas a abonar al personal que tengan dicho sistema de valoración o medida de trabajo en concepto de primas de producción, siempre y cuando se obtenga en la producción un rendimiento exigible, las cifras marcadas en la tabla salarial (Columna C), por día trabajado.

Art. 19. — *Trabajos a destajo*. — Como criterio general y mientras dura 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 Comité de empresa o delegados de personal.

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

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 sancionada previamente por escrito como falta leve, por bajo rendimiento.

Para aquellas empresas que carezcan de incentivos y estén pagando primas por esta carencia, quedarán en vigor las calificaciones de faltas leves y graves anteriormente, cuando exista una baja en los rendimientos normales o habituales que vinieran desarrollando.

De vencimiento superior al mes:

Art. 21. — *Gratificaciones extraordinarias.* — Con el carácter de complemento salarial se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en «verano» y «Navidad», en la cuantía de 30 días cada una, del salario base fijado en el anexo, más antigüedad. La paga de «verano» será abonado 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 trabajo, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

CAPITULO III

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

Art. 22. — *Jornada.* — Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para 1989 una jornada laboral máxima anual de 1.796 horas de trabajo efectivo en jornada partida, y 1.761 en jornada continuada.

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

Art. 23. — *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 período de vacaciones a sus peculiaridades organizativas sin otro sometimiento que a las disposiciones de derecho necesario.

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.

Art. 24. — *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:

— En caso de matrimonio, una licencia de 15 días naturales con derecho a percibir el salario pactado en el presente Convenio.

— Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

— Dos días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará 2 días más.

— Dos días laborables en el caso de nacimiento de un hijo.

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

Sección 2.ª: Dietas y ropa de trabajo

Art. 25. — *Dietas.* — Se fijan en la cuantía siguiente:

— Dieta completa: 2.600 pesetas.

— Media dieta: 1.000 pesetas.

Las dietas que se fijan se percibirán por todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, con la única excepción de comisionistas y viajantes.

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

Sección 3.ª: Enfermedad y accidente

Art. 27. — *Accidente laboral.* — Se abonará el 100 por 100 en accidente desde el primer 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.

Art. 28. — *Hospitalización o intervención quirúrgica.* — El trabajador que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común percibirá el 100 por 100 desde el tercer día.

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

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

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

CAPITULO IV

Derechos sindicales

Art. 30. — 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 la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Art. 31. — 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.

Art. 32. — *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

Art. 33. — *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.

ne 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 contenidos 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.

Art. 34. — 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.

Art. 35. — *Seguro de vida, invalidez y muerte por accidente.* — Las empresas afectadas por este Convenio concertarán a favor de sus trabajadores, para el año 1989, un seguro de vida, invalidez y muerte por accidente con la siguiente cobertura:

- 1.000.000 por fallecimiento.
- 1.000.000 por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta.
- 2.000.000 por muerte a causa de accidente.
- 3.000.000 por muerte en accidente de circulación.

Art. 36. — *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

Art. 37. — *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 la empresa y el trabajador, suscribiendo un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establezca la legislación en este tipo de contratación.

Art. 38. — *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.

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

Art. 40. — *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.

Art. 41. — *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 período de un año consecutivo o tres alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá el plus de jefe de equipo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

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

Art. 42. — *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.

CLAUSULA ADICIONAL

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

En todo lo no previsto por este Convenio, las partes negociadoras y los empresarios y trabajadores afectados por él, se someten a la normativa que figura en el anexo II 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 1979 en sus anexos 1 y 2.

TABLAS SALARIALES

<i>Categorías</i>	<i>Salario base A</i>	<i>Plus carencia incentivo B</i>	<i>Prima producción C</i>	<i>Total anual</i>
<i>Personal Obrero:</i>				
Peón	2.234	448	534	1.083.850
Especialista	2.234	448	534	1.083.850
Mozo Especializado	2.234	448	534	1.083.850
<i>Profesionales de Oficio:</i>				
Oficial de Primera	2.527	498	591	1.223.375
Oficial de Segunda	2.409	471	565	1.165.125
Oficial de Tercera	2.264	460	547	1.100.200
<i>Personal Siderometalúrgico:</i>				
Profesional Siderometalúrgico 1. ^a	2.527	498	591	1.223.375
Profesional Siderometalúrgico 2. ^a	2.409	471	565	1.165.125
Profesional Siderometalúrgico 3. ^a	2.264	460	547	1.100.200

<i>Categorías</i>	<i>D Salario Convenio Ptas./mes</i>	<i>B Prima carencia incentivo Ptas./día</i>	<i>Total anual</i>
<i>Personal Subalterno:</i>			
Listero	68.010	460	1.090.140
Almacenero	68.010	460	1.090.140
Chófer de Motociclo	68.010	460	1.090.140
Chófer de Turismo	73.313	471	1.167.682
Chófer de Camión	75.946	498	1.212.644
Conductor de Máquina	75.946	498	1.212.644
Pesador y Basculero	67.356	448	1.077.384
Guarda Jurado y Vigilante	67.356	448	1.077.384
Ordenanza	67.356	448	1.077.384
Portero	67.356	448	1.077.384
Enfermero	67.356	448	1.077.384
<i>Personal Económico:</i>			
Dependiente Principal	68.010	460	1.090.140
Dependiente Auxiliar	67.356	448	1.077.384
Cocinero Principal	68.010	460	1.090.140
Cocinero Auxiliar	67.356	448	1.077.384
Cocinero Mayor	68.010	460	1.090.140
Camarero	67.356	448	1.077.384
Telefonista	67.356	448	1.077.384
<i>Personal Administrativo:</i>			
Jefe de Primera	83.458	498	1.317.812
Jefe de Segunda	79.766	498	1.266.124
Cajero (más de 1.000 trabajadores)	83.458	498	1.317.812
Cajero (250 a 1.000 trabajadores)	79.766	498	1.266.124
Auxiliar de Caja	68.010	460	1.090.140
Cajero (de menos de 250 trabajadores)	75.942	498	1.212.588
Oficial de Primera	75.942	498	1.212.588
Oficial de Segunda	72.313	471	1.153.682
Auxiliar Administrativo	68.010	460	1.090.140
Viajante	75.942	498	1.212.588

<i>Categorías</i>	<i>D</i> <i>Salario</i> <i>Convenio</i> <i>Ptas./mes</i>	<i>B</i> <i>Prima carencia</i> <i>incentivo</i> <i>Ptas./día</i>	<i>Total</i> <i>anual</i>
<i>Técnicos no Titulados:</i>			
<i>Técnicos de Taller:</i>			
Jefe de Taller	83.458	498	1.317.812
Maestro de Taller	79.766	498	1.266.124
Maestro de Segunda	75.942	498	1.212.588
Contramaestre	79.766	498	1.266.124
Encargado	75.942	498	1.212.588
Capataz de Especialistas y Peones	68.010	460	1.090.140
<i>Técnicos de Oficina:</i>			
Delineante Proyectista	83.458	498	1.317.812
Dibujante Proyectista	79.766	498	1.266.124
Delineante de Primera	75.942	498	1.212.588
Práctico de Topografía	75.942	498	1.212.588
Fotógrafo	75.942	498	1.212.588
Delineante de Segunda	72.313	471	1.153.682
Reproductor Fotográfico	68.010	460	1.090.140
Calcador	68.010	460	1.090.140
Archivero y Bibliotecario	72.313	471	1.153.682
Reproductor y Archivero de Planos	73.788	448	1.167.432
Auxiliar	68.010	460	1.090.140
<i>Técnicos de Oficinas de Organización Científica del Trabajo:</i>			
Jefe de Primera	83.458	498	1.317.812
Jefe de Segunda	79.766	498	1.266.124
Técnico de Organización de Primera	75.942	498	1.212.588
Técnico de Organización de Segunda	72.313	471	1.153.682
Auxiliar de Organización	68.010	460	1.090.140
<i>Técnicos Titulados:</i>			
Ingeniero, Arquitecto, Licenciados	108.660	498	1.670.640
Peritos, Aparejadores con responsabilidad	101.141	498	1.565.374
Peritos, Aparejadores sin responsabilidad	98.682	498	1.530.948
Ayudante de Ingeniero y Arquitecto	92.112	498	1.438.968
Maestro Industrial	78.098	498	1.242.772
Graduados Sociales	83.458	498	1.317.812
Ayudante Técnico Sanitario	75.946	498	1.212.644
<i>Trabajadores menores de 18 años:</i>			
Aspirantes, Botones y Pinches de 16-17 años		1.662 día	706.350
<i>Aprendices:</i>			
Aprendiz de Segundo Año		1.757 día	746.725
Aprendiz de Primer Año		1.662 día	706.350
<i>Dietas:</i>			
Media dieta, 1.000 pesetas.			
Dieta completa, 2.600 pesetas.			

ANEXO 2

I. Organización del trabajo

1. — *Norma general.* — La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien 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 que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

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

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

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

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

a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.

f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores, de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

3. — *Sistemas de organización científica y racional del trabajo.* — La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación 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 grupos 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:

a) La dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

b) 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.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión o un arbitraje.

d) 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 artículo 4 en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.

— Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.

— Conocer y emitir informe previo a su implantación por la dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.

— Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso.

— Acordar los períodos 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 período 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 período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivalente a un caminar de 6,4 Km. a la hora. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física, ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo 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 período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el Convenio Provincial en su caso.

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

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

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

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

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 a tiempo. Al pasar a otros puestos con 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 salarios, los gastos de viajes y las dietas o suplidos.

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

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

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc., para el personal contratado específicamente a estos efectos, en los cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter de transitorio, móvil o itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecer con la propia ejecución de las obras.

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

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables 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, art. 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación cuando el trabajador haya pactado con su empleador y éste haya abonado el desplazamiento con él de su familia.

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

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

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

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

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

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

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

3. — *Trabajadores españoles en el extranjero:*

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

2. — Los trabajadores a que se refiere este artículo conservarán todos los derechos que les corresponderían 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 percibirá en España de seguir realizando las mismas funciones, de acuerdo con lo que, convencional o legalmente, le sea de aplicación.

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

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

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

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

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

La empresa no podrá proceder a repatriar al trabajador, aún transcurridos treinta días desde el comienzo de ILT,

cuando el traslado del trabajador fuera peligroso o gravemente dañoso para su salud a juicio del facultativo que le trate.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

— Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.

— Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

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

III. Formación profesional

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

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

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

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

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

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

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

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

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

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

IV. Seguridad e higiene

Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones

de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores y empleadores, por ello, e independientemente de las medidas

legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

V. Vacaciones, permisos y excedencias

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, pudiendo convenir en la división en dos del período total.

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

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

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

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

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

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

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito 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 o superior a un año, a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

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

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

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

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

VI. No discriminación por razón de sexo

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

1. — **Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.** — Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas 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 del Metal, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretendan 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.

Ayuntamiento de Mahamud**ORDENANZA FISCAL****Desagüe de canalones y otras instalaciones análogas en terrenos de uso público****FUNDAMENTO LEGAL Y OBJETO**

Artículo 1. — Ejercitando la facultad reconocida en el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y al amparo de los artículos 199 a) y 208.4 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se establece, en este término municipal, una tasa sobre desagüe de canalones y otras instalaciones análogas en terrenos de uso público.

Art. 2.1. — Constituirá el objeto de esta exacción el vertido de aguas en terrenos de uso público, procedentes de los inmuebles, tanto si estuvieran dotados de canalones, bajadas, gárgolas u otras instalaciones análogas, como si carecieran en absoluto de dichos elementos.

2. — No se hallarán sujetos los inmuebles que, disponiendo de instalaciones adecuadas, viertan directamente sus aguas a la red de alcantarillado, de forma que no se produzca el desagüe en terrenos de uso público.

OBLIGACION DE CONTRIBUIR

Art. 3.1. — *Hecho imponible.* — Está constituido por el vertido de aguas en terrenos de uso público procedentes de los inmuebles.

2. — La obligación de contribuir nace desde el momento en que se inicie el aprovechamiento.

3. — *Sujeto pasivo.* — Las personas jurídicas propietarias o usufructuarias de los inmuebles gravados son las obligadas al pago de esta exacción.

BASES Y TARIFAS

Art. 4. — Constituye la base de esta exacción la longitud en metros lineales de la fachada de la finca y la categoría de la calle.

Art. 5. — La tarifa a aplicar será la siguiente:

a) Canales o canalones por cada metro lineal, 50 pesetas.

EXENCIONES

Art. 6. — Estarán exentos: El Estado, la Comunidad Autónoma y Provincia a que este Municipio pertenece, así como cualquier Mancomunidad, Área Metropolitana u otra Entidad de la que forme parte, por todos los aprovechamientos inherentes a los servicios públicos de comunicación que exploten directamente y por todos los que inmediatamente interesen a la seguridad y defensa nacional.

ADMINISTRACION Y COBRANZA

Art. 7.1. — A los efectos de liquidación de estos derechos y tasas, se formará anualmente por el Ayuntamiento el correspondiente Padrón, que quedará expuesto al público por quince días, a efectos de reclamaciones, anunciándose por edictos en el «Boletín Oficial» de la provincia y en los lugares de costumbre.

2. — El referido padrón, una vez aprobado por el Ayuntamiento, previa la resolución de las reclamaciones interpuestas, constituirá la base de los documentos cobratorios.

3. — Las altas que se produzcan dentro del ejercicio surtirán efectos desde la fecha en que nazca la obligación de contribuir, por la Administración se procederá a notificar a los sujetos pasivos la liquidación correspondiente al alta en el padrón, con expresión de:

a) Los elementos esenciales de la liquidación.

b) Los medios de impugnación que puedan ser ejercidos, con indicación de plazos y organismos en que habrán de ser interpuestos; y

c) Lugar, plazo y forma en que debe ser satisfecha la deuda tributaria.

4. — Las bajas deberán ser formuladas por los sujetos pasivos, y una vez comprobadas por la Administración producirán la eliminación respectiva del padrón, con efectos a partir del ejercicio siguiente al en que hubieren sido presentadas.

Art. 8. — Las cuotas correspondientes a esta exacción serán objeto de recibo único, cualquiera que sea su importe, es decir, de pago anual.

Art. 9. — Las cuotas liquidadas y no satisfechas dentro del período voluntario y su prórroga, serán exigidas por la vía de apremio con arreglo a las normas del Reglamento General de Recaudación.

PARTIDAS FALLIDAS

Art. 10. — Se considerarán partidas fallidas o créditos incobrables, aquellas cuotas que no hayan podido hacerse efectivas por el procedimiento de apremio, para cuya declaración se formalizará el oportuno expediente de acuerdo con lo prevenido en el vigente Reglamento General de Recaudación.

INFRACCIONES Y DEFRAUDACION

Art. 11. — Se considerarán infractores los que sin la correspondiente autorización municipal y consiguiente pago de derechos, lleven a cabo las utilizaciones o aprovechamientos que señala esta Ordenanza, y serán sancionadas de acuerdo con la Ordenanza General de Gestión, Recaudación e Inspección de este Ayuntamiento y subsidiariamente la Ley General Tributaria; todo ello sin perjuicio de en cuantas otras responsabilidades civiles o penales puedan incurrir los sufactos.

VIGENCIA

La presente Ordenanza comenzará a regir desde el 1 de enero de 1989 y permanecerá vigente, sin interrupción en tanto no se acuerde su modificación o derogación.

APROBACION

La presente Ordenanza fue aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento con fecha 19 de abril de 1989 y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Plazo de exposición 30 días desde la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Mahamud, marzo de 1989. — El Alcalde (ilegible). — El Secretario (ilegible).

3055.—6.750,00