



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION Anual 5.830 ptas. Semestral 3.498 ptas. Trimestral 2.226 ptas. Ayuntamientos .. 4.240 ptas. FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS Dtor.: Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 75 pesetas :—: De años anteriores: 175 pesetas	INSERCCIONES 150 ptas. por línea (DIN A-4) 100 ptas. por línea (cuartilla) 1.500 ptas. mínimo Pagos adelantados
		Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1990	Martes 31 de julio	Número 145

Providencias Judiciales

AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

Don Ildefonso Ferrero Pastrana, Secretario de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos.

Certifico: Que en los autos de que se hará mención se ha dictado la siguiente:

En la ciudad de Burgos, a doce de junio de mil novecientos noventa. — La Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos, constituida por los Ilmos. Sres. D. Manuel Aller Casas, Presidente, D. Rafael Pérez Alvarellos y D. Eduardo Pérez López, Magistrados, siendo Ponente D. Rafael Pérez Alvarellos, Pronuncia la siguiente:

Sentencia. — En el rollo de apelación n.º 485 de 1989, dimanante de juicio de menor cuantía, procedente del Juzgado de Primera Instancia número dos de Burgos, seguidos entre partes, de una, como demandante-apelante, don Eulogio Martínez Moreno, en su calidad de defensor Judicial de los menores Virginia, César, Oscar y Roberto de Vega Martínez, representado por el Procurador doña Inmaculada Pérez Rey y defendido por el Letrado D. José Ignacio Martínez Madrid, litigando en concepto de pobre; y de otra, como demandado-apelado, Banco Cantábrico, S.A., y Monserrat Martínez Bueno, representados por el Procurador D.ª Mercedes Manero Barriuso y defendidos por el Letrado D. Fernando Dancausa Treviño; y la demandada-apelada, Monserrat Martínez Buezo, que no ha

comparecido, entendiéndose las diligencias en Estrados del Tribunal, sobre tercera de dominio.

Fallo: Confirmar la sentencia dictada en los presentes autos por el Juzgado de Primera Instancia, número dos de los de esta capital, con expresa imposición a la parte recurrente, de las costas de esta alzada. — Así, por esta nuestra sentencia, de la que se unirá certificación al rollo de Sala, notificándose a las partes, y al litigante incomparecido en la forma dispuesta por la Ley para los rebeldes, si dentro del término de quinto día, no se solicita notificación personal, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. — Manuel Aller Casas, Rafael Pérez Alvarellos, Eduardo Pérez López, rubricado.

Y para que conste y sirva de notificación personal a la demandada incomparecida en esta instancia D.ª Monserrat Martínez Buezo, expido y firmo el presente en Burgos, a cinco de julio de mil novecientos noventa. — El Secretario, Ildefonso Ferrero Pastrana.

4287.—5.400,00

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número dos 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 diecinueve de junio de mil novecientos noventa. — El Ilmo. Sr. don Juan Carlos Fernández Llorente, Ma-

gistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número dos de los de esta capital, ha visto los presentes autos de juicio de cognición, promovidos por Eduardo Payno y Díez de la Espina, representado por el Procurador María Mercedes Manero Barriuso, y dirigido por el Letrado don Eduardo Payno, contra María Luisa Velasco Andrés, Manuel Blanco Martín y Procopio Rey García, declarados en rebeldía, y...

Fallo: Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por la procurador D.ª Mercedes Manero Barriuso en nombre y representación de Eduardo Payno y Díez de la Espina, debo condenar y condeno a los demandados D. Procopio Rey García, D.ª M.ª Luisa Velasco Andrés y Manuel Blanco Martín, en situación procesal de rebeldía, a que abonen al actor la suma de trescientas sesenta mil cuatrocientas pesetas (360.400) más los intereses legales desde la interposición de la demanda, incrementados en dos puntos desde la fecha de esta resolución, imponiéndoles las costas del procedimiento.

Contra esta sentencia podrá interponerse en este Juzgado recurso de apelación en el plazo de cinco días a contar desde su notificación. — Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y se expide el presente para que sirva de notificación en legal forma a María Luisa Velasco Andrés, Don Manuel Blanco Martín y Procopio Rey García, en situación procesal de rebeldía.

Dado en Burgos, a once de julio de mil novecientos noventa. — El Secretario (ilegible).

4289.—5.100,00

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

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo n.º 0269/90, promovido por Seelord, S.A., contra Dionisio González Sánchez, en reclamación de 670.000 pesetas, he acordado por providencia de esta fecha, citar de remate a dicha parte demandada, Dionisio González Sánchez, cuyo domicilio actual se desconoce, para que en el término de nueve días se persone en los autos, y se oponga si le conviniere, habiéndose practicado ya el embargo de sus bienes sin previo requerimiento de pago, dado su ignorado paradero. De no personarse le parará el perjuicio a que hubiere lugar en Derecho.

Dado en Burgos, a nueve de julio de mil novecientos noventa. — El Secretario (ilegible).

4248.—2.400,00

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

Cédula de notificación

Doña María Concepción Martínez Conde, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia número uno de Aranda de Duero y su partido.

Hace saber: Que en autos de juicio declarativo de menor cuantía, civil número 383 de 1989, se dictó sentencia que contiene el encabezamiento y parte dispositiva que a continuación se expresan:

«Sentencia. — En la ciudad de Aranda de Duero, a veinticinco de junio de mil novecientos noventa. — El Sr. D. Juan Pedro Quintana Carretero, Juez del Juzgado de Primera Instancia número uno de Aranda de Duero, habiendo visto los presentes autos de tercería de dominio, promovidos a instancia de D. Pablo Peñalba López y en su representación el Procurador de los Tribunales D. Antonio Paniagua Caveda, y en su defensa el Letrado D. Fernando Martínez García, contra D. Antonio Olmo Fernández, D. Juan Antonio Martín Nieto Santos, representados por el Procurador de los Tribunales D. Jesús Martín y de la Fuente, y dirigidos por el Letrado D. Alvaro Ontoso Terradillos, y, contra D. Pacomio Arroyo Rasero, Teresa Benito López, Angel García García-Ochoa y Natividad Bayo García, en situación de rebeldía procesal en las presentes actuaciones, y...

Fallo: Que apreciando de oficio la excepción de falta de legitimación activa «ad causam» en el presente

juicio, seguido previa demanda del Procurador don Antonio Paniagua Caveda, en nombre y representación de D. Pablo Peñalba López, contra D. Antonio Olmo Fernández, D. Juan Antonio Martín Nieto Santos, D. Pacomio Arroyo Rasero, D.ª Teresa Benito López, D. Angel García García-Ochoa y D.ª Natividad Bayo García, debo desestimar y desestimo la demanda, declarando no haber lugar a la misma y absolviendo a los demandados de las pretensiones contra ellos formuladas; condenando a la parte actora al pago de las costas causadas. — Archívese la presente resolución en el libro de sentencias de este Juzgado, expidiéndose testimonio de la misma para su unión a los autos de referencia. — Notifíquese a los interesados la presente resolución, haciéndoles saber que la misma no es firme y que contra ella cabe interponer, en este Juzgado y para ante la Ilma. Audiencia Provincial de Burgos, recurso de apelación dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación hecha en legal forma, la cual se hará, en cuanto a la parte actora y demandada personada en autos, mediante entrega de copia autenticada por firma de la señora Secretaria a sus respectivos Procuradores, 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 dentro de los cinco días hábiles siguientes al de esta notificación para dicha parte. — Así, por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo. — Juan Pedro Quintana Carretero. — Rubricado».

Y para que tenga lugar la notificación de los demandados declarados en rebeldía don Angel García García-Ochoa y doña Natividad Bayo García, expido la presente que firmo en Aranda de Duero, a veintisiete de junio de mil novecientos noventa. — La Secretaria, María Concepción Martínez Conde.

4290.—7.200,00

LERMA

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

Cédula de notificación

Doña M.ª del Rosario de Sebastián Carazo, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Lerma y su partido.

Doy fe y testimonio: Que en los autos de juicio de faltas seguidos en

este Juzgado con el número 75 de 1988, por daños, contra Francisco José Gascón Gómez, se ha dictado sentencia, que copiada literalmente su encabezamiento y fallo, dice como sigue:

Encabezamiento. — En la villa de Lerma, a seis de julio de mil novecientos noventa. — En nombre de Su Majestad D. Juan Carlos I Rey de España.

Vistos en juicio oral y público don Aurelio Alonso Picón, Juez sustituto de este Juzgado de Instrucción de Lerma y su partido, los presentes autos de juicio de faltas número 75 de 1988, seguido a virtud de denuncia de Carlos Meruelo del Pozo, mayor de edad, industrial y vecino de Cabañes de Esgueva (Burgos), contra Francisco José Gascón Gómez, mayor de edad, soltero, funcionario y vecino de Bilbao (Vizcaya), calle Gordóniz, número 8 bajo, siendo parte el Ministerio Fiscal y el Letrado don Felipe Real Chicote en nombre y representación de la Cía. U.A.P. Ibérica y asistiendo a Carlos Meruelo del Pozo. Y la Letrada doña Encarnación Muñoz Rubio en nombre y representación de la Cía. Aurora Polar, S.A.

Fallo: Que debo condenar y condeno al denunciado Francisco José Gascón Gómez, a que indemnice a Carlos Meruelo del Pozo, en la cantidad de ciento cincuenta y dos mil veintitrés pesetas (152.023 pesetas) por los daños causados y al pago de las costas del juicio, declarando la responsabilidad civil directa de la Cía. Aurora Polar, S.A., cantidad que devengará el interés legal del dinero incrementado en dos puntos desde la fecha de la sentencia hasta su total ejecución en favor del acreedor.

Esta sentencia no es firme y contra la misma cabrá recurso de apelación para ante la Sección Primera de la Ilma. Audiencia Provincial de Burgos, que puede interponerse en el acto de la notificación o al siguiente día por comparecencia en la Secretaría del Juzgado.

Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que conste y sirva de notificación al condenado Francisco José Gascón Gómez, que en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, expido y firmo la presente en Lerma, a trece de julio de mil novecientos noventa. — La Secretaria, María del Rosario de Sebastián Carazo.

4328.—6.000,00

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 25 de mayo de 1990, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al sector Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos.

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

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

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, 25 de mayo de 1990. — 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.º — *Partes contratantes.* — El presente Convenio Colectivo se concerta 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.º — *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.º — *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.º — *Ambito personal.* — Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero o Alta Gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Art. 5.º — *Ambito temporal.* — El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1990 y tendrá una vigencia de un año, concluyendo el 31 de diciembre de 1990.

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.º — *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.

Art. 7.º — *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.º — *Comisión Mixta Paritaria.* — La Comisión Mixta Paritaria estará integrada por los miembros designados por las partes firmantes de este Convenio y tendrá como funciones, aparte de las de interpretación y vigilancia y aplicación del Convenio, funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en el ámbito sectorial de la actividad siderometalúrgica. Para estas cuestiones la Comisión Paritaria podrá estar presidida por persona de común acuerdo por sus componentes y las partes podrán ser asistidas por expertos.

CAPITULO II

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª — Regulación salarial.

Art. 9.º — *Incremento salarial.* — Se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes hasta el momento en

el presente Convenio en un 8,75 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 1990 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1989, 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 1990, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1991, 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 1991.

SECCIÓN 2.ª — Complementos salariales.

A) Personales:

Art. 11. — *Antigüedad.* — Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios, en la cuantía que se determine en los convenios de ámbito inferior que 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.

A los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa mediante «contratos para la formación», y que finalizado el mismo continúen prestando sus servicios, se les reconocerá el período que hayan estado vinculados a la empresa mediante este tipo de contratos, para efectos del cálculo de la antigüedad, a partir del día 1 de enero de 1990.

Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengar a partir del 1.º de enero si cumpliese en el 1.º semestre y a partir del 1.º de julio se 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 concorra 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 vengán 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 intruismo 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 lograse, el empresario o los representantes de los trabajadores o los mismos trabajadores, allí donde no existan representantes sindicales, podrán recurrir a la mediación de la Comisión Mixta Paritaria.

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

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

Art. 18. — *Prima de Producción.* — Las empresas que a la entrada en vigor del Presente Convenio tuvieran adoptado algún régimen de incentivo a la producción o valoración de puestos de trabajo establecidos por cualquiera de los sistemas comúnmente adoptados para tal medida científica del trabajo (sistema Bedaux, Internacional, MTM o cualquier otro), vendrán obligados a pagar como mínimo el Plus Convenio marcado en la tabla salarial columna B, en cómputo mensual equivalente a 25

días, y/o 300 en el cómputo anual, y ello aún cuando no se obtenga en la producción el mínimo exigible. En el supuesto de que se obtuviera o superara el mínimo exigible, la cantidad a percibir por la obtención de dicho mínimo exigible será la consignada como Plus Convenio, y en lo que se supere, se estará a las tablas de primas de producción establecidas en cada empresa.

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

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

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

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

D) *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 abonada antes del día 20 del mes de julio.

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

CAPITULO III

SECCIÓN 1.ª — *Régimen de jornada, jornada laboral, vacaciones y licencias.*

Art. 22. — *Jornada.* — Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para 1990 una jornada laboral máxima anual de 1.790 horas de trabajo efectivo en jornada partida, y 1.755 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, teniendo en cuenta que al menos 21 días continuados, serán disfrutados por toda la plantilla, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

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

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

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

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

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

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 los mismos:

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

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

c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

SECCIÓN 2.ª — *Dietas y ropa de trabajo.*

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

— Dieta completa: 2.900 pesetas.

— Media dieta: 1.050 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 desde el 1.^{er} día a los trabajadores que sufran un accidente traumático en el centro de trabajo excluyéndose las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas. Este salario se calculará, para los que trabajen a prima, conforme al promedio de lo ganado en los tres meses anteriores al accidente. Para los que no trabajen a prima, se calculará conforme a lo percibido en cada mensualidad.

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

Art. 28. — *Hospitalización o intervención quirúrgica.* — El trabajador que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común percibirá el 100 por 100 desde el 3.^{er} día.

De igual forma percibirá el 100 por 100 desde el 3.^{er} 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 y 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, contarán 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 Con-

venio, se creará una Comisión Interprofesional de Seguridad e Higiene en el trabajo, con carácter paritario, integrada por 12 representantes, 6 de ellos elegidos por las centrales firmantes de este Convenio y 6 representantes elegidos por las asociaciones empresariales integradas en la Federación Provincial de Empresarios del Metal, la cual tendrá las siguientes funciones:

1) Promover entre empresarios y trabajadores del sector del metal una adecuada formación e información en temas de seguridad e higiene en el trabajo y concretamente la de dar a conocer a empresas y trabajadores el funcionamiento y deberes de los Comités de Seguridad e Higiene y de los vigilantes de seguridad.

2) Estudiar conjuntamente los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector siderometalúrgico y en el ámbito provincial, al objeto de proponer ante la autoridad laboral correspondiente las adecuadas medidas técnicas que los corrijan y prevengan.

3) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, Mutuas de Accidentes y las propias empresas con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, etc.

4) Esta Comisión de Seguridad e Higiene podrá tener misiones de mediación, conciliación y arbitraje en cuantos conflictos colectivos se planteen en las empresas en contenciosos relativos a seguridad y salud de los trabajadores.

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

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

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.* — Las empresas afectadas por este Convenio, concertarán a favor de sus trabajadores, para el año 1990, un Seguro de vida, invalidez y muerte con la siguiente cobertura:

1.250.000 por fallecimiento.

1.250.000 por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta.

3.000.000 por muerte a causa de accidente de cualquier tipo.

Asimismo, para el año 1991 las coberturas serán de 1.500.000, 2.000.000 y 3.000.000, respectivamente.

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 empresa y trabajador, suscribiendo un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece 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.

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

Cláusula 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 1.979 en sus anexos 1 y 2.

ANEXO 1

Tablas salariales, año 1990

Convenio provincial para la industria siderometalúrgica

Categorías	Salario base A	Plus Convenio B	Total anual
<i>Personal obrero</i>			
Peón	2.473	496	1.199.825
Especialista	2.473	496	1.199.825
Mozo Especialista	2.473	496	1.199.825
<i>Profesionales de oficio</i>			
Oficial de Primera	2.796	551	1.353.600
Oficial de Segunda	2.665	521	1.288.925
Oficial de Tercera	2.506	509	1.217.750
<i>Personal siderometalúrgico</i>			
Profesional Siderometalúrgico 1. ^a	2.796	551	1.353.600
Profesional Siderometalúrgico 2. ^a	2.665	521	1.288.925
Profesional Siderometalúrgico 3. ^a	2.506	509	1.217.750

<i>Categorías</i>	<i>C</i> <i>Salario Convenio</i> <i>Pesetas mes</i>	<i>B</i> <i>Plus Convenio</i> <i>Pesetas día</i>	<i>Total anual</i>
<i>Personal subalterno</i>			
Listero	75.271	509	1.206.494
Almacenero	75.271	509	1.206.494
Chófer de motociclo	75.271	509	1.206.494
Chófer de turismo	80.033	521	1.276.762
Chófer de camión	84.055	551	1.342.070
Conductor de máquina	84.055	551	1.342.070
Pesador y Basculero	74.548	496	1.192.472
Guarda Jurado y Vigilante	74.548	496	1.192.472
Ordenanza	74.548	496	1.192.472
Portero	74.548	496	1.192.472
Enfermero	74.548	496	1.192.472
<i>Personal Economato</i>			
Dependiente principal	75.271	509	1.206.494
Dependiente Auxiliar	74.548	496	1.192.472
Cocinero Principal	75.271	509	1.206.494
Cocinero Auxiliar	74.548	496	1.192.472
Cocinero Mayor	75.271	509	1.206.494
Camarero	74.548	496	1.192.472
Telefonista	74.548	496	1.192.472
<i>Personal Administrativo</i>			
Jefe de Primera	92.370	551	1.458.480
Jefe de Segunda	88.283	551	1.401.262
Cajero (más de 1.000 trab.)	92.370	551	1.458.480
Cajero (250 a 1.000 trab.)	88.283	551	1.401.262
Auxiliar de Caja	75.271	509	1.206.494
Cajero (de menos de 250 trab.)	84.051	551	1.342.014
Oficial de Primera	84.051	551	1.342.014
Oficial de Segunda	80.033	521	1.276.762
Auxiliar Administrativo	75.271	509	1.206.494
Viajante	84.051	551	1.342.014
<i>Técnicos no titulados</i>			
— Técnicos de Taller:			
Jefe de Taller	92.370	551	1.458.480
Maestro de Taller	88.283	551	1.401.262
Maestro de Segunda	84.051	551	1.342.014
Contramaestre	88.283	551	1.401.262
Encargado	84.051	551	1.342.014
Capataz de especialistas y peones	75.271	509	1.206.494
<i>Técnicos de oficina</i>			
Delineante Proyectista	92.370	551	1.458.480
Dibujante Proyectista	88.283	551	1.401.262
Delineante de Primera	84.051	551	1.342.014
Práctico de Topografía	84.051	551	1.342.014
Fotógrafo	84.051	551	1.342.014
Delineante de Segunda	80.033	521	1.276.762
Reproductor Fotográfico	75.271	509	1.206.494
Calcador	75.271	509	1.206.494
Archivero y Bibliotecario	80.033	521	1.276.762
Reproductor y archivero de planos	74.548	496	1.192.472
Auxiliar	75.271	509	1.206.494
<i>Técnicos de oficinas y organización científica del trabajo</i>			
Jefe de Primera	92.370	551	1.458.480
Jefe de Segunda	88.283	551	1.401.262
Técnico de Organización de 1. ^a	84.051	551	1.342.014
Técnico de Organización de 2. ^a	80.033	521	1.276.762
Auxiliar de Organización	75.271	509	1.206.494

Categorías	C	B	Total anual
	Salario Convenio Pesetas mes	Plus Convenio Pesetas día	
<i>Técnicos de laboratorio</i>			
Jefe de Primera	92.370	551	1.458.480
Jefe de Segunda	88.283	551	1.401.262
Analista de Primera	84.051	551	1.342.014
Analista de Segunda	80.033	521	1.276.762
Auxiliar	75.271	509	1.206.494
<i>Técnicos titulados</i>			
Ingeniero, Arquitecto, Licenciado	120.262	551	1.848.968
Peritos, Aparejadores con responsabilidad	111.941	551	1.732.474
Peritos, Aparejadores sin responsabilidad	109.219	551	1.694.366
Ayudante de Ingeniero y Arquitecto	101.947	551	1.592.588
Maestro Industrial	92.370	551	1.458.480
Graduados Sociales	92.370	551	1.458.480
Ayudante Técnico Sanitario	84.055	551	1.342.070
<i>Trabajadores menores de 18 años</i>			
Aspirantes, Botones y Pinches de 16-17 años	1.839 día		781.575
<i>Aprendices</i>			
Aprendiz de Segundo año	1.944 día		826.200
Aprendiz de Primer año	1.839 día		781.575
<i>Dietas:</i>			
— Media dieta	1.050		
— Dieta completa	2.900		

ANEXO 2

1. Organización del trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. — *Sistemas de organización científica y racional del trabajo.* — La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional 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 or-

ganización 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 teniéndolo 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 posibles 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 de legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

— Las establecidas en el apartado anterior en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.

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

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

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

— Acordar los 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 kilómetros 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 kilómetros 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 fueron accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplace-

miento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

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

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

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

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

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado permanezca 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 concepto de gastos de alojamiento, manutención o dietas.

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

La empresa no podrá proceder a repatriar al trabajador, aún transcurridos treinta días desde el comienzo de ILT, cuando el traslado del trabajador fuera peligroso o gravemente 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 corresponda.

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 resulta-se 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

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

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

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

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

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

— Promover y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de

empresa o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

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

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

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

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

IV. Seguridad e higiene

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

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

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

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

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

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

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

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde

su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

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

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

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

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

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

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

V. Permisos y licencias

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

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

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

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

La empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a un año, a su personal cuando 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 sistemática y planificada los siguientes:

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

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

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

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

2. — *Instrumentos para alcanzar estos objetivos.* — Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio.

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

VII. *Derechos sindicales*

Las partes firmantes de este Convenio del Metal, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposi-

ciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

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

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

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

3382.—138.600,00

En Burgos, siendo las diez horas del día ocho de junio de mil novecientos noventa, se reúne en la Sala de Juntas de FAE la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica, con asistencia de los miembros siguientes:

— Empresarios: D. V. Javier Manzanal Maestro, D. Rafael Gómez Ruiz y D. Juan Manuel Urién Zabarte. Asesor: Alberto Manero de Pereda.

— Trabajadores: Por CC.OO., D. Fernando Ruiz Gallero; por UGT, D. Adrián Santamaría Rguez. y Dña. Héliida Fernández, y por USO, D. Servando Martínez Hernando, D. Miguel Ángel García Rebollo y D. Juan Ignacio Presa Amo.

En primer lugar, se da cuenta de varios errores mecanográficos que han de corregirse y son los siguientes:

En el artículo 11, tercer párrafo poner una coma después de «... se les reconocerá el período que hayan estado vinculados a la empresa mediante este tipo de contratos».

En este mismo artículo, en el párrafo cuarto añadir una «s» a la palabra año.

En el artículo 18, añadir el artículo «la», a continuación de «... la cantidad a percibir por la obtención de dicho mínimo exigible será».

En el anexo 2, tercer párrafo añadir una «e» en la segunda línea al comienzo de donde dice «stos».

Por otro lado se estudió el párrafo 2.º, del apartado 9, del anexo 2, viéndose la conveniencia de la posibilidad de modificarlo o suprimirlo íntegramente habida cuenta de la contradicción existente con el artículo 18 del Convenio.

Y no habiendo sido otros asuntos que tratar, se levanta la sesión. De todo lo cual como Secretario certifico.

4250.—2.588,00

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA TERRITORIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Unidad de Recaudación Ejecutiva número uno de Burgos

D. Rafael Pérez González, Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social número uno de Burgos.

Hace saber: Que en los títulos ejecutivos expedidos contra los deudores que a continuación se relacionan, de

los regímenes y por períodos e importes que igualmente se expresan, ha sido dictada por el señor Tesorero Territorial de la Seguridad Social de Burgos la siguiente:

Providencia: «En uso de la facultad que me confiere el artículo 102 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, una vez expedida certificación de descubierto, ordeno la ejecución forzosa sobre bienes y derechos del deudor con arreglo a las prescripciones del citado Reglamento, fijándose el recargo de apremio en una cuantía equivalente al 20 por 100 del principal».

Y no siendo posible notificar la anterior providencia al responsable del pago conforme al artículo 105 del citado Reglamento, aprobado por Real Decreto 716/1986, de 7 de marzo, por ser desconocido su domicilio y paradero, se hace por medio del presente edicto, con el fin de que comparezcan, por sí o por medio de representante, en el expediente ejecutivo que se le sigue, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 106 del repetido texto reglamentario, requiriéndole para que, en el plazo de veinticuatro horas, haga efectivos sus débitos en esta Unidad de Recaudación, previéndole que, de no hacerlo así, se procederá sin más al embargo de sus bienes.

Transcurridos ocho días desde la publicación de este edicto sin haberse personado el interesado, será declarado en rebeldía. Desde ese momento todas las notificaciones a practicar preceptivamente al deudor se efectuarán en la propia dependencia de este órgano ejecutor, no intentándose en lo sucesivo notificaciones personales.

Lo que se hace público para conocimiento del interesado, advirtiéndole:

1.º — Que contra la providencia de apremio que se le notifica sólo serán admisibles los motivos de oposición que enumera el artículo 103 del Reglamento, pudiendo interponer los siguientes recursos:

De reposición, con carácter previo y facultativo, a la reclamación económico-administrativa, en el plazo de

quince días, ante la Tesorería Territorial de la Seguridad Social.

Reclamación económico-administrativa, en el mismo plazo, ante el Tribunal Económico-Administrativo Provincial, ambos plazos contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto.

2.º — Que contra los requerimientos practicados en el presente edicto podrán presentar recurso ante la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, dentro de los ocho días siguientes al de su publicación en el «Boletín Oficial», en los términos establecidos en el artículo 187 del Reglamento General.

3.º — La interposición de cualquier recurso o reclamación no suspenderá el procedimiento de apremio, a menos que garantice el pago de los débitos perseguidos mediante aval solidario de Banco, Caja de Ahorros o Entidad crediticia, debidamente autorizados y domiciliados en territorio nacional, por tiempo indefinido y por cantidad suficiente para cubrir el importe de la deuda inicial más un 25 por 100 en concepto de recargo de apremio y costas reglamentarias devengadas o cuando se consigne a disposición de la Tesorería General una cantidad equivalente a esta misma suma de conceptos.

El orden nominativo de la relación es: Nombre o razón social; Régimen; Débito en pesetas y domicilio.

Nombre	Régimen	Período	Cantidad	Domicilio
Alban de Servicios, S.A.L.	General	01/88	122.276	Burgos
Alonso Mateo, Emilio	General	11/88	6.000	Burgos
Aragón González, Jorge J.	Autónomos	01/88 a 06/88	106.562	Burgos
Arce López, Florencio	Autónomos	01/86 a 02/86	32.368	Burgos
Automóviles la Serrana, S.L.	General	05/89	60.120	Burgos
Barbadillo Escriba, Pablo	Autónomos	07/88 a 11/88	35.521	Burgos
Bartolomé Camarero, Tomás	General	12/88	6.001	Burgos
Capeman, S.L.	General	05/89	97.514	Burgos
Castellanos Flórez, Víctor	Repres. Comer.	04/86 a 12/86	143.940	Burgos
Díaz Iglesias, César	Autónomos	04/83 a 01/84	13.971	Burgos
Díez Arnáiz, Guillermo	Autónomos	10/88 a 12/88	53.281	Burgos
Díez Ruiz, Cristino	General	01/84 a 12/84	199.639	Burgos
Docto Técnica, S.A.	General	04/89 a 07/89	1.261.611	Burgos
Esteban González, Isabel	Autónomos	07/88 a 09/88	53.281	Burgos
Fernández Ortiz, José A.	Autónomos	09/87	16.993	Burgos
García Pardo, Jesús M.	Autónomos	11/88 a 12/88	35.521	Burgos
Gil Pérez, Eusebio	Autónomos	12/87	16.993	Burgos
González Aramburu, Juan C.	Autónomos	06/87	16.993	Burgos
González Pérez, M. Adoración	Autónomos	08/87 a 12/87	84.966	Burgos
Ibeas Ruiz, Román	Autónomos	07/88 a 09/88	35.521	Burgos
Laserna Escolar, Rafael	General	10/88	6.000	Burgos
Martínez Manuel, Felipe	Autónomos	07/88	17.760	Burgos
Miguel Miguel, Jesús I.	Autónomos	01/88 a 10/88	177.603	Burgos
Ortiz Espinosa, Javier	General	07/87	6.429	Burgos
Oscar Bueno, Jesús	Autónomos	07/88 a 09/88	53.281	Burgos
Pérez Martínez, Lucinio	General	04/85 a 06/85	233.700	Burgos
Ramos Prieto, M. José	Autónomos	03/85 a 12/85	131.570	Burgos
Ribe Valle, Luis Javier	General	11/88	6.000	Burgos
Rodríguez Meiriño, Eugenio	Autónomos	07/87 a 10/87	67.972	Burgos
Sánchez Díez, Margarita	Autónomos	08/88	17.760	Burgos
Valero García, Roberto	Autónomos	09/88 a 12/88	71.041	Burgos
Varga Inige, Mario R. de la	General	04/89 a 05/89	166.894	Burgos
Velasco Rodríguez, Tomás	General	02/87	67.084	Burgos
Vicario Busto, Desiderio	Autónomos	01/84 a 12/84	165.688	Burgos
Medina Andrés, Ildefonso	Autónomos	03/88	17.760	Burgos

Nombre	Régimen	Período	Cantidad	Domicilio
Pérez Rodríguez, Rosario	Autónomos	01/85 a 08/85	102.332	Burgos
Junta Ganadera	Agrario C.A.	01/87 a 12/87	34.040	Cernégula
Lorenzo Miranda, M. Aránzazu	Autónomos	01/88 a 06/88	106.562	Cogollos
Lorenzo Miranda, José María	Autónomos	01/88 a 06/88	106.562	Cogollos
González Medel, Julián	Autónomos	01/88 a 06/88	88.802	Quintanar de la Sierra
Pérez Lorenzo, Pascual	Agrario C.A.	01/87 a 04/87	21.240	Sargentos de la Lora
Franco Angulo, Luis C.	Autónomos	01/89	19.077	Tardajos
Baile Najas, José L.	Agrario C.A.	05/87 a 07/87	15.930	Villanueva Puerta

Burgos, 11 de julio de 1990. — El Recaudador Jefe de la Unidad, Rafael Pérez González.

4249.—15.000,00

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y URBANISMO

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL DUERO

Canon de regulación del año 1989

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 106.1 de la Ley 29/85, de 2 de agosto, desarrollado en el artículo 297 y sucesivos del Reglamento de Dominio Público Hidráulico se han calculado las cantidades para obtener el Canon, habiendo resultado los siguientes valores:

Tramo del río Duero

Valor propuesto, 1.340 ptas./Ha.

Abastecimientos, 7.249 ptas./l./sg.

Usos industriales, 134 ptas./CV.

Otros usos industriales, 7.249 ptas./l./sg.

Industrias térmicas y lavaderos, 335 ptas./l./sg.

Piscifactorías, 201 ptas./l./sg.

Molinos, 13 ptas./l./sg.

Términos afectados: Aranda de Duero, Berlangas de Roa, Castrillo de la Vega, Fresnillo de las Dueñas, Fuentespina, Gumiel del Mercado, Hoyales de Roa, La Vid y Barrios, Mambrilla de Castrejón, Roa de Duero, San Juan del Monte, San Martín de Rubiales, Villalba de Duero, Zazuar.

Condiciones de aplicación: Se establece un mínimo de 200 pesetas por liquidación para aquellos propietarios a los que les resulte un valor inferior.

Las liquidaciones que se practiquen se incrementarán en un 4 por 100 por aplicación de la Tasa 138/1960 («B. O. E.», número 31, de 5 de febrero de 1960).

El estudio y justificación de estos cánones obra en poder de los representantes de los regantes y pueden examinarse en el Departamento de Explotación de la Confederación Hidrográfica del Duero.

Las propuestas de estos cánones de regulación han sido elaboradas en la Junta de Explotación del Alto Duero, celebrada en Aranda de Duero (Burgos) el día 22 de marzo de 1990.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento de Dominio Público Hidráulico, para que durante el plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, los interesados puedan presentar, dentro de dicho plazo, las reclamaciones que estimen oportunas en el Registro General de la Confederación Hidrográfica del Duero, calle Muro, 5, de Valladolid, o en cualquiera de las dependencias expresadas en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 («B. O. E.», número 171, de 18 de julio de 1958).

Valladolid, abril de 1990. — El Ingeniero Jefe de Explotación, Eustorgio Briso-Montiano de Alvaro.

4299.—4.725,00

Canon de regulación del año 1989

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 106.1 de la Ley 29/85, de 2 de agosto, desarrollado en el artículo 297 y sucesivos del Reglamento de Dominio Público Hidráulico se han calculado las cantidades para obtener el Canon, habiendo resultado los siguientes valores:

Tramo del río Riaza

Valor propuesto, 1.519 ptas./Ha.

Abastecimientos, 8.218 ptas./l./sg.

Usos industriales, 152 ptas./CV.

Otros usos industriales, 8.218 ptas./l./sg.

Industrias térmicas y lavaderos, 380 ptas./l./sg.

Piscifactorías, 228 ptas./l./sg.

Molinos, 15 ptas./l./sg.

Términos afectados: Adrada de Haza, Fuentecén, Fuentemolinos, Hontangas, Hoyales de Roa, Milagros, Roa de Duero, Torregalindo.

Condiciones de aplicación: Se establece un mínimo de 200 pesetas por liquidación para aquellos propietarios a los que les resulte un valor inferior.

Las liquidaciones que se practiquen se incrementarán en un 4 por 100 por aplicación de la Tasa 138/1960 («B. O. E.», número 31, de 5 de febrero de 1960).

El estudio y justificación de estos cánones obra en poder de los representantes de los regantes y pueden examinarse en el Departamento de Explotación de la Confederación Hidrográfica del Duero.

Las propuestas de estos cánones de regulación han sido elaboradas en la Junta de Explotación del Riaza, celebrada en Peñafiel (Valladolid), el día 22 de marzo de 1990.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento de Dominio Público Hidráulico, para que durante el plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, los interesados puedan presentar, dentro de dicho plazo, las reclamaciones que estimen oportunas en el Registro General de la Confederación Hidrográfica del Duero, calle Muro, 5, de Valladolid, o en cualquiera de las dependencias expresadas en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 («B. O. E.», número 171, de 18 de julio de 1958).

Valladolid, abril de 1990. — El Ingeniero Jefe de Explotación, Eustorgio Briso-Montiano de Alvaro.

4298.—4.725,00



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Año 1990

Martes 31 de julio

Adición al número 145

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL

CONVOCATORIA PARA LA OBTENCION DE AYUDAS EN ORDEN A LA EJECUCION DE OBRAS DE MANTENIMIENTO Y MEJORA DE CAMINOS AGRICOLAS EN LA PROVINCIA

Como desarrollo del Convenio específico suscrito con fecha 22 de junio de 1990 entre la Consejería de Agricultura y Ganadería de la Comunidad de Castilla y León y esta Excma. Diputación Provincial para la mejora y conservación de caminos agrícolas en la Provincia, se hace pública la siguiente convocatoria, a fin de que las Entidades Locales puedan formular solicitudes en orden a obtener las ayudas reguladas en el precitado Convenio, la cual se regirá por las siguientes:

BASES

PRIMERA. — Los caminos agrícolas objeto de la concesión de ayudas deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Que unan dos o más núcleos de población o un núcleo con la red asfaltada.

b) Que se destinen al uso y mejoren el transporte y comercialización de los productos de la zona.

SEGUNDA. — Los Ayuntamientos interesados en acogerse a estas obras presentarán sus solicitudes dirigidas al Ilustrísimo señor Presidente de la Diputación Provincial de Burgos, durante un plazo que concluirá el día 31 de agosto próximo.

TERCERA. — A las solicitudes deberán acompañarse, por duplicado, la documentación que a continuación se relaciona:

a) Memoria en la que figuren las características del camino (pertenencia de los terrenos, longitud, anchura, estado actual, etc.) y Presupuesto aproximado del acondicionamiento del camino.

b) Certificación de los acuerdos adoptados en los Plenos de las Entidades peticionarias, sobre:

— Solicitud de ayudas.

— Forma prevista para financiar las obras.

— Autorización nominal del señor Alcalde para poder firmar los contratos a que hubiere lugar, así como para otras funciones que se le quiera designar.

c) Autorización de otros organismos de las distintas Administraciones cuando éstas sean necesarias para la ejecución de las obras.

d) Certificado de la disponibilidad de los terrenos donde vayan a realizarse mejoras.

e) Documento formalizado en el que la Entidad Local se comprometa a cumplir durante el plazo previsto la aportación que le corresponda en los términos que la Diputación lo

indique (metálico, aportación de maquinaria, mano de obra, materiales, suelo, ejecución de obra complementaria relacionada con el camino, etc.).

CUARTA. — Las solicitudes tendrán validez hasta el 30 de noviembre de 1990.

Si una obra no fuera seleccionada en el año, deberá solicitarse de nuevo de persistir voluntad de hacerla a través del Convenio específico que sirve de base a esta convocatoria, en el año siguiente.

QUINTA. — Las solicitudes serán estudiadas por una Comisión Mixta, cuya composición queda establecida en la base segunda del Convenio de referencia.

A la vista de las características de las obras seleccionadas, dicha Comisión podrá exigir los documentos técnicos que considere procedentes, visados por el Colegio respectivo. Estos documentos, cuando sean redactados por Ingenieros de plantilla de cualquier Administración Pública no necesitarán el visado de referencia.

SEXTA. — El Presupuesto de inversiones quedará establecido con la aceptación del programa de obras a realizar, precisándose que la Consejería de Agricultura y Ganadería de Castilla y León aportará el 60 por 100 del importe total del Presupuesto de las inversiones, con una previsión inicial de 41.666.666 pesetas.

Los Ayuntamientos beneficiarios aportarán el 15 por 100 del Presupuesto definitivo en metálico o en mano de obra o prestación de maquinaria, materiales, suelo, o ejecución de obra complementaria del camino, evaluado en Memoria-Pre-supuesto, o en su caso, Proyecto y si la Diputación estimase posibles estas prestaciones.

La Diputación aportará el 25 por 100 restante hasta el importe total de la liquidación de la obra, si bien este compromiso adquirirá eficacia una vez que se realice la oportuna previsión presupuestaria a la vista de la aceptación del programa y su presupuesto.

SÉPTIMA. — La ejecución de las obras se realizará por la Diputación Provincial por sus medios propios o por contrata.

OCTAVA. — Si realizadas las obras, la vía ofrece las condiciones exigidas por la Ley que lo regula, pasará a formar parte de la red viaria provincial, y en cualquier caso, será de su cargo la conservación de la misma, siempre que la Diputación lo acepte y así lo acuerde.

Burgos, 27 de julio de 1990. — El Presidente, José Luis Montes Alvarez.

