



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION		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 (en A-4) 100 ptas. por línea (cuartilla) 1.500 ptas. mínimo Pagos adelantados
Anual	5.830 ptas.		
Semestral	3.498 ptas.		
Trimestral	2.226 ptas.		
Ayuntamientos ..	4.240 ptas.		
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2			Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1990	Martes 21 de agosto		Número 159

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número siete

En este Juzgado de Primera Instancia número 6 de Burgos, se sigue expediente número 298/90 a instancia del Procurador D. César Gutiérrez Moliner, en representación de D.^a Matilde Vélez Martínez, sobre reanudación del tracto sucesivo interrumpido, de las siguientes fincas urbanas, sitas en Burgos:

Urbana. Planta baja de la casa núm. 38 de la calle Laín Calvo, de esta ciudad de Burgos, la cual planta baja, deducido el portal, hueco de escalera y vivienda del portero, tiene una superficie aproximada de 166 m.² y la mitad del patio existente a la espalda que, según se ha dicho, es de servicio común para la dicha casa número 38 de la calle Laín Calvo y para el número 2 de la calle Avellanos, teniendo ambas, puertas a tal patio. Esta planta baja, se segrega de la finca matriz inscrita bajo el número 6.403, folio 4 y 142 del tomo 1.828 general y tomo 1.923, también general, cuya descripción es la siguiente:

Una casa en la calle Laín Calvo número 38, con su patio común de esta casa y de la número 2 de la calle Avellanos, en razón a que ambas tienen puertas en él, la

cual casa linda por su frente, al Este, con dicha calle; por su espalda al Oeste, con el indicado patio y Este, con la mencionada casa de la calle Avellanos; por su derecha, al Sur, con otra de los herederos de Don Luis Arroyo; y por su izquierda, al Norte, con otra de Don Genaro Novares. Mide diecisiete metros cuarenta centímetros de línea por doce con veinte centímetros de fondo y el patio, por ser de forma irregular, trece metros veinte centímetros por la parte del Oeste, uno con treinta centímetros la del Norte, seis setenta la del Sur y la del Este tres metros con cincuenta centímetros.

Urbana. Planta baja de la casa número 2 de la calle Avellanos de esta capital, la cual planta baja, deducida la superficie del portal y hueco de la escalera, tiene una superficie aproximada de 105 m.² y la mitad del patio existente a la espalda que según se ha dicho es de servicio común para la referida casa número 2 de la calle Avellanos y para la número 38 de la calle Laín Calvo, teniendo ambas, puerta a tal patio, cuya descripción de la finca matriz es la siguiente:

Casa en la calle Avellanos número 2, que linda por su frente al Norte con la expresada calle Avellanos, por su espalda, al Sur, con patio intermedio entre esta finca y la número 38 de la calle Laín Calvo; y Este, con la propia casa; por su derecha, al Este, con la casa de D. Gerardo Nevarez;

por su izquierda, al Oeste, con la de herederos de Don Luis Arroyo. Mide doce metros setenta y cinco centímetros de línea por diez con sesenta de fondo. Esta finca tiene puerta al patio con que se ha dicho linda por el Sur, la cual es común para la misma y para la de la calle Laín Calvo número 38. Esta planta baja se segrega de la casa antes deslindada que se halla inscrita en el tomo 1.878 general, al folio 245, finca número 6.404.

Y en providencia dictada en el expediente en fecha 27 de julio actual, he acordado publicar el presente edicto, por el que se convoca para que en el plazo de diez días puedan comparecer ante este Juzgado y alegar lo que a su derecho convenga, a D. Manuel Bartolomé Martínez, al ser éste la persona de quien la promotora adquirió las fincas objeto del expediente y en su caso a los causahabientes del mismo, así como a los representantes legales de la Cooperativa de Funcionarios de Burgos, por ser quien figura como titular registral, e igualmente a cuantas personas ignoradas pueda perjudicar la inscripción solicitada, cuyo término de diez días para la comparecencia comenzarán a contarse a partir del siguiente al de la publicación de este edicto.

Y para su publicación mediante inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido el presente en Burgos, a 27 de julio de 1990. E./ (ilegible). — El Secretario (ilegible). 4637.—9.450,00

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 30 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 de la Empresa «Dispositivos de Accesorios de Puertas, S. A. (DAPSA)», de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Dispositivos de Accesorios de Puertas, S. A. (DAPSA)», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 28 de mayo de 1990 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 29 del mes actual.

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

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

2.º Notificar este acuerdo a la Comisión negociadora.

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

Burgos, 30 de mayo de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE 1990

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º — Partes contratantes.

El presente texto de este Convenio Colectivo de trabajo, ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de «Dispositivos de Accesorios de Puertas, S. A. (en lo sucesivo DAPSA)» y la representación de los trabajadores de la misma, integrados por el Comité de Empresa, a los que reconoce la Empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representantes.

Art. 2.º — Ambito Territorial.

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

Art. 3.º — Denuncia.

Este Convenio se considera denunciado por ambas partes en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.º — Ambito funcional.

Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo, regularán las relaciones laborales entre

la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo. Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos que en tales materias se hayan establecido, cualquiera que fuera su fuente de origen, en la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 5.º — Ambito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal perteneciente a la plantilla que preste sus servicios en DAPSA, mediante contrato verbal o escrito, con inclusión del personal Técnico Superior, Médico, Diplomados Universitarios, Jefes de Departamento, Jefes de Sección, Programadores, Proyectistas, Maestros y asimilados, excepto en las materias económicas salariales, quedando excluido expresamente el personal de alta dirección afectado por el R. D. 1382/85 de 1 de agosto.

Art. 6.º — Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1990 y tendrá una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1990.

Art. 7.º — «Ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global exceden del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 8.º — Condiciones pactadas.

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

Art. 9.º — Facultad de la Dirección de la Empresa.

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

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 10. — Retribuciones brutas.

Las tablas resultantes en el aumento salarial, tanto en salario base, retribución complementaria, pagas extras e incentivos fijos y variables, se adjuntarán en el anexo I del presente Convenio. Estas tablas corresponden desde el Peón Especialista al Oficial 1.º en taller, y desde el personal subalterno hasta el Oficial de 1.º, tanto en técnicos como administrativos en oficinas.

El importe de las mismas son brutas, de forma que sobre ellas se efectuarán las correspondientes deducciones por cuotas a la Seguridad Social I. R. P. F. y cualquier otra que en lo sucesivo pudieran establecerse legalmente.

Art. 11. — Aumento salarial.

Se acuerda incrementar todos los conceptos salariales vigentes hasta el momento en un 8,5 %, se congela la Tabla de Incentivos Variables así como el Incentivo Fijo. El Incentivo Variable (Prima de Incentivos) para el año 1990 se pagará de acuerdo

con la tabla que figura en el anexo 2. El Incentivo fijo para el año 1990 será el que figura en la tabla salarial anexo I.

Art. 12. — Revisión salarial.

Se revisarán los salarios en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I. P. C.) resultante al 31-12-90, establecido por el INE, exceda del 7 %.

Tal exceso se abonará con efectos de primero de enero de 1990, dentro del primer trimestre del año 1991.

Art. 13. — Paga de vacaciones para trabajadores con incentivo variable.

La paga de vacaciones para el personal con incentivo variable se abonará de la siguiente manera: Salario base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más la media de incentivos obtenidos en los meses de abril, mayo y junio, más 2.026 pesetas de plus de absentismo.

Ejemplo para obtener la media de incentivos:

Un trabajador que obtiene los siguientes incentivos (se excluyen los correspondientes a horas extraordinarias):

Abril 15.000 ptas., mayo 12.500 ptas. y junio 19.600 pesetas = 47.100 ptas.: $91 = 517,58 \times 30 = 15.527$ pesetas.

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

Art. 14. — Paga de vacaciones para el resto de los trabajadores.

La paga de vacaciones será de la siguiente manera: Salario base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más incentivo fijo, más 2.026 pesetas de plus de absentismo.

Art. 15. — De vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

Con carácter de complemento salarial se abonarán tres gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y Primavera.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad para el personal con incentivo variable se abonarán de la siguiente manera: Salario base por 30 días, más antigüedad por 30 días (al que corresponda), más retribución complementaria por 30 días, más la media de incentivos obtenidos en los meses de abril, mayo y junio para la extraordinaria de julio y septiembre, octubre y noviembre para la de Navidad, más 2.026 pesetas por plus de absentismo.

El resto del personal cobrará una mensualidad de 30 días compuesta de salario base, más retribución complementaria, más antigüedad al que corresponda, más 2.026 pesetas por plus de absentismo, más incentivo fijo.

La paga de Primavera que será igual para todos los trabajadores de la Empresa sin distinción de categorías, tendrá un importe bruto para el año 1990 de 72.000 pesetas.

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

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

Art. 15 bis. —

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

Art. 16. — Horas extraordinarias.

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

Para el personal de incentivo variable:

H. Extra =

$$\frac{(S.B. + Antig. \text{ al } 2,5 \% + R. \text{ Comple.}) \times 425}{1.792 \text{ horas}} \times 75 \%$$

Para el personal de salario fijo:

H. Extra =

$$\frac{(S.B. + Ant. \text{ al } 2,5 \% + R. \text{ Comp.}) \times 420 + I.F. \times 14}{1.786,75 \text{ horas}} \times 75 \%$$

Para 1990 el cálculo de las horas extras se realizará de acuerdo con la fórmula arriba indicada, con los valores actualizados y las horas pactadas para dicho año.

Art. 17. Antigüedad.

Se establecen quinquenios al 5 % sobre el salario base.

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

Art. 18. — Nocturnidad.

Todo trabajador que realice trabajo nocturno, recibirá un complemento salarial, consistente en el 25 % del salario base. Este complemento salarial se percibirá también por los días festivos que tenga la semana considerando ésta de lunes a viernes.

Vigencia desde la firma del Convenio.

El horario de trabajo para el personal que trabaje de noche será de 9,50 a 6 de la mañana, debiendo realizar en cómputo anual las mismas horas que el resto de la plantilla, teniendo derecho al cuarto de hora del bocadillo.

Art. 19. — Plus de mando y absentismo.

Plus de mando: Se pagará el 20 % del salario base del Convenio de Empresa, anexo 1.

Este plus lo percibirán los trabajadores que desarrollen las funciones y tengan asignado la categoría de Jefe de Equipo o Encargado. Se pagará mensualmente por 14 mensualidades.

Plus de absentismo: Se fija para 1990 en 2.026 pesetas. Este plus se pagará (al que corresponda) por catorce pagas.

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

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

Art. 20. — Dietas y kilometraje.

Se establece el sistema de gastos pagados previa justificación de los mismos en caso de desplazamientos del trabajador por motivos de Empresa.

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

CAPITULO III**Calendario y horario de trabajo****Art. 21. — Jornada.**

La jornada laboral anual para 1990 será para el turno partido de 1.786 horas 45 minutos de tiempo efectivo de trabajo y de 1.792 horas de presencia para el turno continuado.

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

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

Art. 22. — Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, así como el número de éstas, se ajustarán a lo establecido en cada momento por la Legislación vigente en esta materia.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se realizará un contrato fijo de entre el personal eventual contratado, por cada 2.000 horas extraordinarias que se realicen en 1990.

Art. 23. — Vacaciones.

Todo el personal de fábrica disfrutará de 30 días naturales de vacaciones según los calendarios.

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

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

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

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

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

CAPITULO IV**Tiempos de trabajo y primas a la producción****Art. 24. — Determinación de tiempos de trabajo.****1.1. — Comprende tres etapas:**

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

b) Toma de datos en el puesto de trabajo.

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

1.2. — Valoración de actividad.

En los cronometrajes se aplicará el sistema 100-140 del Servicio Nacional de Productividad Industrial.

1.3. — Producción exigible.

Es el resultado de dividir la producción óptima por 1,2.

1.4. — Modificación de tiempos.

Los tiempos establecidos como definitivos podrán modificarse en los casos siguientes:

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

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

1.5. — Períodos de aprendizaje y adaptación.

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

a) Operarios nuevos para trabajos a control:

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

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

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

Primer período: 40 % del tiempo programado.

Segundo período: 30 % del tiempo programado.

Tercer período: 30 % del tiempo programado.

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

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

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

método.

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

b) Cambio de puesto de trabajo a control.

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

1.6. — Disponibilidad de la documentación.

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

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

Art. 25. — Sistema de primas de producción.

1. — Actividades.

A efectos de la prima se considerará:

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

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

2. — Generalidades.

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

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

3. —

a) Operaciones a Control: Son las que tienen un tiempo establecido por el Departamento de Método y Tiempos.

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

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

4. — Casos especiales y otros puntos.

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

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

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

d) Control de piezas: Si el Control de Producción demuestra que un productor realizó en cualquier

orden o fase de fabricación menos piezas que las anotadas por el operario en un boletín de trabajo, se descontarán las mismas para confeccionar el cálculo de la prima.

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

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

e) Todos los productores que soliciten el método de trabajo a su encargado, les será explicado por éste.

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

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

h) Una vez revisada una reclamación por el Departamento de Métodos y Tiempos, ésta será devuelta con la contestación al trabajador en un plazo máximo de 48 horas.

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

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

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

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

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

2. — Composición y nombramiento: La Comisión Paritaria quedará compuesta por cuatro personas: Dos vocales sociales, nombrados por el Comité de Empresa, y otros dos vocales Técnicos, nombrados por la Dirección de la Empresa.

3. — Actuación: El operario afectado, si cree tener motivos justificados para mantener la reclamación, después de haber sido estudiada y resuelta por los mandos de Fabricación y Métodos y Tiempos entregarán a los vocales sociales la hoja de reclama-

ción en la que figuran las actuaciones y resoluciones previas. Los vocales sociales se reunirán con los vocales técnicos para los análisis de la reclamación, recabando para ello la información necesaria de quien proceda e inspeccionando el puesto de trabajo. El resultado de la actuación de la Comisión Paritaria será anotado en la Hoja de Reclamación correspondiente, firmando los cuatro vocales de la misma. Si dicho resultado fuera de no acuerdo, la Comisión Paritaria expondrá el asunto al Director de Fábrica y al Director del Departamento Social, quienes tratarán de lograrlo. En caso negativo, la parte social podrá recurrir ante los organismos oficiales competentes.

Art. 27. — Incentivo producción prima indirecta.

Al personal de fábrica no sujeto a incentivo directo de producción, se le abonará este concepto de acuerdo con los siguientes criterios:

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

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

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

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

160 horas $\times$ 0,60 = 96 horas $\times$ 133,— Ptas. = 12.768
 160 horas $\times$ 0,40 = 60 horas $\times$ 129,94 Ptas. = 8.316
 Actividad concedida 120 $8.316 \times 20 \% = 1.663$

Total prima a cobrar 22.747

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

CAPITULO V

Varios

Art. 28. — Complemento por accidente.

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

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

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

Art. 29. — Bajas por enfermedad.

Los tres primeros días de baja se cobrará al 50 %, el cuarto día hasta el veinte día inclusive el 60 %, el veintiún días hasta el treinta inclusive el 75 % y el 100 % desde el 31 día, siempre que esta enfermedad sea prolongada, requiriéndose si se considera oportuno la opinión de un facultativo o a la inspección de la Se-

guridad Social, para que constaten si es procedente la situación de I. L. T.

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

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

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

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

Art. 30. — Fondo de bajas por enfermedad y accidente.

Este fondo estará formado por 233.000 pesetas para el año 1990.

Se seguirán las siguientes normas para su aplicación:

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

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

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

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

e) La maternidad queda excluida.

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

g) Estos suplementos empezarán a abonarse con efecto 1-5-1990.

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

Art. 31. — Seguro de vida y accidente.

Se establece un seguro colectivo para todos los trabajadores de la Empresa.

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

Riesgos	Capital por persona ptas.
Fallecimiento por enfermedad	1.400.000
Fallecimiento por accidente	2.400.000
Fallecimiento por accidente de circulación	3.400.000
Invalidez absoluta y permanente	1.400.000
Invalidez profesional (considerándose ésta la que dicte la Comisión Técnica de evaluación de invalideces como incapacidad para la profesión habitual)	1.400.000

Fecha vigor 1 de junio de 1990.

Art. 32. — Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Un día por traslado del domicilio habitual.

k) Quien por razones de una citación judicial deba asistir a un juicio o pleito y es parte interesada en el mismo, el tiempo que emplee para dicha fun-

ción será por su cuenta, sin derecho a remuneración alguna.

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

Art. 33. — Ropa de trabajo.

La Empresa proveerá a los trabajadores de dos buzos, batas y pantalones o chaquetilla al año, así como de dos toallas.

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

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

Art. 34. — Seguridad e higiene.

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

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

Art. 35. — Formación e información.

Las charlas, seminarios, cursos, etc., se realizarán indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo, según las necesidades de la organización.

Las horas que se realicen fuera de la jornada laboral se abonarán a 500 pesetas.

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

Este punto no tiene carácter retroactivo.

La formación será voluntaria fuera de la jornada laboral.

Art. 36. — Extinción de contratos.

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 37. — Disposiciones finales.

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

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

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

Las condiciones totales, así como individualmente el salario base que se establecen en este Convenio,

no podrán ser nunca inferiores a las señaladas en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica.

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

Se firma el siguiente Convenio Colectivo por el Comité de Empresa y los representantes de la misma, y el resto de las hojas por el Sr. Manso en representación del Comité y del Sr. Santiuste por parte de la Empresa.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL AÑO 1990

Categoría	S. base	R. C.	Total día	Incentivo fijo mes	Plus mando	Horas extraord.
Oficial 1.ª A	2.820	1.327	4.147			1.750
Oficial 1.ª B	2.820	1.132	3.952			1.669
Oficial 1.ª C	2.820	941	3.761			1.590
Oficial 2.ª A	2.689	960	3.649			1.542
Oficial 2.ª B	2.689	778	3.467			1.467
Oficial 2.ª C	2.689	647	3.336			1.412
Oficial 3.ª	2.527	628	3.155			1.336
Especialista	2.494	572	3.066			1.298
Carretillero	2.494	636	3.130			1.325
Jefe de Equipo A	2.689	960	3.649		538	1.542
Jefe de Equipo B	2.689	778	3.467		538	1.467
Chófer	2.691	908	3.599	12.089		1.674
Jefe de Almacén	2.691	1.726	4.417	12.089		2.010
Almacenero	2.533	815	3.348			1.416
Encargado	2.825	1.929	4.754	12.824	565	2.161
Delineante 1.ª A	2.825	1.994	4.819	12.824		2.187
Delineante 1.ª B	2.825	1.750	4.575	12.824		2.087
Delineante 2.ª	2.691	1.192	3.883	12.089		1.791
Aux. Of. Técnica	2.533	623	3.156	11.794		1.486
T. de Organ. 1.ª A	2.825	1.994	4.819	12.824		2.187
T. de Organ. 1.ª B	2.825	1.750	4.575	12.824		2.087
T. de Organ. 2.ª	2.691	1.192	3.883	12.089		1.791
Aux. de Organ.	2.533	1.038	3.571	11.794		1.657
Oficial Admón. 1.ª A	2.825	1.912	4.737	12.824		2.154
Oficial Admón. 1.ª B	2.825	1.670	4.495	12.824		2.054
Oficial Admón. 2.ª A	2.691	1.606	4.297	12.089		1.961
Oficial Admón. 2.ª B	2.691	917	3.608	12.089		1.678
Auxiliar Admón.	2.533	623	3.156	11.794		1.486

NOTA: En los salarios arriba indicados no está incluida la antigüedad que pueda corresponder a cada trabajador afectado por la misma.

En las categorías de taller comprendidas entre Oficial 1.ª A y Jefe de Equipo, no está incluida la prima por incentivo a la producción.

Plus de absentismo: 2.026 ptas.

ANEXO 2

TABLA PARA EL CALCULO DE PRIMA DE INCENTIVOS A LA PRODUCCION AÑO 1990

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