



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION Anual 8.745 ptas. Semanal 5.035 ptas. Trimestral 2.915 ptas. Ayuntamientos 6.360 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 100 pesetas :—: De años anteriores: 200 pesetas	INSERCCIONES 180 ptas. por línea (DIN A-4) 120 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU - 1 - 1958
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		
Año 1992	Lunes 30 de noviembre	Número 228

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

El Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia número dos de Burgos.

Hace saber: Que en este Juzgado se sigue procedimiento especial sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, con el número 113/1989, promovido por Caja de Ahorros del Círculo Católico de Obreros, contra Francisco Javier del Río Medina y María Dolores de la Fuente de la Torre, en los que por resolución de esta fecha, se ha acordado sacar a la venta en pública subasta el inmueble que al final se describe, cuyo remate que tendrá lugar en la Sala de Audiencia de este Juzgado, en la forma siguiente:

En primera subasta, el día 12 de enero de 1993 y 13 horas de su mañana, sirviendo de tipo el pactado en la escritura de hipoteca, ascendiente a la suma de cuatro millones de pesetas.

En segunda subasta, caso de no quedar rematados los bienes en la primera, el día 10 de febrero de 1993 y 13 horas de su mañana, con la rebaja del 25 por ciento del tipo de la primera.

Y en tercera subasta si no se remataran en ninguna de las anteriores, el día 10 de marzo de 1993 y 13 horas de su mañana, con todas las demás condiciones de la segunda, pero sin sujeción a tipo.

Condiciones de la subasta:

1. — No admitirán posturas que no cubran el tipo de subasta, en primera ni en segunda, pudiéndose hacer el remate en calidad de ceder a terceros.

2. — Los que deseen tomar parte en la subasta, a excepción del acreedor ejecutante, deberán consignar previamente en la mesa del Juzgado o en la Caja General de Depósitos el cuarenta por ciento del tipo expresado, sin cuyo requisito no serán admitidos a licitación.

3. — Que la subasta se celebrará en la forma de pujas a la mano, si bien, además, hasta el día señalado para remate podrán hacerse posturas por escrito, en pliego cerrado, depositando en Secretaría del Juzgado, junto a aquél, el importe de la consignación a que alude la condición segunda de este edicto.

4. — Los autos y la certificación del Registro a que se refiere la regla cuarta del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, están de manifiesto en Secretaría, entendiéndose que todo licitador acepta como bastante la titulación y que las cargas o gravámenes anteriores y los preferentes —si los hubiere—, al crédito del actor continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Bienes objeto de subasta:

Urbana en Burgos, casa sita en la calle Nueva, denominación Luis Alberdi, antes 3-33, señalada con el número 5 bis, número 35. Vivienda letra B de la planta primera con fachada a la calle de Luis Alberdi.

Dado en Burgos, a 16 de noviembre de 1992. — El Juez (ilegible). — El Secretario (ilegible).

8822.-8.280

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Cédula de citación

Por tenerlo así acordado en resolución de esta fecha en los autos de juicio voluntario de testamentaria y abintestato, seguidos en este Juzgado con el número 326/92, a instancia de doña Ana María, D. Isidro y doña Victorina Ortega Domingo, representados por el Procurador D. Antonio Paniagua Caveda, contra D. Antonio y doña Carmen Ortega Domingo, por medio de la presente se cita en legal forma a la heredera doña Carmen Ortega Domingo, cuyo domicilio se desconoce, para que comparezca en el presente juicio por término de quince días, a hacer uso de su derecho, bajo apercibimiento de que de no hacerlo se seguirá adelante el juicio sin más citarle ni emplazarle.

Y para la formación judicial de inventario, cítese a la expresada heredera, a fin de que comparezca en la Sala de Audiencia de este Juzgado, el próximo día 25 de enero, a las diez horas, a fin de proceder a dicho inventario de los bienes de la herencia de los causantes.

Aranda de Duero, a 13 de noviembre de 1992. — La Secretaría (ilegible).

8829.-3.000

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 6 de julio de 1992 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 «Fundiacero, S. A.», de Miranda de Ebro (Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Fundiacero, S. A.», de Miranda de Ebro (Burgos), suscrito por la Dirección de la misma y los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, el día 20 de mayo de 1992 y presentado en esta Dirección Provincial completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 2 de julio de 1992.

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

1.ª Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Organismo y su correspondiente depósito.

2.ª Notificar este acuerdo a la Comisión negociadora.

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

Burgos, 6 de julio de 1992. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo para la Empresa «Fundiacero, S. A.» y sus trabajado

Declaración de objetivos

Se declara objetivo imprescindible, el aumento substancial de la competitividad de la Empresa, dicho aumento, depende entre otros factores, de la mejora de la calidad y del incremento de la productividad.

CAPITULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1.º - *Objeto*. El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «Fundiacero, S. A.» y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Art. 2.º - *Convenio único*. Este Convenio será único para la «unidad de Empresa «Fundix, S. A.» y «Fundiacero, S. A.».

Art. 3.º - *Ámbito territorial*. El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo existentes en la actualidad en la Empresa y con posterioridad a los centros de trabajo que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 4.º - *Ámbito personal*. El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa con las excepciones siguientes:

4.1. El personal directivo excluido del ámbito y regulado por la legislación laboral (art.1.º.3.c y 2.º.1.a de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores).

4.2. El personal nombrado para desempeñar cargos de Jefatura superior y Adjuntos que, a propuesta de la Empresa acepten voluntariamente, por escrito, su deseo de exclusión del ámbito personal del Convenio. A este personal le será de aplicación el Convenio Colectivo, salvo en aquellas materias (tales como: salarios, seguros, etc.) de regulación diferenciada en la Empresa para el Colectivo de Mandos Superiores.

La Empresa entregará a la Representación de los Trabajadores una relación del personal Directivo en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

Art. 5.º - *Ámbito temporal*. El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1992 y su duración será de tres años, a contar desde dicha fecha, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1994.

Se entenderá sin embargo automáticamente prorrogado por la tácita de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en su debida forma, con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Se entiende asimismo prorrogado a todos los efectos, durante el tiempo que medie entre la

fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Art. 6.º - *Absorción y compensación*. Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquéllas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Las condiciones económicas generales de este Convenio, absorberán y compensarán en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en el presente Convenio, subsistiendo, en caso contrario, las de este Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna.

Art. 7.º - *Mejora de condiciones*. La entrada en vigor de este Convenio supone la mejora de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo, al estimar que en conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

Art. 8.º - *Garantías personales*. En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, mientras no sean absorbidas o compensadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 9.º - *Tramitación del Convenio*. El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral en uso de sus facultades legalmente previstas, se dirigiera de oficio a la Jurisdicción Laboral al objeto de proceder a la modificación de cualquiera de los artículos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad, salvo acuerdo expreso en contrario de ambas partes, a tenor de las medidas adoptadas en cada caso concreto por la Jurisdicción competente, en su función de control de la legalidad que tiene reconocida por la ley.

Art. 10. - Comisión de vigilancia.

10.1. En cumplimiento de lo previsto en el art. 85, 2-D, del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo convenido.

La Comisión mixta está constituida por 5 miembros en representación de los trabajadores y el mismo número de representantes de la Empresa, con sus respectivos suplentes, todos ellos vocales elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión deliberadora del presente Convenio.

Serán Presidente y Secretario, las personas que la Comisión designe para estos puestos por unanimidad.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario, a petición de cada una de las partes y como mínimo dos veces al año.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una antelación de 5 días, debiendo presentar por escrito, antes de la finalización del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada serán discutidas las propuestas formuladas.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, la conformidad de 6 vocales como mínimo. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la Autoridad Laboral competente, para los efectos oportunos.

10.2. Las funciones de la Comisión mixta serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas de este Convenio.

- Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Análisis del estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

- Regular su propio funcionamiento en lo que esté previsto en las presentes normas.

CAPITULO II

Jornada y descanso

Art. 11. - *Jornada de trabajo.* Durante la vigencia del presente Convenio, las jornadas de trabajo efectivo en cómputo anual para el personal que trabaja en régimen de jornada partida, quedan establecidas de la forma siguiente:

Año	Jornada anual
1992	1.772 horas
1993	1.764 horas
1994	1.756 horas

El personal con sistema de trabajo a turnos, cumplirá estas mismas horas de presencia anual en el trabajo, al disfrutar en la jornada diaria de un descanso de bocadillo de 15 minutos que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Art. 12. - *Calendario y horarios.* La fijación del calendario y de los horarios de trabajo, será facultad unilateral de la Dirección, oído el Comité de Empresa y se acomodará a lo prescrito por las normas legales en vigor. A tal fin, la Dirección confeccionará cada año, una vez conocido el calendario oficial de días festivos, el Calendario Laboral y los horarios correspondientes, tanto para el personal de jornada partida, como para el personal que trabaje a turnos y que se adjuntan como anexo al presente Convenio.

No obstante antes de ejercer la facultad unilateral de aplicación por parte de la Empresa, se conviene en celebrar dos reuniones en el plazo de 15 días para intentar llegar a un acuerdo sobre la confección del Calendario Laboral cada año.

Art. 13. - *Descansos, aseo personal y limpieza del puesto de trabajo.*

13.1. *De jornada laboral.* De conformidad con la legislación vigente, el tiempo de trabajo se computa de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Aunque se haya realizado a buena actividad la labor diaria, en las horas de trabajo, no se podrá dejar el puesto hasta el momento en que por tiempos concedidos pueda abandonarlo.

13.2. *De descansos.* En cada puesto de trabajo existe un coeficiente de fatiga aplicado al cronometraje, así como el coeficiente de necesidades personales. Estos coeficientes están registrados en los métodos de trabajo, debiendo ser conocidos por los trabajadores.

El tiempo de descanso de bocadillo para trabajadores a turno se establece en 15 minutos. Los hornos disfrutarán del tiempo en el momento más apropiado del proceso, según determine el mando respectivo. Se conceden 5 minutos más a cargo del standar para puesta de elementos de protección personal.

En limpieza de Fosos los descansos los tendrán repartidos de la siguiente forma:

Turno de Mañana:	8	a	8,15
	10	a	10,15
	12	a	12,15
	13,45	a	14
Turno de Tarde:	16	a	16,15
	18	a	18,15
	20	a	20,15
	21,45	a	22
Turno de Noche:	24	a	24,15
	2	a	2,15
	4	a	4,15
	5,45	a	6

* Los 15 minutos de bocadillo, están incluidos en los tiempos de descanso.

13.3. *De entrega de la hoja de trabajo, revisión y engrase de máquinas.* Al finalizar la jornada la M. O. D. dispondrá de 5 minutos para cumplimentar los datos que falten, revisión y entrega de la hoja de trabajo al encargado de la sección.

Durante los mismos 5 minutos, todas las máquinas que lo precisen deberán ser engrasadas en los puntos en que se requiera el engrase diario.

Durante la limpieza de fin de semana, revisará el operario los niveles de aceite y engrase hidráulico, notificando al encargado si no están correctos.

13.4. *De limpieza de puestos de trabajo y máquinas.* Hasta tanto se dispongan de todos los cronometradores, se seguirán aplicando los mismos tiempos tal y como se vienen realizando. Conocidos los tiempos resultantes se confeccionará el oportuno cuadro de descansos por plantas.

Art. 14. - *Cumplimiento del calendario y horarios.* Cada trabajador cumplirá en cada momento el calendario y los horarios vigentes. En caso de cambios de turnos o de jornada normal a turno, no se producirá ninguna revisión en los horarios, debiendo trabajar el horario que se indica en el calendario, siempre que no se superen las horas de presencia anuales establecidas.

Art. 15. - *Organización del trabajo a turnos.* Durante la vigencia del presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas, la Dirección podrá establecer de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia y por necesidades del servicio, dos o tres turnos de trabajo en determinadas Secciones de la Empresa, y adscribir el personal necesario, garantizándole en todo caso el respeto a su cómputo anual en horas de presencia en el trabajo.

La Dirección comunicará a la representación de los trabajadores cualquier modificación con una antelación de quince días, salvo en casos de urgencia que lo hará con un mínimo de 72 horas.

Art. 16. - *Vacaciones.*

1. - Todo el personal de la Empresa sin distinción de categorías profesionales, disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales al año o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de prestación de sus servicios. El cómputo de tiempo trabajado para el cálculo del número de días de vacaciones será el comprendido entre el 1 de agosto del año anterior y el 31 de julio del año en curso.

2. - El período de disfrute de vacaciones queda establecido, con carácter general, en los meses de julio y agosto, en las fechas que queden concretadas en el Calendario Laboral de cada año y caducará antes de las vacaciones del año siguiente.

A todos aquéllos que por necesidades del servicio y debidamente justificado, la Dirección les obligue a guardar las vacaciones fuera de julio y agosto, tendrán dos días naturales más de vacaciones que se disfrutará a continuación, salvo el servicio de vigilancia que los disfrutará según el calendario particular.

3. - Todo el personal deberá disfrutar de sus vacaciones en las fechas señaladas en el apartado anterior, con las excepciones que sean necesarias para mantener el Servicio de guardia, terminación de trabajos urgentes y necesarios, conservación, mantenimiento, reparación e inventarios, operaciones de apertura y cierre de las instalaciones o cualquier otro de naturaleza análoga, lo mismo si se dan en talleres o fundiciones que en oficinas. En todas estas excepciones, la Dirección se pondrá de acuerdo con los interesados sobre la fecha de disfrute de sus vacaciones, con una antelación de 60 días.

4. - El trabajador que excepcional y justificadamente tuviera necesidad de disfrutar sus vacaciones en período distinto del oficialmente establecido, deberá solicitarlo por escrito con treinta días de antelación y ser autorizado por el Director de Recursos Humanos. En este supuesto, las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente.

5. - Los trabajadores que durante el período oficial de vacaciones fijado en el Calendario Laboral, estén en situación de I. L. T. o bien les sobrevenga durante las mismas, se regirán por lo siguiente:

a) Aquéllos que estén en I. L. T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional durante el período oficial de vacaciones, tendrán derecho al disfrute de éstas por los días laborables interrumpidos, debiendo guardarlas al día siguiente de la fecha del alta de I. L. T. En todo caso la terminación de las mismas, debe ser antes del día 31 de diciembre del año del que se trate.

b) Los que estén en situación de I. L. T. por enfermedad común, tendrán derecho al disfrute de las mismas solamente en los días que durante dicho período, hayan permanecido hospitalizados o inmovilizados por escayolas, teniendo que disfrutar en tales casos los días laborables pendientes a continuación de la fecha de alta de I. L. T. y debiendo terminarla antes del día 31 de diciembre del año del que se trate.

Art. 17. - *Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.* Es deseo de ambas partes, que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada laboral normal. Por ello se aconseja a los trabajadores que desarrollen su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite imprescindible.

No obstante si las necesidades de la producción lo exigieran, los trabajadores voluntariamente trabajarán las horas extraordinarias que se precisen, dentro del límite que marque la legislación vigente.

En cualquier caso, los miembros del Comité de Empresa serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como las causas que lo motivasen.

1. - *Horas estructurales.* Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y aquéllas cuyo carácter estructural se deriven de la naturaleza del trabajo que se trate.

2. - *Clasificación de las horas extraordinarias.* Tendrán la consideración de horas extras normales, las que sobrepasan la jornada habitual de trabajo, durante los días considerados laborables por la Empresa y en horario de 6 de la mañana a 10 de la noche.

Tendrán la consideración de horas extras festivas, las realizadas durante los días que por ser considerados festivos por la Empresa no se realice actividad laboral.

Tendrán esta misma consideración, los que una vez efectuada su jornada habitual, las realicen en horario de 10 de la noche a 6 de la mañana.

Cuando el personal de turno de mañana realice horas extraordinarias antes de las 6 h., dicho tiempo extra trabajado se incrementará en un 50%.

Cuando un operario sea avisado a su domicilio, para que una vez finalizada su jornada habitual, acuda a realizar un trabajo durante el día o la noche, así como en festivos, se le reconocerán como mínimo 3 horas extraordinarias, independientemente de que el tiempo de permanencia sea inferior.

3. - *Compensación de las horas extraordinarias.* Se compensarán de una de estas dos formas:

a) Retribución según tablas anexas.

b) Mediante la compensación de tiempo que corresponda, más un complemento para las horas extraordinarias festivas.

Dada la política actual de no abono de las horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas de la siguiente forma:

- Las horas extraordinarias normales serán compensadas mediante el disfrute del tiempo extraordinario trabajado, incrementado en un 75%.

- Las horas extraordinarias festivas, además del disfrute del tiempo extraordinario trabajado, se abonará por cada 8 horas un extra equivalente al importe del doble de su jornal diario. Cuando el tiempo realizado sea inferior, dicho extra será abonado en la fracción que resulte.

Durante el disfrute del tiempo reconocido como recuperado, serán abonados todos los conceptos retributivos correspondientes, excepto el nocturno. Dicho tiempo podrá disfrutarse, previa comunicación al mando superior, cuando el trabajador lo desee, excepto cuando las necesidades del servicio lo impidan.

El disfrute del tiempo reconocido deberá realizarse dentro de los tres meses siguientes, finalizados los cuales se perderá el derecho al tiempo que no haya sido disfrutado.

Tanto para la realización como para la compensación o retribución de tales horas, deberá mediar la oportuna aprobación del Jefe Superior correspondiente al puesto de que se trate, el cual la remitirá a la Dirección de Recursos Humanos, para su autorización definitiva.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 18. - *Organización del trabajo.* La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigente. Debiendo oír a los representantes de los trabajadores, en aquellas materias que supongan modificación del contrato de trabajo.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

Art. 19. - *Relaciones de Trabajo - Asignación de tareas.* Corresponderá al personal con mando, velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará en su trato con los mismos los principios que rigen las relaciones humanas.

La buena organización, el perfeccionamiento técnico de los trabajadores y la consecución de un alto grado de productividad, son los fundamentos de la prosperidad de la Empresa y como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza en todo momento la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en su tarea. En consecuencia, podrán ser encomendadas a un solo productor funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel al suyo propio, dentro de la jornada laboral, siempre que ello no se oponga a las disposiciones legales y sean de carácter transitorio.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y someténdose a los con-

troles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro, las faltas que se cometan sobre estas materias serán sancionadas de acuerdo con las normas laborales vigentes.

Art. 20. - *Plantillas.* Se entiende por plantilla de la Empresa, el conjunto de los trabajadores necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la misma.

La Dirección adecuará su funcionamiento orgánico, de acuerdo con la actividad que debe desarrollar, determinando la plantilla necesaria en cuantas especialidades sean precisas, así como los escalones jerárquicos dentro de la organización en las diferentes categorías profesionales en cada grupo y adecuadamente proporcionales, fijando asimismo al conjunto del personal el encuadramiento, funciones y lugar de trabajo.

La Dirección oído el Comité de Empresa, podrá modificar la plantilla de los centros de trabajo, alterando y amortizando el número de puestos de trabajo por bajas voluntarias, jubilaciones, fallecimientos y expedientes disciplinarios y por alguna de las siguientes causas:

a) Variación de los volúmenes de producción.

b) Mejora de métodos e instalaciones, progresos técnicos, modernización o mecanización de los servicios o procedimientos.

c) Aplicación de la formación profesional para lograr una mejora del potencial humano, su promoción y reciclaje.

Cualquier otra modificación o un no acuerdo con las anteriores circunstancias, requerirá la autorización de la Autoridad Laboral competente.

Art. 21. - *Movilidad funcional.* La Empresa podrá asignar o adscribir a sus trabajadores a cualquier función o puesto de trabajo exigido por necesidades de servicio, sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia del interesado a un grupo profesional, así como las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, conforme se establece al efecto por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Los grupos profesionales son los siguientes:

- Obreros no cualificados.

- Obreros cualificados.

- Subalternos.

- Administrativos.

- Técnicos titulados.

- Técnicos no titulados.

Art. 22. - *Cambio de puestos.* Se denomina «cambio de puesto», la movilidad del personal dentro de la Empresa. El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter definitivo o provisional.

Art. 23. - *Cambios de puestos definitivos.* La Dirección podrá trasladar al trabajador de un puesto de trabajo a otro, en el conjunto de la Empresa, por las causas siguientes:

A) Por supresión del puesto de trabajo o por necesidades del servicio.

Se entiende por necesidades del servicio las que tengan su origen en razones técnicas, organizativas o productivas, tales como apertura o cierre de determinadas secciones o plantas, aplicación de nuevos métodos de trabajo, saturación de la jornada laboral, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de la productividad, enfermedad, servicio militar, excedencias y cualquier otra de índole análoga.

Si el trabajador es cambiado a otro puesto de igual o superior categoría, estará sujeto a un período de prueba de seis meses para conseguir la titularidad del nuevo puesto de trabajo y, en su caso, la categoría superior.

Durante ese período, el trabajador percibirá el salario y los complementos personales de su anterior puesto de trabajo y los complementos de puesto y de calidad o cantidad correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Superado con éxito el período de prueba, se procederá a la asignación de la categoría y del salario correspondientes al nuevo puesto. En el caso de que no consiga superar el período de prueba y el puesto anterior haya sido suprimido o no se encuentre vacante, la Dirección vendrá obligada a facilitarle otro puesto de trabajo de la misma categoría. Si el anterior puesto estuviera vacante, el trabajador volverá a ocuparlo.

Si el trabajador es cambiado a otro puesto de inferior categoría mantendrá la categoría profesional, el salario y los complementos personales del puesto anterior.

Tendrá prioridad para la ocupación de las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo correspondientes a su categoría en cualquier planta, siendo requerido para ello por la Dirección. Si no aceptara el cambio en ese supuesto, se adecuará su situación a la categoría y salario del puesto desempeñado.

B) A petición del trabajador.

La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador al que se asignará, en caso de

accederse a la misma por parte de la Dirección, la categoría, retribución y condiciones correspondientes al nuevo puesto.

C) En el caso de que el trabajador no tenga la aptitud precisa para el desempeño del trabajo.

La movilidad por esta causa tendrá lugar, cuando medien razones fundadas, como por ejemplo, falta de seguridad sobre las personas o instalaciones, manifiesta falta en la destreza, calidad o característica requeridas en el puesto, etc. En este supuesto y si el nuevo puesto corresponde a una categoría inferior, la retribución del trabajador, a excepción de los complementos de puesto y cantidad, quedará bloqueada hasta que por sucesivos aumentos sea igualada o superada por la del nuevo puesto.

D) En el caso de que el trabajador haya perdido la aptitud precisa para el desempeño del trabajo, como consecuencia de enfermedad profesional contraída en la Empresa, accidente de trabajo no imputable a él o por desgaste físico natural debido a una dilatada vida de servicio en la Empresa.

El trabajador cambiado de puesto por causas derivadas de enfermedad profesional contraída en la Empresa y llevando en la misma más de 10 años, o por motivo de accidente de trabajo no imputable a él y llevando más de un año en la Empresa, o por desgaste físico natural debido a una vida de servicio en la Empresa superior a 20 años, conservará la retribución establecida para el puesto que cesa, aun cuando el nuevo puesto sea de categoría inferior, si bien el estímulo y complementos serán los correspondientes al nuevo puesto, desde el primer día.

Si el trabajador afectado por estas circunstancias ha sido cambiado injustificadamente de su puesto habitual, tendrá derecho a retomar de nuevo a su puesto. En caso de que la Empresa precisara incluirle entre los posibles afectados por la movilidad funcional de la Sección a que pertenece el trabajador, bien sea con carácter provisional o definitivo, el trabajador será asignado a un puesto de trabajo igual o similar al que venía desempeñando.

En el supuesto de no cumplir los requisitos anteriores percibirá la retribución del puesto que ocupe, si bien no podrá ser inferior a dos niveles como máximo por debajo de la del puesto que venía percibiendo, quedando su retribución, a excepción de la actividad y pluses, temporalmente bloqueada hasta que por sucesivos aumentos sea igualada o superada por la del puesto que realmente ocupa.

E) En el caso de que el trabajador haya perdido la aptitud precisa para el desempeño del trabajo, como consecuencia de enfermedad, accidente o desgaste físico ajenos a la Empresa.

El trabajador percibirá la retribución del nuevo puesto, quedando su retribución, a excepción de la actividad y complementos, temporalmente bloqueada hasta que por sucesivos aumentos sea igualada o superada por la del nuevo puesto ocupado. Si bien éste no podrá ser inferior a tres niveles como máximo por debajo del puesto que venía ocupando.

F) Por conveniencia de la empresa.

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa y no concurra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Dirección vendrá obligada a respetar las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador.

G) Por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

H) Operarios con capacidad disminuida.

Cuando un operario se ha cambiado de puesto a causa de una pérdida de facultades originada por una dilatada vida en el servicio de la Empresa, se le respetarán las retribuciones totales del puesto de procedencia. No será de aplicación lo previsto en este último párrafo, cuando la causa del cambio venga determinada por una Incapacidad Permanente por la que se perciba la correspondiente indemnización.

En ambos supuestos el incentivo será el que corresponda al nuevo puesto y si éste no existiera a la media del incentivo percibido por el trabajador en los últimos tres meses de trabajo efectivo, anteriores al cambio de puesto.

En la determinación de los casos contemplados en el primer párrafo de este apartado será prescriptivo informe por escrito del Servicio Médico de Empresa, del Comité de Seguridad e Higiene y de los representantes legales de los trabajadores.

Art. 24. - *Cambios de puestos provisionales.* La Dirección podrá trasladar con carácter provisional al trabajador de un puesto a otro dentro de cada planta e incluso de una planta a otra.

Esta provisionalidad (a excepción de sustituciones por enfermedad, servicio militar o social sustitutorio, excedencia u otra de análoga naturaleza) no podrá exceder de seis meses. Si excede se entenderá que existe un puesto de trabajo vacante por lo que la Dirección deberá proceder a cubrir aquél.

En el caso de cambio provisional, el abono de las retribuciones se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

Al personal que pase a ocupar un puesto de igual categoría o superior, se le abonará el salario base del puesto de origen, más un suplemento equivalente a la diferencia de retribución con el salario del nuevo puesto, en caso de que la hubiere en la actividad y complementos del nuevo puesto.

Al personal que pase a ocupar un puesto de inferior categoría se le respetará el salario del puesto anterior y se le abonará la prima y complementos que le corresponda al nuevo puesto. En el supuesto de producirse una vacante en un puesto de trabajo correspondiente a su categoría y su planta de origen, tendrá prioridad para ocupar aquélla, siendo informado, para ello, por la Dirección.

En los dos supuestos anteriores, y en caso de producirse el retorno a su puesto de origen, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de origen desde el primer día.

Art. 25. - *Período de adaptación al nuevo puesto.* Todo trabajador que cambie de puesto de trabajo, tendrá un período de adaptación cuya duración será determinada en cada caso por la Dirección de Recursos Humanos y oído el Comité de Empresa, en función al grado de dificultad que presente el adiestramiento para el nuevo trabajo y el historial profesional del operario.

Art. 26. - *Procedimiento a seguir en caso de cambios de puesto de trabajo entre plantas.*

1.º Todos los cambios de puesto que se efectúen entre plantas, tanto definitivos como provisionales, se llevarán a cabo única y obligatoriamente por la Dirección de Recursos Humanos que comunicará a los afectados con una antelación mínima de tres días, las causas que motivan su cambio de puesto, el puesto de nuevo destino y las condiciones en que se realiza el cambio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos anteriores.

Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos, comunicará con la antelación oportuna a los Departamentos afectados, relación nominal de las bajas o altas que deban producirse en sus plantillas, como consecuencia del cambio de puesto.

2.º Los cambios de puesto que se efectúen sin ajustarse al procedimiento establecido, se considerarán anulados tan pronto como se tenga conocimiento de los mismos, responsabilizándose ante la Dirección sus promotores del incumplimiento de la presente norma.

3.º No será necesario seguir el procedimiento indicado en los números anteriores, en los casos de cambios de puestos provisionales que se realicen dentro de un mismo Departamento o planta, para cubrir bajas temporales de personal perteneciente al mismo o para atender necesidades urgentes y eventuales de producción que en un momento dado pudieran presentarse.

4.º La Dirección de Recursos Humanos comunicará asimismo al Comité de Empresa, con cinco días de antelación los cambios de puestos, las causas que los motivan, los nuevos destinos y las condiciones de los trasladados que se prevé realizar.

Art. 27. - *Cambios de turnos.*

1.º La Dirección de la Empresa podrá realizar cambios, cuando existan razones técnicas, organizativas y productivas, informando al Comité de Empresa de dichos cambios.

2.º Tendrán esta consideración, las razones siguientes:

- Ausencias previstas e imprevistas.
- Cambios de programación por exigencias del mercado.
- Averías, reparaciones y obras.
- Ausencias debidas a enfermedad o accidente.
- Necesidades ineludibles del propio proceso productivo y de la seguridad.
- Vacaciones del personal.

3.º Como norma general estos cambios se efectuarán por semanas completas y sin que una misma persona trabaje, salvo acuerdo, dos semanas seguidas al mismo relevo. Únicamente podrán realizarse los cambios en una semana ya comenzada por probadas razones motivadas por ausencias, otras causas imprevistas y urgentes y de acuerdo con los afectados.

Los trabajadores afectados por un cambio de turno, se ajustarán necesariamente al horario establecido para la jornada laboral del nuevo puesto. Las horas que faltan para completar las de su calendario, contabilizadas en cómputo anual, serán a cargo de la Empresa; las que sobrepasen de las horas anuales serán consideradas como horas extras a disfrutar en descanso compensatorio de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Art. 28. - *Formación profesional.* Se reconoce como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, el de la Formación Profesional en el trabajo.

Es política de la Empresa, conseguir que sus trabajadores adquieran el mayor grado de cualificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de capacitarlos tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario o de otros trabajos, como para posibilitar su progreso en la Empresa.

A tal efecto los trabajadores tendrán derecho a:

- Disfrutar de los permisos necesarios retribuidos para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- Adaptación de la jornada diaria de trabajo siempre que sea compatible con las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, para la asistencia a cursos de formación, perfeccionamiento profesional y alternativamente, a la concesión del permiso oportuno no retribuido con reserva del puesto de trabajo.

En ambos supuestos, es requisito absolutamente necesario que el trabajador acredite ante la Dirección de la Empresa el seguimiento de sus estudios, con el adecuado aprovechamiento, en Centros Estatales o reconocidos oficialmente.

El Comité de Empresa será informado de los planes de formación, atendiendo sus sugerencias al respecto.

Art. 29. - Ascensos.

1. El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

2. Se establece como único sistema de ascenso el de este Convenio, como más adecuado a las necesidades y peculiaridades de la Empresa.

3. Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría igual al que le correspondiera a un trabajador de nuevo ingreso.

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el trabajador, desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado en los párrafos anteriores, quedará con su anterior categoría profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo si no estuviese ocupado; en caso de estarlo, la Empresa procurará adscribirle a un puesto lo más afín posible al que venía desempeñando con anterioridad, respetando su categoría y condiciones anteriores.

5. Las normas que completan y desarrollan lo dispuesto en este artículo serán recogidas en un Reglamento de ascensos que deberá acordarse entre ambas representaciones, antes de tres meses desde la firma del Convenio.

6. En el caso de que la Empresa precise convocar la cobertura de una plaza que no corresponda a una categoría específica de las recogidas en el presente Convenio, señalará las funciones de dicha plaza y la categoría a la que se asimila; los programas y las pruebas del concurso serán los de la plaza en cuestión y el sistema de cobertura el que corresponda a la categoría asimilada.

7. Cuando un trabajador se presente a un concurso, se entiende que en caso de obtener plaza, renuncia libremente a la situación profesional derivada de su anterior categoría.

8. El acceso a cada una de las categorías de entrada de los diversos grupos, subgrupos y especialidades, así como aquellas categorías que no tienen grados de promoción, se hará por el procedimiento que estime la Empresa más adecuado, bien sea con personal del interior o del exterior.

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

- a) Grupo obrero: Peón, Especialista.
- b) Grupo subalterno: Todas las categorías profesionales.
- c) Grupos Técnico y Administrativo: Auxiliar.

Art. 30. - *Prendas de trabajo y protección personal.* La Empresa facilitará prendas de trabajo a todos los trabajadores, teniendo en cuenta al departamento que pertenecen.

Coladores, Homeros, Arco-aire, Piedras suspendidas y Rebaba de Trompetas, un buzo cada cuatro meses. Resto de trabajadores de fundiciones y mantenimiento, dos buzos por año.

El resto de trabajadores de la Empresa cada ocho meses: un buzo, chaqueta y pantalón o bata.

Las demás prendas de protección necesarias al puesto de trabajo serán requeridas al encargado que corresponda. Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar las prendas de trabajo y mantenerlas en las condiciones usuales de limpieza.

CAPITULO IV

Régimen de personal

Art. 31. - *Ingreso de personal.* El ingreso de nuevo personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia.

Cuando se produzcan vacantes que hayan de cubrirse temporalmente, es decir, de forma no indefinida, la Dirección de la Empresa podrá optar por contratar a personal del exterior o bien cubrir las plazas con trabajadores de la plantilla de forma voluntaria. Si la Empresa opta por la contratación de trabajadores del interior, se considerará suspendido el contrato de estos trabajadores durante el tiempo de duración de la eventualidad, temporalidad o interinidad, las condiciones de trabajo se regularán mediante el contrato, que se suscriba a estos efectos, se computará en todo caso, la antigüedad durante todo el tiempo que permanezca el trabajador de «Fundix, S. A.» o «Fundicero, S. A.», en dicha situación.

Art. 32. - *Períodos de prueba.* Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso, serán los señalados por las normas legales vigentes en cada momento.

Durante el período de prueba, la Empresa y el trabajador pueden proceder a la rescisión del contrato respetando el preaviso legal o pactado en cada caso.

Art. 33. - *Excedencias - Ausencia por cumplimiento del Servicio Militar o Servicio sustitutorio.*

A) Excedencias.

I. - Modalidades.

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia por una sola vez, a los trabajadores con al menos dos años de antigüedad, en las siguientes condiciones:

1. Por tiempo de hasta un año, prorrogable por otro año más, cuando medien razones justificadas de orden familiar, estudios o salud, apreciadas por la Empresa.

2. Por otras razones, se concederá excedencia de seis meses. Podrá concederse una prórroga por otros seis meses en casos justificados.

3. Se concederá excedencia a los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, a petición propia, y por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su cónyuge, si fuera necesario para la atención y cuidados de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.

5. Se podrá conceder una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.

6. En todo caso, el número de trabajadores en excedencia no podrá ser superior al 4 por 100 de la plantilla de la Empresa, se exceptúan de este cómputo las excedencias por cargo público o sindicales.

7. De todas las excedencias concedidas se dará puntual información a la representación de los trabajadores.

II. - Procedimiento y condiciones.

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito y dirigido a la Dirección, que el trabajador entregará a su jefe inmediato, el cual lo hará llegar a la Dirección de Recursos Humanos.

Deberá ser efectuada con un mes de antelación a la fecha de comienzo de la excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir el sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquella que la concedió.

El tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de reintegro al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito.

Recibida por la Empresa la petición de reintegro y antes de que transcurra el período de excedencia concedido, el trabajador/a dispondrá de 30 días de plazo para reincorporarse al trabajo en su anterior puesto y si éste no existiese, en uno de iguales o similares características con la misma categoría profesional que tenía cuando inició la excedencia y con las condiciones económicas vigentes en la Empresa en el momento de su incorporación al trabajo en la misma.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera la petición de reintegro, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

B) *Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar o Servicio social sustitutorio.*

El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el Servicio

Militar o sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente Convenio.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar o sustitutorio con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfrutaron permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en Servicio Militar o sustitutorio, al regreso volverá a su antiguo puesto en la Empresa.

Si la sustitución hubiese sido efectuada por un trabajador ajeno a la Empresa, en el momento de retorno del fijo cesará sin derecho a indemnización alguna si se le hubiese notificado con el plazo de ocho días de antelación, abonándosele ésta si no se hubiese comunicado.

La no reincorporación del trabajador fijo en Servicio Militar o sustitutorio dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

Art. 34. - *Permisos, licencias y facilidades para estudios.*

A) *Licencias y ausencias retribuidas.*

1. La Empresa concederá las licencias recogidas en el cuadro que se incluye en este artículo, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.

2. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su Mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimientos en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

3. El trabajador deberá presentar justificante suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedidos o a conceder.

Si de la oportuna comprobación que al efecto se practique, resultara la falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas correspondientes a la licencia indebidamente disfrutada, y sin perjuicio de exigírsele las responsabilidades en que hubiese incurrido.

4. En casos muy excepcionales apreciados por la Empresa, podrán concederse licencias o permisos por tiempo superior al señalado, determinándose las condiciones con que se concede cada uno de ellos.

B) *Permisos para exámenes.*

La Empresa concederá los permisos necesarios por el tiempo máximo de diez días al año, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como a los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.

Los permisos anteriormente indicados tendrán por finalidad la concurrencia a exámenes parciales o finales.

El cómputo de los días a los efectos indicados en artículos anteriores, se hará por horas, considerando cada día a estos efectos de ocho horas, la fracción de hora inferior a treinta minutos se desprejiciará y la superior a los indicados treinta minutos se computará como hora completa.

En el cómputo de las horas se incluirá el tiempo destinado a los desplazamientos de ida y vuelta al centro de trabajo.

La Empresa en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador al derecho a que se refieren los párrafos anteriores.

El disfrute del indicado derecho, no comportará para el trabajador alteración ni disminución alguna en sus derechos laborales. No obstante, si éste hiciere uso indebido del permiso concedido o no justificase debidamente su disfrute, le será descontada de sus haberes la cantidad equivalente al tiempo de ausencia de su centro de trabajo, sin perjuicio de que por las responsabilidades en que hubiera incurrido se sigan otras acciones.

C) *Turno más favorable.*

a) Para estudios: La adscripción al turno que mejor facilite el cumplimiento de las obligaciones escolares, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador trabaje a dos o más turnos (o en turno fijo con posibilidad de ser adscrito a un turno distinto de acuerdo con las necesidades del servicio).

2. Que esté inscrito en un curso de Centro Oficial o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, o que concurre a oposiciones para ingresar en cuerpo de funcionarios públicos.

3. Que el horario de clases exija trabajar a un solo turno.

4. Que no exista otro curso igual al que pueda acudir compatibilizando las clases con el trabajo, previa consulta al trabajador.

5. En el caso de que el curso a realizar pueda efectuarse en horarios de mañana, tarde o noche, la elección del turno a adscribir al trabajador corresponderá a la Empresa, con intervención de la representación de los trabajadores, atendiendo a las necesidades de la producción.

6. Que asista efectivamente al curso.

7. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el período que dure el curso.

8. Las anteriores condiciones serán apreciadas y exigidas por la Empresa (con intervención de la representación de los trabajadores) se procurará acoplar al trabajador que reúna las condiciones exigidas en aquel turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Los trabajadores que habiendo solicitado trabajar a un solo turno no hayan sido adscritos a él, figurarán en las relaciones que al efecto se confeccionen y que se publicarán en los tableros de anuncios de todas los centros de trabajo.

A tenor de estas listas, los trabajadores que lo deseen podrán pedir cambio de turno con aquéllos que lo solicitaron por razones de estudio y ostenten la misma categoría y nivel.

Cuando concurren varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando el cambio de turno, se concederá preferencia al de mayor antigüedad en la Empresa.

Si de la aplicación de las presentes normas alguno de los peticionarios no hubiese sido adscrito a un solo turno, su solicitud quedará en suspenso hasta tanto pueda resolverse.

b) Para asuntos particulares, la Empresa procurará conceder la permuta de turnos entre dos productores, siempre que avisen al Mando correspondiente con una antelación mínima de veinticuatro horas.

D) *Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.*

La reducción de jornada para asistencia a cursos de formación profesional específicos de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad de dos años en la Empresa.

2. Que no haya disfrutado de este beneficio (o asistido a cursos similares organizados por la Empresa en horas de trabajo) en los últimos cuatro años.

3. Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

4. Que la asistencia a clases requiera la reducción de jornada, por coincidir ésta en parte o en todo con el horario de clases.

5. Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Empresa, de acuerdo con la titulación obtenida (pero no para obtener una profesionalidad o un título nuevo, lo que daría derecho a turno fijo en las condiciones legales).

6. Que siga prestando sus servicios sin modificación del régimen de turnos al que esté adscrito.

7. La reducción de jornada se aplicará en los propios términos establecidos en la Ley.

8. Si las clases coincidieran uno o más días con la jornada de trabajo en más de cuatro horas, tendrá derecho a asistir a las clases, pero no a percibir el salario correspondiente al tiempo de ausencia que exceda de las cuatro horas cada día y del máximo legal establecido en todo el curso.

E) *Donación de sangre.*

Las licencias por este concepto se concederán normalmente para la segunda mitad de la jornada, en las condiciones que se establecen en el cuadro de licencias.

Las donaciones que hayan de realizarse en otro momento de la jornada por aviso médico urgente, darán lugar a licencia por el resto de la jornada, debiendo acreditar el donante posteriormente la urgencia mediante justificante expedido por el centro sanitario correspondiente.

G) *Autorizaciones de salidas.*

En casos previamente justificados ante el Jefe inmediato por el trabajador peticionario, podrá concederse una autorización de salida de factoría o centro, anotándose tiempo de ausencia. En caso de reintegrarse al trabajo dentro de la misma jornada, se le anotará la hora de reincorporación al mismo.

Dichas autorizaciones estarán sujetas a los requisitos y controles establecidos por la Empresa.

H) Solicitud de permisos o licencias.

Con la posible antelación y previsión se solicitarán los permisos o licencias en el impreso correspondiente, por triplicado, que firmará el trabajador peticionario y lo presentará a su Jefe inmediato, el cual le devolverá la copia con el recibo firmado y hará llegar el original por conducto jerárquico, con los oportunos informes, al Jefe de Personal, quien por delegación de la Dirección concederá o denegará el permiso o licencia solicitados, contestando a la solicitud en el plazo más breve posible y como máximo de tres días laborables (según el calendario de Empresa en el servicio correspondiente). De no contestar en tal plazo, se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

En los casos en que proceda, la justificación de la licencia podrá hacerse con posterioridad a su disfrute.

I. - Finalidad de la concesión de permisos o licencias.

Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motivan, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el productor al trabajo ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

Se exceptúa de la norma anteriormente indicada el caso en que coincida el motivo que asigna la licencia con el período de vacaciones. Reintegrado el productor al trabajo, una vez finalizado el período de vacaciones, se fijarán de mutuo acuerdo, entre Empresa y trabajador, las fechas de disfrute de los días en que las vacaciones han quedado interrumpidas con motivo de la licencia reglamentaria y siempre que el trabajador lo notifique a la Empresa en el plazo de tres días laborables desde la conclusión del período de vacaciones o de su incorporación al trabajo.

A falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.

Los permisos y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios e inasistencia a las clases.

Las licencias y permisos retribuidos, lo serán en todos los conceptos, exceptuándose el turno y nocturno.

Se adjunta a continuación el cuadro debidamente documentado de licencias y ausencias retribuidas.

CUADRO DE LICENCIAS RETRIBUIDAS

MOTIVO		Tiempo - Máximo Retribuido	JUSTIFICANTE
1	FALLECIMIENTO DEL CONYUGE	Hasta 5 días naturales	Esquela o documento en que se acredite el parentesco
2	FALLECIMIENTO padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad	Hasta 2 días de trabajo	Esquela o documento en que se acredite el parentesco
3	ENFERMEDAD GRAVE u operación de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, hasta 2.º grado de consanguinidad	Hasta 2 días de trabajo	Certificado médico correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma
4	ENFERMEDAD GRAVE de hermanos políticos y abuelos políticos, hasta 2.º grado de afinidad	Hasta 2 días naturales	Certificado médico, correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma
5	NACIMIENTO HIJO	2 días de trabajo	Libro de familia o certificado del Juzgado
6	MATRIMONIO DEL TRABAJADOR	16 días naturales	Libro de familia o certificado del Juzgado
7	MATRIMONIO de hijos, hermanos, padres y familiares políticos del mismo grado	1 día natural	Certificado del Juzgado o Iglesia o invitación, siempre que se acredite el parentesco
8	TRASLADO DEL DOMICILIO	1 día de trabajo	Justificante de la nueva dirección
9	CARGOS SINDICALES	El tiempo legal	El que proceda
10	FACILIDADES PARA ESTUDIOS exámenes en centros oficiales	Hasta 10 días al año	Certificado del Centro Académico
11	CONSULTA MEDICO S. O. E. OTRAS CONSULTAS	El tiempo necesario	Justificante hora de entrada y salida
12	TRASLADO A CENTROS ASISTENCIALES hijos disminuidos físicos o psíquicos, padres, familiares 1.º grado ASISTENCIA EN URGENCIAS	Hasta 3 días de trabajo El tiempo necesario	Justificante del Centro Asistencial Justificante de urgencias
13	DEBERES INEXCUSABLES DE CARACTER PUBLICO Testigos Demandante	Tiempo necesario Permiso no retri.	Citación del Juzgado o Magistratura " " " " " "

MOTIVO

Tiempo - Máximo
Retribuido

JUSTIFICANTE

Demandado

Permiso no retri.

Citación del Juzgado o Magistratura

Demanda Magist. Trabajo

Tiempo necesario

" " "

Si no prospera reclamación

Permiso no retri.

" " "

14 PERMISO 25 AÑOS EMPRESA

3 días de trabajo

- Los motivos 1, 2, 3 y 4 se ampliarán 2 días en caso de desplazamiento fuera de la provincia y 3 días en provincias no limítrofes.

- Motivo 7 se ampliará 1 día más fuera de la provincia.

- El punto 5, se ampliará en 2 días, en caso de intervención quirúrgica.

CAPITULO V

Servicios sociales

Art. 35. - Fundación «Fundix, S. A.» y «Fundiacero, S. A.» (Becas). Esta Fundación se registró por sus propios Estatutos y por la Junta Rectora de la misma. Dicha Junta será paritaria, en caso de empate, decidirá el voto de calidad del Presidente de la Junta Rectora.

La Empresa ejercerá a través de la Fundación una política de asistencia social, becaria y actividades culturales y deportivas.

Trás la firma del Convenio Colectivo se procederá en el plazo de 6 meses a elaborar los Estatutos por los que se registró la Fundación.

Art. 36. - Fundación Laboral «San Prudencio». La Empresa tiene constituido en mancomunidad con diversas Empresas, un Economato Laboral Colectivo con el título de «San Prudencio», domiciliado en Vitoria, calle Beolarra núm. 9, de duración ilimitada, que se rige por las normas reguladoras vigentes en la materia.

A) Titulares. Serán titulares del Economato, los trabajadores fijos o eventuales en activo, los pensionistas y los viudos o viudas de ambos.

B) Altas en el Economato. Todo trabajador al ingresar en la plantilla de «Fundix, S. A.», automáticamente es dado de alta en el Economato y será preciso rellenar el impreso de solicitud en el Departamento de Personal, en el que hará constar bajo su personal responsabilidad, que ni él ni sus beneficiarios figuran inscritos en ningún otro Economato o Cooperativa de consumo.

Una vez realizada la inscripción, se dotará al trabajador de la Cartilla en la que se hará constar la relación de beneficiarios a su cargo y las sucesivas variaciones de los mismos.

C) Bajas en el Economato.

1. Voluntarias: Cuando el trabajador solicite la suya o la de alguno de sus beneficiarios.

2. Obligatorias: En los siguientes casos y sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse.

- Por cesar el trabajador en la Empresa, excepto si es debido a jubilación o invalidez permanente.

- Por perder alguno de los beneficiarios cualquiera de los requisitos exigidos para la inscripción. En este caso el trabajador estará obligado a solicitar la baja de aquél en el Departamento de Personal.

- Por acuerdo de la Junta Administrativa de la Fundación Laboral cuando incurran circunstancias de tipo moral o material que así lo aconsejen.

- En todo caso la baja del trabajador implicará la de los beneficiarios a su cargo.

Art. 37. - Cursillos de Formación profesional y Culturales. La Empresa organizará los cursillos y de las especialidades que estime convenientes, informando previamente a la representación de los trabajadores sobre el contenido y desarrollo de los mismos, atendiendo aquellas sugerencias que formulen los representantes de los trabajadores y que redunden en el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

La representación de los trabajadores, asume la colaboración con la Dirección de la Empresa sobre formación, pudiendo proponer para su realización a la representación de la Empresa, cursillos de formación y ampliación de conocimientos, canalizando con ello las aspiraciones de los trabajadores.

Con carácter general la Dirección de Recursos Humanos informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación.

Art. 38. - Complementos en situación de I. L. T.

1. - Se complementará por parte de la Empresa en los % que se indican, los emolumentos percibidos en el mes anterior a la fecha de la baja, excepto las horas extraordinarias, pagas extraordinarias y emolumentos por atrasos.

2. - I. L. T. por enfermedad común y accidente no laboral.

a) Se complementará hasta el 100% la primera baja, restándose en las sucesivas un 1% por cada nuevo proceso en el año natural, hasta un límite del 90%. A partir de los 21 días inclusive todos los procesos se complementarán al 100%.

b) Un proceso se interrumpe, cuando medien al menos 2 días entre el final de uno y el comienzo del otro.

3. - Descanso por maternidad.

a) Se complementará el tiempo de parto contemplado en el Estatuto de los Trabajadores hasta el 100%, desde el primer día, fuera de este período se complementará hasta el 95%.

Durante el período de parto legalmente establecido, no se aplicará ningún coeficiente reductor, pero sí en el resto.

4. - I. L. T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Se complementará hasta el 100% desde el primer día.

5. - Casos exceptuados de abono de complemento por parte de la Empresa.

a) La Empresa dejará de complementar estas cantidades, cuando la I. L. T. sea debida a riñas, imprudencias temerarias, lesiones voluntariamente provocadas, incumplimiento manifiesto de los tratamientos aplicados por los facultativos, así como por alcoholismo, drogodependencia, etcétera y en las que el trabajador se niegue a seguir el tratamiento prescrito para su curación.

b) La Empresa podrá verificar el estado de la I. L. T. que ha alegado el trabajador, para justificar las faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de los Servicios Médicos de Empresa. La negativa a dicho reconocimiento, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que puedan existir para dichas situaciones.

La Empresa podrá informarse del estado de salud de los trabajadores en situación de I. L. T., por los partes de baja y confirmación que se entregarán cumplimentados en el Departamento de Personal de la Empresa.

Solicitando informes de los servicios médicos o especialistas que autorizaron y concedieron la I. L. T., respetando la intimidad del trabajador y la honorabilidad y profesionalidad de quienes concedieron la I. L. T.

La Empresa ofrecerá al trabajador la colaboración y ayuda de los servicios médicos de la misma para favorecer en lo posible una pronta recuperación.

En los casos que lo requieran facilitarles los informes y medios disponibles para solicitar una incapacidad, contando para estos casos con la aprobación y aceptación del trabajador.

6. - Regulación de % de complementos según absentismo.

a) Todos los complementos establecidos en los apartados a) del artículo 2.º y 4.º corresponderán a un absentismo de I. L. T. (enfermedad y accidente) conjuntando «Fundix, S. A.» y «Fundiacero, S. A.», inferior al 6% por mes, dicha cantidad cuando se incremente, provocará en los % afectados una disminución proporcional a los % que se apliquen de acuerdo con el siguiente baremo.

Hasta 6% 100%.

De 6 a 6 1/4 99% y proporción en los derivados.

Más de 6 1/4 98% y proporción en los derivados.

Más de 6 1/2 97% y proporción en los derivados.

Más de 6 3/4 96% y proporción en los derivados.

Más de 7 95% y proporción en los derivados.

Y así sucesivamente.

b) En ningún caso el % complementado por la Empresa cuando haya lugar a ello, será inferior al 80% aún contemplando los derivados.

c) Dicho coeficiente regulador será aplicado mensualmente a todas las I. L. T., nueva y provenientes de meses anteriores.

d) El coeficiente a aplicar se notificará mensualmente al Comité de Empresa.

e) La Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio determinará las causas de absentismo que se excluyen, para la aplicación de este artículo.

CAPITULO VI

Trabajo y retribuciones

Art. 39. - *Definición.* Es principio que retribución y rendimiento se corresponden. En consecuencia, todas las percepciones que a continuación se relacionan, están calculadas para el personal en plenitud de sus facultades físicas e intelectuales.

Se entiende por retribución, cualquiera que sea el concepto por el que se abona, los sueldos y salarios brutos anuales.

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechos por quien corresponda con arreglo a la ley.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas en el cómputo anual, correspondiendo a las categorías profesionales y niveles desarrollados en las tablas salariales anexas.

El devengo de todas las retribuciones pactadas durante la vigencia de este Convenio, así como su liquidación, lo será en función de las horas efectivas de trabajo y de los rendimientos normales exigibles, que de acuerdo con la legislación vigente, deben ser realizados y obtenidos como contraprestación por dichas remuneraciones.

Art. 40. - *Política salarial.* El objeto primordial de recuperación de la competitividad en la Empresa supone entre otros factores la reconducción entre la incidencia del costo de personal sobre los ingresos por ventas a unos niveles aceptables.

Por consiguiente los incrementos salariales para los años de vigencia del Convenio quedan establecidos de la siguiente forma:

- Incremento salarial año 1992: 10.000 ptas. lineales que pasan a salario de la actual tabla de prima de producción, más una subida porcentual de 4,5% sobre tablas salariales.

- Revisión salarial año 1993: El I. P. C. resultante del año 1992.

- Revisión salarial año 1994: El I. P. C. resultante del año 1993.

Art. 41. - *Enumeración de las distintas retribuciones.* Todas las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio, quedan encuadradas de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2.380/1973 de 17 de agosto y disposiciones complementarias en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

A. - Salario Base Convenio.

B. - Complementos salariales.

1. PERSONAL

1.1. Plus de antigüedad

2. DE PUESTO DE TRABAJO

2.1. Plus de Jefe de Equipo

2.2. Plus de nocturnidad.

2.3. Plus de trabajo tóxico, penoso o peligroso.

3. DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO:

3.1. Plus de actividad para el personal directo e indirecto.

3.2. Importe de horas extraordinarias.

3.3. Dietas en días festivos

4. DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES:

4.1. Retribución durante período de vacaciones.

4.2. Gratificaciones extraordinarias.

41.1. *Salario base Convenio.* El salario base de los trabajadores afectados por el presente Convenio es el que se indica en las tablas salariales anexas.

41.2. *Plus de antigüedad.* Todos los trabajadores tendrán derecho al percibo de un plus de antigüedad por cada período de cinco años de servicio computándose desde la fecha de su ingreso.

Cada quinquenio tiene un valor del 3,15% del salario base Convenio.

No se computará a efectos de este plus de antigüedad, el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero sí se computará el período de aprendizaje y Servicio Militar obligatorio o Servicio Social sustitutorio.

41.3. *Plus de Jefe de Equipo.* Todo Jefe de Equipo cobrará por este concepto un plus mensual, la banda que se fija está comprendida entre un 5% del salario base y un 20% del mismo, además de los emolumentos propios de su categoría y puesto, según se indica en las tablas salariales anexas.

41.4. *Plus de nocturnidad.* Todos aquellos trabajadores que por la índole de su trabajo realicen trabajos nocturnos, percibirán un plus por noche trabajada según se indica en las tablas salariales anexas.

41.5. *Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.* Todo trabajador que realice funciones en puestos considerados como tóxicos, penosos o peligrosos, tendrá un plus por este concepto, que queda reflejado en tablas salariales anexas.

Todos aquéllos que trabajen hasta media jornada, se les abonará medio día y el que trabaje más de media jornada se le abonará el tóxico completo del día.

Dicho concepto se abonará por día laborable.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, la remuneración de este concepto se efectuará por hora de trabajo, dichas horas serán las mismas que se utilicen para el abono del estímulo.

41.6. *Plus de actividad.* Tanto la M. O. D. que trabaja a control como la M. O. I. que no está a control, percibirá un plus o estímulo a la actividad que se recoge en documento anexo, donde igualmente se detallan peculiaridades del sistema.

41.7. *Horas extraordinarias.* Las horas extras normales, festivas y nocturnas, se abonarán según tablas anexas.

41.8. *Dietas en días festivos.* Cuando por necesidades imperiosas, un trabajador tenga que acudir al trabajo un sábado o día festivo después de las 14 horas, además de las horas extras que le correspondan por su trabajo en festivo, cobrará una dieta o entrada, cuyo importe queda recogido en tablas anexas.

41.9. *Retribución durante el período de vacaciones.* Se regulará una bolsa de vacaciones para el personal que las disfrute fuera de los meses de julio o agosto, incorporada como anexo al Convenio.

Se abonará por los siguientes conceptos en función de las percepciones personales de cada uno.

a) Sueldo o jornal.

b) Antigüedad.

c) Tóxico, penoso, peligroso.

d) Plus de actividad.

e) Plus de Jefe de Equipo.

41.10. *Gratificaciones extraordinarias.* Durante el vigente Convenio se abonarán dos pagas extraordinarias de 30 días cada una: Una llamada de verano que se abonará con la liquidación del mes de junio. Otra llamada de Navidad que se abonará con la liquidación del mes de noviembre. Ambas a razón del salario base Convenio, más quinquenios.

Los trabajadores que durante el año hayan estado de baja por accidente o enfermedad, no tendrán mérito en sus pagas extraordinarias recogidas en el presente Convenio.

41.11. *Pago de haberes.* La Empresa queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Entidades de créditos, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada receptor.

La Empresa se obliga a la entrega del recibo de pago de salario y a conservar la documentación que acredite el abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

El último día de cada mes se procederá al cobro de un anticipo a cuenta, pudiéndose cobrar con un máximo del 95%, procediéndose a la liquidación de la nómina el día 16 del mes siguiente o el día laborable inmediatamente anterior si fuera festivo.

Art. 42. - *Rendimientos.* El cumplimiento de los programas establecidos por la Dirección en cada momento, en calidad y cantidad, supone unos rendimientos para el personal, que serán exigibles tanto individual como colectivamente a todos los trabajadores.

Servirá de base para determinar el rendimiento exigible el desarrollo por los trabajadores de los puestos computables para la determinación del Índice de productividad que, según lo dispuesto en este Convenio, se utiliza para el cálculo del estímulo.

La Empresa establecerá cuantos controles estime necesarios para lograr los tiempos y rendimientos exigidos.

Puesto que en la Empresa se trabaja por unidades de tiempo y no a tarea fija ni a destajo:

a) La saturación o carga de trabajo de un puesto, medida a la actividad media exigida y con calidad aceptable, no superará en el período computable de un mes los minutos de jornada acordada por el número de días trabajados en el mes.

b) La falta de saturación, en caso de que exista, queda a libre disposición de la Empresa para realizar los trabajos que en cada caso sean necesarios.

En cada puesto de trabajo se colocará la hoja de operaciones a realizar con sus tiempos.

Los tiempos se determinarán por los procedimientos de cronometraje y valoración empleados hasta la fecha por los servicios técnicos de la Empresa, pudiendo ser: definitivos, provisionales y estimados.

Al ponerse en marcha una nueva operación o modificación del puesto, y hasta que sea posible realizar el primer cronometraje, se emplearán tiempos estimados, que serán obtenidos por apreciación.

Se considerarán como tiempos provisionales los obtenidos en el primer cronometraje de un trabajo nuevo o modificado, que se producirá inmediatamente que los servicios técnicos consideren de una garantía mínima la estabilización del método y la práctica del operario.

Se considerarán tiempos definitivos los asignados a cada trabajo en el segundo cronometraje que se realizará en cuanto las condiciones y operatorias se encuentren totalmente estabilizadas, no debiendo normalmente producirse después de nueve meses del primer cronometraje para los puestos individuales, ni de quince meses para los trabajos colectivos.

Se podrá realizar un tercer cronometraje antes de transcurridos cuatro años desde el lanzamiento de los trabajos nuevos o modificados.

Los tiempos definitivos no podrán ser modificados excepto en los casos siguientes:

- Por modificación de los medios: máquinas, equipos, herramientas.
- Por mejoras del proceso operatorio, cualquiera que sea el origen del cambio o la mejora.
- Por variación de las frecuencias de los trabajos o fases irregulares que consten en la hoja de análisis del puesto.
- Por errores de cálculo comprobables en las gamas y hojas de análisis, deficiencias de cronometraje, de factor de actuación o transcripción.
- En los puestos considerados de tiempos variables por circunstancias ajenas a ellos, como de retoques, por transporte, recuperación de piezas porosas, etc. En estos puestos los tiempos serán revisados periódica y sistemáticamente sin alcanzar nunca la consideración de definitivos.

La Comisión paritaria entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema de rendimientos establecidos, así como las discrepancias que puedan surgir respecto a los períodos de adaptación del trabajador al rendimiento establecido.

Las reclamaciones se interpondrán mediante escrito individual en un plazo de quince días a partir del hecho que las motive y transcurrido aquél se notificará el acuerdo al reclamante y a la Empresa en un plazo de diez días.

La medición de tiempos se ajustará a las siguientes disposiciones:

MEDICION DE TIEMPOS

42.1. *Concepto general.* Todos los artículos que se relacionan a continuación, en este capítulo VI, serán aplicados a todos aquellos departamentos que en la actualidad se encuentran con sistema de Control, y todos aquéllos que en lo sucesivo pueda establecer la Dirección de la Empresa.

42.2. *Unidad de trabajo.* Es el volumen de trabajo efectuado por un operario, de una actividad ritmo normal (100) durante una hora, incluido el coeficiente de recuperación y los demás suplementos autorizados. Su denominación es HACHIL y su representación «H».

42.3. *Actividad normal (100).* Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido, conocedor de su oficio, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga mental, con un esfuerzo normal y sin detrimento de su integridad.

Se puede equiparar a la velocidad o ritmo de movimiento que desarrolla un individuo de constitución normal que, andando sobre un suelo horizontal llano, recorre, sin carga y en una temperatura de 10/18 grados centígrados, 4,5 Km/h aproximadamente.

En la escala de «Fundix, S. A.» y «Fundicero, S. A.» esta actividad se representa por 100 que es la actividad normal en sistema centesimal en la mayoría de los Convenios nacionales.

42.4. *Actividad media (112,5).* Se puede equiparar a la desarrollada por un individuo de constitución normal, que andando sobre un suelo horizontal llano, recorre sin carga y en una temperatura de 10/18 grados centígrados, 5 Km/h, aproximadamente.

42.5. *Actividad optima (134).* Es la que puede desarrollar un individuo normalmente constituido, muy especializado en su trabajo, que lo realiza en un óptimo de efectividad y esfuerzo.

Se puede equiparar a la desarrollada por un individuo de constitución normal que andando sobre un suelo horizontal llano, recorre, sin carga y a la temperatura de 10/18 grados centígrados, 6 Km/h, aproximadamente.

42.6. *Tiempo Standard (o "H" Standard de una operación).* Es una valoración realizada por personal especializado de Control de Mano de Obra aplicando un sistema de medición autorizado, de las "H" de mano de obra necesarias para ejecutar, con el mejor método posible y los medios actuales las operaciones especificadas en documentos previstos para ello, para la fabricación de un producto. El tiempo standard incluye los suplementos autorizados.

42.7. Contenido del tiempo standard.

El tiempo standard consta de dos partes:

1. TIEMPOS BASES.

- Elementos cíclicos (que aparecen en todos los ciclos de una operación).
- Elementos acíclicos que aparecen cada cierto número de ciclos, como cambios, normales de herramientas, reglajes, inspecciones dentro de la operación.

2. SUPLEMENTOS AUTORIZADOS.

- Fatiga.
- Equilibrado de puesto. (Para trabajos en cadena o esperas obligadas por el proceso).
- Necesidades personales.
- Otros. (Expresamente autorizados para casos concretos).

42.8. *Criterios para los suplementos de fatigas.* Se considerará un suplemento de fatiga en los elementos de mano de obra de una operación ponderando la intensidad del esfuerzo típico y la postura atípica del operario.

El tiempo inactivo del operario en este ciclo de trabajos será considerado como tiempo de recuperación de la fatiga. El suplemento que se concederá al tiempo base por este concepto, será la diferencia, cuando resulte positiva, entre el suplemento calculado y el tiempo inactivo del operario dentro del ciclo. Nunca podrá ser negativo.

42.9. *Suplementos de necesidades personales.* Se aplicará siempre sobre el valor final del ciclo de trabajo un 5 por 100 por este concepto.

La utilización de este suplemento por el operario, será voluntario, siempre que se trate de puestos individuales. En caso de trabajos en cadena o en equipo, este porcentaje se disfrutará en los períodos de tiempo que la empresa determine y que será absorbido en el caso de existir paradas fortuitas u operarios volantes.

42.10. *Producción hora standard.* Es la cantidad producida por hora de trabajo que debe obtenerse aplicando el tiempo standard.

Se halla dividiendo la unidad entre las "H" standard de la operación.

42.11. Actividad desarrollada.

Es la relación expresada en porcentaje de la producción realizada medida en "H" y las horas hombre efectivas de trabajo gastadas.

42.12. Establecimiento de tiempos standard.

La determinación de un tiempo standard requiere:

- Definición de unas condiciones standard.
 - Determinación de un método standard.
 - Operario adiestrado.
 - Aplicación de un sistema de medición tal como: cronometraje, muestreo de trabajo, tiempos predeterminados o tablas de tiempos normalizadas.
 - Cálculo de tiempo standard aplicando los suplementos autorizados.
 - Comunicación al operario mediante conducto normal.
- 42.13. *Saturación del puesto de trabajo.*

La asignación de tareas hasta cubrir una ocupación racional del operario dentro del puesto es requisito indispensable para el incremento de la productividad. Corresponde a la Dirección saturar siempre que sea posible, todos los puestos de trabajo y no podrá negarse ningún trabajador a esta necesidad organizativa.

42.14. Hoja de trabajo.

Para la correcta determinación de la cantidad de tiempo realizado cada trabajador en puesto individual o el designado al efecto cuando se trate de puesto en equipo, cumplimentarán las hojas de trabajo (color blanco) en las que se detallarán las tareas realizadas. Asimismo cumplimentarán en la hoja de desviaciones (color rosa) todas aquellas anomalías que le hayan sucedido durante la jornada.

Este documento será controlado, visado y firmado por el mando superior inmediato, quien dará su conformidad o efectuará las alegaciones que correspondan.

Las hojas de trabajo cumplimentadas serán recogidas para su cálculo. El falseamiento de los datos de este documento será considerado como falta muy grave de conformidad con este Reglamento.

42.15. *Trabajos a no control.* Llamamos trabajos a no control a todos aquéllos que no estén avalados por un cronometraje o bien todos aquellos períodos de acoplamiento a un nuevo trabajo.

a) Por falta de cronometraje. - La percepción del estímulo se hará en base a los datos estimados por los mandos de la planta los cuales definirán el número de piezas a realizar en cada nueva actividad incorporada, hasta que entre en vigor la hoja de trabajo.

b) Por movilidad del operario. - Todo trabajador que cambie de puesto de trabajo tendrá un tiempo de adaptación cuya duración será determinada por los mandos de la planta, de acuerdo con el grado de dificultad que presente el adiestramiento.

Durante dicho período, los rendimientos exigibles serán progresivos, estipulándose de forma que, desde el primer día, puedan llegar a alcanzarse las percepciones de los rendimientos óptimos.

42.16. *Información datos de producción.* Por parte del Departamento de Control de mano de obra se facilitará a todo el personal que trabaja a actividad individual o por equipo una ficha en la que se reflejen los datos de identificación de la pieza, los datos de producción de la misma y el método operatorio. Esta ficha irá debidamente conformada con la firma de los responsables que en cada momento deban intervenir, fundamentalmente, cronometrador y encargado, interviniendo la comisión paritaria de seguimiento de la productividad en el caso de discrepancias. A las plantas, en todo momento, se bajará una fotocopia de esta ficha y el original quedará en custodia del Departamento responsable. Este sistema será aplicable a todas las piezas de serie.

42.17. *Validez del cronometraje.* Los cronometrajes podrán ser revisados a criterio de los mandos de la planta, siempre que se haya producido alguna variación en las condiciones vigentes en el momento de hacerse el cronometraje.

No podrán realizar labores de cronometraje, aunque tengan el título de cronometrador, todos aquéllos que no pertenezcan al Departamento de control de mano de obra excepción de los que sean solicitados por el Comité de Empresa o por las comisiones de productividad.

42.18. *Campo de estímulo.* El campo de actividades para la percepción del estímulo a la producción se establece entre actividades sistema base 100, del 100 al 122.

42.19. *Plus de objetivos.* Durante la vigencia del presente Convenio podrá acordarse entre las partes un plus de objetivos, que complementen la prima por estímulo, el citado plus deberá estar relacionado con el grado de consecución de los objetivos establecidos para un año, desglosado mes a mes.

Art. 43. - *Clasificación profesional y formación.* Ambas partes reconocen la necesidad de negociar una nueva clasificación profesional en la Empresa ya que ello es un elemento básico de la optimización de los recursos humanos de la misma.

Para esta nueva clasificación profesional, es necesaria la formación permanente en la Empresa. Esta formación ha de permitir la evolución de los trabajadores, evitando la marginación de los mismos, fomentando así su mejor adecuación a los puestos de trabajo.

La Empresa, por tanto, se compromete a dar participación a los representantes de los trabajadores en el diseño de la formación y en los objetivos a conseguir con la misma.

La Dirección favorecerá la formación que por necesidades de la Empresa se realice en horas de trabajo.

43.1. *Clasificación profesional.* Hasta tanto se negocie una nueva clasificación profesional, se establece la siguiente:

A) *Grupo obrero:*

- Jefe de Equipo.
- Oficial de primera: B - C y D.
- Oficial de segunda: B - C.
- Oficial de tercera
- Especialista.
- Peón.
- Aprendices.

B) *Grupo subalterno:*

- Almacenero.
- Chófer.
- Vigilante.
- Cabo de guardas.
- Ordenanza.
- Portero.
- Conserje.
- Telefonista.

C) *Grupo técnico administrativo.*

C.1. *Subgrupo administrativo.*

- Jefe de Sección 1.ª.
- Jefe de Sección 2.ª.
- Jefe de Sección 3.ª.
- Jefe de Primera.
- Jefe de Segunda.
- Jefe de Tercera.
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Auxiliar.

C.2. *Subgrupo Técnico.*

C.2.1. *Técnicos Titulados:*

- Ingeniero, Licenciado y Médico de Empresa.
- Perito e Ingeniero técnico.
- Ayudante de Ingeniero.
- A. T. S. de Empresa.
- Graduado Social.
- Asistente Social.

C.2.2. *Técnicos no Titulados:*

- Jefe de Sección de primera.
- Jefe de Sección de segunda.
- Jefe de Sección de tercera.
- Agente de Métodos de primera.
- Agente de Métodos de segunda.
- Agente de Métodos de tercera.

C.2.3. *Técnicos de Laboratorio.*

- Jefe de 2ª
- Analista de primera.
- Analista de segunda.
- Auxiliar.

C.2.4. *Técnicos no titulados de Taller.*

- Jefe de Taller.
- Maestro de Taller.
- Maestro segundo.
- Contraastre.
- Encargado.
- Capataz de especialistas.

C.2.5. *Técnicos de oficina.*

- Jefe de Sección de primera.
- Jefe de Sección de segunda.
- Jefe de Sección de tercera.
- Jefe de Primera Delineante-Proyectista.
- Delineante Proyectista - A.
- Delineante Proyectista - B.
- Delineante de primera.
- Delineante de segunda.
- Calcador.
- Jefe de Primera Técnico.
- Jefe de Segunda Técnico.
- Jefe de Tercera Técnico.
- Técnico de Primera.
- Técnico de Segunda.
- Agente de Seguridad.
- Auxiliar Técnico.

C.2.6. *Técnicos de Organización del Trabajo.*

- Jefe de Sección de Organización de primera.
- Jefe de Sección de Organización de segunda.
- Jefe de Sección de Organización de tercera.

- Técnico de Organización de primera.
- Técnico de Organización de segunda.
- Auxiliar.

C.2.7 Técnicos Comerciales.

- Jefe Comercial de primera.
- Jefe Comercial de segunda.
- Jefe Comercial de tercera.

La clasificación del personal precedente es meramente enunciativa, no limitativa y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas las plazas enumeradas, cuando la organización del trabajo y las necesidades de la Empresa no lo requieran.

La Empresa entregará a la representación de los trabajadores la definición de funciones de todas las categorías profesionales existentes.

Art. 44. - *Valoración de puestos de trabajo.* Reconocida por ambas partes la necesidad de establecer un régimen de valoración de puestos de trabajo en el ámbito de la totalidad de la Empresa, se conviene lo siguiente:

- Realizar un estudio de valoración de los puestos de trabajo de toda la Empresa, que deberá iniciarse antes de seis meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Concluido el estudio se procederá, dentro de la Comisión paritaria, a elaborar un «Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo».

- Para la aplicación efectiva del presente artículo se destinará un 1,5% de las tablas salariales del año 1992, de aplicación durante el año 1993. Así como un 2% de las tablas salariales del año 1993 que será de aplicación durante el año 1994.

CAPITULO VII

Régimen disciplinario

Art. 45. - Faltas y sanciones.

1. A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y en particular las que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los tres apartados siguientes es meramente enunciativa.

A) Faltas leves.

1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2.º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.º El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo o limpieza personal.

6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

B) Faltas graves. Se califican como faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días.

2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9.º Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

C) Faltas muy graves. Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.º La embriaguez durante el trabajo.

7.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

8.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

9.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la misma.

10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, así como atentar contra la libertad sindical y los derechos individuales.

15. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado B).

16. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

2. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

3. Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

4. Abuso de autoridad. La Empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa. Si cualquiera de ellos no lo hiciera o a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días, a la Autoridad Laboral, la que, si estima infracción, ordenará a la Dirección de la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

5. Normas de procedimiento.

a) Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad, con conocimiento del Comité de Empresa en los casos legalmente previstos, de corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

b) Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días hábiles, a partir de la fecha en que la sanción sea firme. A estos efectos no se computarán como días hábiles los de disfrute de vacaciones colectivas.

Este plazo no es aplicable al caso en que la sanción consista en despido.

Art. 46. - *Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.* La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales de las faltas leves, graves o muy graves, tendrá lugar a los seis meses, al año y a los dos años, respectivamente, de la notificación de la sanción al interesado.

La prescripción de faltas se regirá por las normas legales vigentes en la materia.

Con el fin de garantizar el adecuado análisis de las faltas graves, los períodos de vacaciones colectivas no se computarán a efectos de prescripción.

Art. 47. - *Faltas de asistencia o de puntualidad.* Los días de ausencia al trabajo y los retrasos en la hora de entrada que no sean debidamente justificados se descontarán el tiempo faltado en todos los conceptos retributivos con un importe igual al de la percepción correspondiente al tiempo de ausencia o de retraso.

Falta de puntualidad se considera cuando es inferior al 50% de la jornada de que se trate. Cuando el tiempo de retraso sea superior al 50% de la jornada, no se autorizará la entrada y tendrá la consideración de falta de asistencia.

Art. 48. - *Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.* Cuando por la importancia, trascendencia o número de ausencias o de retrasos estas faltas puedan ser consideradas como graves o muy graves, la Empresa podrá dejar sin efecto el sistema de penalización establecido en el artículo anterior aplicando automáticamente el régimen de sanciones.

La suspensión para lo sucesivo del sistema de penalización, será comunicada por escrito al trabajador afectado, manteniéndose vigente hasta que la Dirección acuerde reintegrarle al mismo, o cuando transcurran sin comisión de ulteriores faltas de esta naturaleza, los plazos establecidos en el artículo de este Convenio sobre «Anulación de notas desfavorables».

CAPITULO VIII

Representación de los trabajadores y aspectos sindicales

Art. 49. - *Comité Intercentros.* Las especiales características de «Fundix, S. A.» y «Fundiacero, S. A.» (Unidad de Dirección, existencia de un mismo Convenio Colectivo, Centros de Trabajo en Provincias distintas, concurrencia de 2 Comités de Empresa, así como la imprescindible concatenación del proceso productivo) hacen precisa la existencia de un interlocutor que por una parte, aglutine y represente al colectivo general de los trabajadores y, por otra parte, pueda asumir la negociación con la Dirección de la Empresa en temas generales o que puedan afectar a varios Centros de Trabajo, excepto en la negociación del Convenio Colectivo que se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Por ello y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye de acuerdo con el Artículo 63.3 del Estatuto de

los Trabajadores, un Comité Intercentros, que asume la representación de los trabajadores de «Fundix, S. A.» y «Fundiacero, S. A.»

En consecuencia:

1.º - Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que tendrá como funciones las de ser informado, informar, tratar y negociar con la Representación de la Dirección de la Empresa las cuestiones incluidas en las competencias que se señalan en este Convenio.

El número total de miembros del Comité Intercentros será de nueve.

2.º-2.1. Los puestos del Comité Intercentros serán repartidos proporcionalmente dentro de la Empresa, al número de trabajadores que integran cada uno de los dos Colegios de Especialistas y No Cualificados por un lado, y Técnicos y Administrativos por otro.

2.2. Reparto de los puestos del Comité Intercentros entre los Centros de Trabajo.

Los puestos se distribuirán de acuerdo con lo dispuesto en el E. T. y las normas y disposiciones legales sobre el particular.

3.º - El Comité Intercentros ostentará por propio derecho reconocido en el presente Convenio la representación del conjunto de los trabajadores.

Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un Centro de Trabajo y, por razón de la materia, entre otras, ostentar la representación de los trabajadores en:

1. Calendarios laborales, vacaciones colectivas y horarios generales.
2. Modificación de las condiciones de trabajo que afecten a más de un Centro de trabajo.
3. Cualquier tema que afecte a personal de más de un Centro de trabajo.

Art. 50. - Secciones sindicales.

50.1. *Secciones sindicales.* La Dirección de la Empresa, junto con la representación de los trabajadores, acuerdan estar a lo que la normativa legal en cada momento vigente establece para las Secciones Sindicales y Delegados de las mismas.

50.2. Delegados Sindicales para toda la Empresa. El nombramiento por parte de cada organización sindical de un Delegado sindical para toda la Empresa, tendrá como requisito imprescindible que aquélla haya obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas, como mínimo, el 10 por 100 de los votos válidos de cada Colegio Electoral en toda la Empresa.

50.3. Serán funciones del Delegado Sindical:

- La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores de la Empresa afiliados al mismo.
- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada Sección Sindical del uso correcto de este medio de comunicación.
- Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.
- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.
- Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a las condiciones de trabajo de los trabajadores, así como en la implantación o revisión de sistemas de organización.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.

El Delegado Sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

- Disponer de un crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones sindicales, de igual cuantía al que corresponda legalmente a los delegados del Comité de Empresa.
- Tendrá preferencia para permanecer en la Empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación y empleo.
- No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.
- Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:
 - Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
 - La constitución o el apoyo por parte del empresario a una Central Sindical o Sección Sindical mediante ayuda financiera o de otro tipo.

- Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una Central Sindical, Sección Sindical de Empresa o por su actividad Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Art. 51. - *Información al Comité.* La Empresa facilitará información anual al cierre de cada ejercicio por escrito y por cada trimestre, se dará información de la marcha de la sociedad y cartera de pedidos tal y como se señala en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 52. - *Notificación de sanciones al Comité.* La Empresa comunicará y escuchará previamente al Comité de Empresa en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los trabajadores, como consecuencia de faltas graves o muy graves.

Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de 24 horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un miembro del Comité de Empresa. Asimismo se notificará la medida disciplinaria por faltas graves o muy graves con la citada antelación de 24 horas al Sindicato local o Provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al Delegado de la Sección Sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

Art. 53. - *Asamblea de trabajadores.* Los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de un tiempo máximo de seis horas anuales durante la vigencia del presente Convenio remuneradas como tiempo de trabajo, para la celebración de asambleas.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de la Empresa o por un número no inferior al veinte por ciento (20%) de la plantilla de los trabajadores.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la Asamblea, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité con una antelación mínima de veinticuatro horas antes de su celebración.

El personal imprescindible para el mantenimiento de los servicios mínimos necesarios, deberá permanecer en su puesto sujeto a los horarios habituales de trabajo.

La Asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

CAPITULO IX

Jubilaciones

Artículo 54. - *Jubilación.* Para todos los trabajadores de la plantilla sin excepción, la jubilación será obligatoria a los 65 años sin derecho a indemnización alguna por esta causa. La obligatoriedad de tal jubilación, se entiende condicionada a que el trabajador afectado reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

ANEXO 1

Premios y sugerencias

A fin de favorecer la iniciativa individual y de los grupos de trabajo, se crea una Comisión, formada por los Representantes de los Trabajadores y de la Empresa.

La composición de la citada Comisión será coincidente con los componentes de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio. Ambas partes pueden ser asistidas por asesores de la plantilla de la Empresa, hasta un máximo de 2 por cada parte.

La citada Comisión se rige por la presente normativa:

La aplicación o no de la iniciativa o sugerencia es competencia exclusiva de la Empresa.

La Empresa podrá acordar la aplicación de la iniciativa o sugerencia teniendo en cuenta lo siguiente:

A. - Sugerencias que produzcan ahorro económico. Establecido el ahorro económico neto anual, el titular o titulares de la idea, recibirán un premio consistente en el importe del ahorro producido en 3 meses, el correspondiente al ahorro de los 9 meses restantes del primer año de aplicación, se destinará a un Fondo para sugerencias.

Este fondo será utilizado en función del destino que las partes acuerden.

B. - Sugerencias que no produzcan ahorro económico. Se establecerá el valor del premio para el titular o titulares de la sugerencia teniendo en cuenta lo siguiente:

- Forma en que incide la iniciativa en la calidad.
- Trabajo realizado en la idea propuesta.
- Originalidad de la iniciativa.
- Campo de aplicación.
- Introducción de factores que mejoren el trabajo.

Todas las iniciativas adoptadas por la Empresa tendrán un premio no inferior a 10.000 ptas.

No darán lugar a premio aquellas iniciativas que coincidan con estudios ya iniciados por la propia Empresa. Todo lo relacionado con la administración de la propia Empresa: asuntos de personal, categorías, salarios, mejoras directas o indirectas, contables, etc., y en general aquellos temas que por decisión de la Empresa queden fuera de este sistema.

Competencia de la Comisión. Se pondrán a disposición de los trabajadores los impresos necesarios para la realización de las ideas.

Se registrarán las sugerencias, enviando acuse de recibo al titular o titulares de las mismas.

La sugerencia debe ser nueva, si existe otra sugerencia anterior sobre la misma idea o proyecto, se comunicará de ello al interesado.

Las sugerencias serán enviadas para su informe y estudio al Departamento correspondiente, quien deberá informar a la Comisión en un plazo de 45 días naturales del dictamen sobre la aplicabilidad o no de la iniciativa, así como del oportuno estudio sobre el ahorro o la mejora que se puede producir.

En caso de no resultar de interés para la Empresa, la Comisión deberá ser informada de las causas que impiden o no recomiendan su aplicación.

Aquellas iniciativas que fuesen desestimadas por la Empresa y que posteriormente a su rechazo fueran aplicadas por la misma, darán lugar a premio, una vez por la Comisión la valoración de la sugerencia.

ANEXO 2

Seguridad e higiene

1. - Son normas supletorias de este Convenio en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

a) El Decreto 432/1971 de 11 de marzo por el cual se regula la constitución y composición de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) La Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (O. M. 9-3-71).

c) El Decreto 1.036/1959 de 10 de junio y O. M. 21-11-1959 en las que se desarrolla el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

d) Las normas sobre reconocimientos médicos, diagnósticos y calificación de las enfermedades profesionales, recogidas en O. M. 12-1-63 y O.M. 15-12-65.

e) Cualesquiera otras disposiciones de contenido general o específico en estas materias, que se hallen en vigor durante la vigencia de este Convenio.

2. - *Objetivos y principios.* La política de Empresa en materia de Seguridad e Higiene se inspira en la lucha contra los daños profesionales (accidentes, enfermedades profesionales, fatiga, insatisfacción, etc...) los procedimientos científicos más idóneos y dentro de una ordenación productiva del proceso del trabajo.

A tal efecto, la política de «Fundix, S. A.» y «Fundiacero, S. A.», en materia de prevención de riesgos profesionales, se basa en la gestión de la prevención por la Dirección de la Empresa, con plena responsabilidad de dicha gestión por parte de toda la línea jerárquica Dirección-Mandos-Trabajadores, asumiendo las cuatro funciones siguientes:

2.1. *Planificación.* De manera que las acciones emprendidas y los medios humanos, económicos y materiales puestos a contribución, sean proporcionados a los objetivos señalados.

2.2. *Organización.* De los citados medios económicos, materiales y humanos a fin de conseguir la máxima eficacia de la línea de mando en aras a la consecución de los objetivos establecidos en la planificación.

En este contexto, se reconoce el papel exclusivamente asesor de los Staff especialistas constituidos por el Departamento de Seguridad e Higiene.

2.3. *Control.* Por la propia Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores se vigilarán con la periodicidad que se determine, las posibles desviaciones entre acciones y objetivos señalados por la planificación.

2.4. *Ejecución.* Siendo la línea de mando establecida en el organigrama la responsable de la realización de los objetivos señalados, se establecerá la relación autoridad-responsabilidad en cada punto de dicha línea, en aras a minimizar las desviaciones detectables por Control.

En particular, son responsabilidades de:

2.4.1. *Dirección:*

- Establecer la política de prevención y hacerla cumplir.
- Estudiar, diseñar y señalar reglas y procedimientos seguros de trabajo.

- Proporcionar adiestramiento adecuado y mandos competentes.
- Asignar autoridad y responsabilidad delegada a los mandos.

2.4.2. *Técnicos y mandos:*

- Formación del personal en las prácticas seguras.
- Vigilancia sobre el cumplimiento de dichas prácticas.
- Investigación de las causas de los siniestros proponiendo medidas correctoras.
- Proceder a las adecuadas acciones correctoras cuando se observen condiciones de trabajo inseguras.

2.4.3. *Trabajadores:*

- Observar las prácticas y normas de trabajo establecidas.
- Dar cuenta al mando directo y a los representantes sociales en el Comité de Seguridad e Higiene, de todos los peligros que se adviertan, así como de todos los accidentes e incidentes.

- Utilizar los dispositivos de seguridad señalados para cada riesgo y en particular los equipos y prendas de protección homologados.

2.5. Se establece como principio general que la eliminación de los riesgos corresponde a medidas correctoras sobre el proceso o protecciones de tipo colectivo, recurriéndose en último extremo a la protección personal, una vez constatada la imposibilidad técnica de aquéllas, o la escasa entidad en el tiempo de la exposición al aludido riesgo.

3. *Organización de la seguridad en la Empresa.* Se establece como cauce adecuado para la debida interconexión entre la línea y los Staffs asesores en la materia que nos ocupa, el Comité de Seguridad e Higiene, cuyas funciones son las señaladas para este órgano, por la legislación vigente en particular:

- a) Colaboración con los mandos en la investigación y análisis de los accidentes.
- b) Análisis e inspecciones en los puestos de trabajo.
- c) Elaboración de normas de prevención y de trabajo.
- d) Elaboración de planes de formación del personal en materia preventiva.

Dada la diversificación del proceso, se establecerán subcomités a nivel departamental, compuestos por un técnico y un mando del Departamento y dos trabajadores designados por el Comité de Empresa, uno de los cuales pertenecerá al Comité de Seguridad e Higiene General.

En tanto no se lleve a efecto esta medida, se nombrará por acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene, un Vigilante de Seguridad e Higiene en cada Departamento que actuará coordinadamente con el miembro de la Comisión de Seguridad e Higiene del Comité de Empresa en esa Sección.

Las funciones de los Subcomités y Vigilantes son las delegadas por el Comité de Seguridad e Higiene, de las que le son propias.

Para el mejor cumplimiento de las funciones encomendadas en este apartado, los vocales del Comité de Seguridad e Higiene o, en su caso los Vigilantes, cuando no pertenezcan al Comité de Empresa, dispondrán de 4 horas retribuidas por semana, no acumulables. No se computarán en dicho período las pérdidas por asistencia a cursillos de Seguridad e Higiene convocados por el Gabinete Técnico Provincial, Mutua Patronal o Centrales Sindicales.

4. *Seguridad en el trabajo.*

Las acciones en materia de Seguridad en el Trabajo comprenden:

4.1. Estudios de puestos de trabajo y operaciones industriales a fin de elaborar por escrito normas de trabajo y protección adecuadas a los riesgos.

Dentro de este apartado se definirá el equipo mínimo humano necesario para el trabajo y las normas de Seguridad que deban adoptarse cuando éste sea realizado por equipos completos.

4.2. Investigación de accidentes: Los mandos y Jefes de cada Departamento, en colaboración con el Subcomité correspondiente o los Vigilantes en defecto de aquél, elaborarán por escrito y en impreso normalizado, un informe de aquellos accidentes en los que concurran una de las condiciones:

- Incapacidad laboral transitoria.
- Que sean repetitivos.
- Graves, muy graves y mortales.
- Con daños materiales superiores a 100.000 ptas. o posibilidad de lesiones graves.

En dicho informe se especificarán las causas del accidente y las medidas correctoras que se consideren oportunas, remitiéndose dentro de los cinco días hábiles siguientes al suceso, al Departamento de Seguridad.

4.3. Inspecciones de seguridad: Comprenderán los estudios de puestos de trabajo realizados por los Mandos y Jefes de los Departamentos junto a los vigilantes o miembros de los Subcomités a fin de elaborar propuestas de mejora en las instalaciones, equipos y maquinaria, en aras a rebajar las condiciones peligrosas hasta situaciones admisibles. Dichas propuestas incluirán un orden de prioridades que se fijará definitivamente en el Comité General de Seguridad e Higiene, según baremo establecido en base a criterios objetivos que conjuguen el grado de corrección, con sus costos y con la gravedad del peligro detectado.

4.4. Análisis estadísticos: Mensualmente y por los diversos departamentos se elaboran los índices estadísticos de frecuencia general, frecuencia con baja, gravedad, duración media de incapacidades, incidencia y absentismo, que afecten a cada uno de ellos, para su remisión al Comité de Seguridad e Higiene.

5. *Higiene industrial.*

5.1. Estudio de riesgos: En cada puesto con presunción de riesgo higiénico se llevará el registro periódico de los datos ambientales, debiendo ser efectuada la recogida de muestras y posterior análisis, por el Departamento de Seguridad e Higiene de la Empresa y en los problemas que excedan de sus posibilidades, por organismos especializados como A. P. A., Mutuas patronales y Gabinete Técnico Provincial. Los resultados de dicho muestreo serán puestos a disposición de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene.

5.2. Análisis de resultados: Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

5.3. *Corrección de riesgos:*

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

1.º Su generación, 2.º Su emisión y 3.º su transmisión y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

5.4. *Modificación del proceso:*

En toda ampliación o modificación del proceso productivo se deberá tratar que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los TLVs (Valores Límites Umbrales) dados por la A. C. G. I. H. de USA.

6. Medicina del trabajo: Además de las funciones atribuidas al Servicio Médico de Empresa por la legislación vigente en la materia, se consideran prioritarias las acciones siguientes:

6.1. Reconocimientos médicos: Se llevarán a efecto con carácter obligatorio, los previos al ingreso, los periódicos ordinarios y los semestrales específicos en función de los riesgos de cada puesto y a tenor de lo dispuesto en los arts. 44 y 50 del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, así como en las normas sobre estudio, diagnóstico y calificación de las enfermedades profesionales. Dichos análisis se realizarán en caso necesario, con la colaboración de la entidad aseguradora y del Servicio Médico del Gabinete Técnico Provincial.

6.2. Investigación de enfermedades profesionales: De cada caso detectado y diagnosticado como tal, se emitirá un informe en colaboración con el Dpto. de Seguridad aportando las conclusiones y medidas correctoras al Comité de Seguridad e Higiene.

6.3. Seguimiento de enfermedades comunes: En puestos con riesgo de enfermedad profesional, se efectuará un seguimiento médico de aquellos operarios que sufran enfermedades comunes frecuentes o de larga duración informando al Comité de Seguridad e Higiene, de los casos estudiados.

6.4. Publicidad de datos: Todos aquellos resultados clínicos que guarden una relación causal con posibles riesgos para el trabajador afectado o para sus compañeros, deberán ser aportados por el Servicio Médico de Empresa al Comité de Seguridad e Higiene, cuyos componentes deberán asumir en tal caso las normas más estrictas en materia de sigilo profesional.

7. *Formación:*

Todos los años se elaborará un Plan de Formación Preventiva con atención especial a la Formación Profesional, conducente a la creación y fomento de los hábitos de trabajo seguros. Dicho programa podrá afectar tanto a operarios y mandos directos como a Técnicos y Encargados, e incluso al mismo equipo directivo. La Formación se llevará a efectos en horas de trabajo salvo acuerdo expreso de las partes.

8. *Paralización de trabajos:*

8.1. El Comité de Seguridad e Higiene o en su caso los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, cuando aparezcan deficiencias en materia de Seguridad e Higiene, que presupongan

un peligro serio y grave de daño profesional, requerirán por escrito a la Dirección de la Empresa para que adopten las medidas oportunas de cara a la corrección de dichas deficiencias. Si la petición no fuera atendida en el plazo de cuatro días hábiles a partir de recibida la notificación, deberá reunirse en el plazo de veinticuatro horas la Comisión mixta paritaria del Convenio, la cual podrá acordar la paralización del trabajo en el puesto o proceso donde concurren tales deficiencias, por mayoría simple de la totalidad de sus componentes.

Todo ello sin perjuicio de la notificación correspondiente a la autoridad laboral a efectos de las atribuciones que en esta materia le confiere la legislación vigente.

8.2. Si el riesgo de accidente fuera inminente la paralización podrá ser acordada por mayoría del Comité de Seguridad e Higiene o por unanimidad del Comité de Empresa. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la decisión acordada.

9. Elementos de protección personal.

De acuerdo con el principio enunciado en el apartado (2.5.) del presente anexo, el uso de las prendas de protección, se regulará de acuerdo con las siguientes disposiciones:

9.1. Empleo: Las prendas de protección personal serán individuales e intransferibles, restringiéndose su utilización al centro de trabajo donde el operario desarrolle su tarea.

9.2. Reposición: Las prendas de protección personal serán las homologadas por la norma técnica MT correspondiente, en función de los riesgos de cada puesto, a tenor de lo dispuesto en O. M. 17-5-1974.

Dentro de esta condición se elegirán las prendas que determinen en cada caso el Comité de Seguridad e Higiene, según los criterios de sencillez, comodidad y calidad o las circunstancias personales de cada trabajador, objetivamente acreditadas y que sean de aplicación en todo supuesto particular.

10. Responsabilidades:

La responsabilidad disciplinaria en materia de Seguridad e Higiene, de los Directivos, Técnicos, Mandos y Trabajadores de la Empresa, por acciones u omisiones negligentes o culpables de los mismos, podrá dar lugar a las sanciones previstas en el ordenamiento jurídico vigente, debiendo ser oídos el Comité de Seguridad e Higiene y la representación de los trabajadores, con anterioridad a su aplicación por la Dirección de la Empresa.

ANEXO 3

PROGRAMA DE INDEMNIZACIONES PARA TODO TRABAJADOR QUE ESTANDO EN CONDICIONES DE SOLICITAR UNA INVALIDEZ PERMANENTE, EN SUS GRADOS DE TOTAL, ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ, LE SEA ESTA RECONOCIDA POR EL ORGANO GESTOR DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. - Ambito personal.

a) El personal que por su expediente médico, se encuentre en situación razonable de poder obtener la Invalidez Permanente Absoluta, Total o Gran Invalidez, por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente laboral, deberá iniciar los trámites para solicitar el reconocimiento oficial de ésta, poniendo este hecho en conocimiento de la Empresa.

b) Las personas que inicien la tramitación para solicitar el reconocimiento de una invalidez, podrán asesorarse en el Servicio Médico de Empresa, que la trasladará a Medicalia, entidad médica especializada y contratada por la Empresa que realizará y tramitará las diligencias necesarias para este fin.

c) La Empresa por decisión propia, a través de sus Servicios Médicos, podrá proponer a un trabajador, el inicio de los trámites de solicitud de invalidez, si cree que hay motivos suficientes para la concesión de la misma, así como determinaciones objetivas previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

2. - Condiciones y fecha de baja en la Empresa.

a) Toda persona, cualquiera que sea su edad, que le sea concedida una Invalidez Permanente (Total, Absoluta o Gran Invalidez) causará necesariamente baja en la Empresa en la fecha de concesión de la misma.

b) Las personas que hayan solicitado el reconocimiento de una Invalidez Permanente Absoluta o Total y ésta le sea denegada, estarán obligadas a presentar recurso contra el dictamen denegatorio; este recurso será tramitado por Medicalia, y en ningún caso supondrá coste económico para el trabajador, ni será motivo de reducción de la indemnización.

En caso de obtener por vía de recurso el grado de invalidez inicialmente solicitado, se estará de acuerdo a lo regulado para estos casos.

c) Si la calificación definitiva fuese de Invalidez Permanente Parcial o no se le reconociese ningún tipo de invalidez, el trabajador continuará en la Empresa, con la misma categoría y puesto de trabajo, sin ninguna disminución en sus ingresos económicos actuales.

d) En el supuesto de que una persona hubiese cesado en la Empresa, por habersele reconocido una Invalidez Permanente Absoluta o Total y recobre su plena capacidad laboral, ingresará automáticamente en la Empresa, dejando de percibir, en caso de Incapacidad Total para los menores de 55 años, la renta asignada, o debiendo reintegrar la parte correspondiente, si hubiera ejercido el derecho al rescate total de la indemnización dada por la Empresa, además ésta dará facilidades para su reintegro en plazos, si el trabajador en su reingreso no puede satisfacer su reintegro en una sola vez.

e) El cobro de las indemnizaciones reguladas en este acuerdo son incompatibles con el cobro de otras indemnizaciones por bajas voluntarias, prejubilaciones o expedientes de regulación de empleo.

f) Todo trabajador, menor de 55 años, a quien le sea concedida una Invalidez Total, estará obligado a realizar los trámites del F.O.G.A.S.A., si quiere percibir las indemnizaciones acordadas por la Empresa.

3. - Indemnizaciones a percibir.

a) Si la calificación definitiva es de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador así calificado, tendrá una indemnización de 300.000 ptas., ya que la pensión asignada no produce merma de sus ingresos mensuales por ser equivalente al 100% ó 150%, en el segundo caso, de su base reguladora.

b) Si la calificación definitiva fuese de Invalidez Permanente Total y el trabajador es menor de 55 años.

- Si la persona tuviera menos de 55 años en el momento de la concesión, percibirá una renta equivalente al 18% de la base reguladora que sirva para calcular la pensión de invalidez. Esta renta será revalorizada en un 3% anual, desde el año que se le reconozca la invalidez y se percibirá en 14 mensualidades al año, todo ello, hasta cumplir los 55 años.

- La cantidad actualizada resultante de la mencionada renta calculada el día de la fecha, en ningún caso será inferior a dos millones de pesetas ni superior a la cantidad total establecida por la Empresa para la Indemnización por baja voluntaria incentivada, más la cantidad correspondiente del Fondo de Garantía Salarial. En ninguno de los casos se abonará indemnización por el desempleo consumido.

«Fundix, S. A.» contratará con una entidad financiera el pago de esta renta mensual, debiéndose reconocer en la póliza el derecho al rescate por parte del interesado. En caso de fallecimiento del mismo, dicha entidad entregará a la familia lo que reste de la indemnización.

c) Si la calificación definitiva fuese de Invalidez Permanente Total y el trabajador es mayor de 55 años.

Si la persona es mayor de 55 años, tendrá una indemnización, según el siguiente baremo:

55 años	=	800.000 ptas.
56 años	=	700.000 ptas.
57 años	=	600.000 ptas.
58 años	=	500.000 ptas.
59 años	=	400.000 ptas.
60 años o más	=	300.000 ptas.

En estos casos, sólo percibirá la indemnización del baremo, al tener asignada una prestación económica equivalente al 75% de su base reguladora.

4. - Ambito temporal.

a) La vigencia para solicitar la tramitación de reconocimiento de Invalidez Permanente Absoluta, Total o Gran Invalidez finaliza el 31 de diciembre de 1994, pudiéndose prorrogar este plazo, por mutuo acuerdo de las partes firmantes.

b) La Dirección expondrá el presente acuerdo en los tablones de anuncios de la Empresa y entregará una copia al Comité de Empresa y a los trabajadores que se encuentren ausentes o en situación de baja, para que así puedan tener facilidades para conocer su contenido.

c) El presente acuerdo anula y sustituye el acuerdo del 26 de marzo de 1991:

Vitoria-Gasteiz, 16 de enero de 1992.

Firman el presente acuerdo:

REPRESENTACION EMPRESA REPRESENTACION TRABAJADORES
LA DIRECCION EMPRESA LA COMISION NEGOCIADORA

ANEXO 4

B. - CALENDARIO LABORAL DE FUNDIACERO, S. A.

AÑO 1992

1. - *Jornada laboral.* La jornada laboral, para el año 1992, queda fijada en 1.772 horas de presencia para todo el personal. Si se produjese por acuerdo reducción de la jornada, el Calendario Laboral se ajustará a la misma.

2. - *Días festivos.* Durante el año 1992, se declaran festivos los siguientes días:

Oficiales	De Empresa
- 1 de enero	- 20 de marzo
- 6 de enero	- 24 de abril
- 19 de marzo	- 9 de junio
- 16 de abril	- 24 de diciembre 1/2 día
- 17 de abril	- 28 de diciembre
- 23 de abril	- 29 de diciembre
- 1 de mayo	- 30 de diciembre
- 8 de junio	- 31 de diciembre
- 18 de junio	
- 15 de agosto	
- 12 de septiembre	
- 12 de octubre	
- 8 de diciembre	
- 25 de diciembre	

3. - *Vacaciones anuales.*

Todo el personal con un año de antigüedad en la Empresa el 1-8-92, tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones.

Para el disfrute de las vacaciones, se formarán dos grupos:

Grupo «A». - Disfrutará las vacaciones del 10 de julio al 9 de agosto de 1992, ambos inclusive.

Grupo «B». - Disfrutará las vacaciones del 1 de agosto al 31 de agosto de 1992, ambos inclusive.

En el caso de que las disfrute fuera de las fechas indicadas para estos grupos, tendrá derecho a 21 días de trabajo.

Durante el período de vacaciones siguen corriendo los turnos como si se trabajara. En caso de cambios de turno o de jornada normal a turno, no se producirá ninguna revisión en los horarios, debiendo trabajar el horario que se indica en el calendario, siempre que no se superen las 1.772 h. de presencia.

4. - *Horas de asamblea.*

Durante la vigencia del Convenio, el personal dispondrá de un tiempo máximo de 6 horas anuales.

5 - *Días de trabajo del personal de turno - Año 1992.*

MESES	Lunes a Viernes	Fiesta
Enero	21	10
Febrero	20	9
Marzo	20	11
Abril	18	12
Mayo	20	11
Junio	19	11
Julio	23	8
Agosto	21	10
Setiembre	22	8
Octubre	21	10
Noviembre	21	9
Diciembre	16 1/2	14 1/2
TOTAL.....	242 1/2	123 1/2
Vacaciones (Días de trabajo)	21	21
Días de trabajo al año.....	221 1/2	144 1/2

Horas de trabajo:

Lunes a Viernes 221 días x 7 h. 45'

El día 23-12-92 4 h. = 1.716 h. 45'

Horas de presencia:

221 1/2 días x 8 h. = 1.772 h.

Horarios de trabajo:

Turno de Mañana. - Lunes a Viernes, de 6 a 14, con 15' de descanso.

Turno de Tarde. - Lunes a Viernes, de 14 a 22, con 15' de descanso.

Turno de Noche. - Lunes a Viernes, de 22 a 6, con 15' de descanso.

6. - *Días de trabajo del personal de jornada partida - 1992:*

MESES	Lunes a Jueves	Viernes Jornada reducida	Fiesta
Enero	16	5	10
Febrero	16	4	9
Marzo	17	3	11
Abril	15	3	12
Mayo	16	4	11
Junio	16	4	10
Julio	18	5	8
Agosto	17	4	10
Setiembre	18	4	8
Octubre	16	5	10
Noviembre	17	4	9
Diciembre	13	3	15

TOTAL 195 48 123

Vac. (Días de Trabajo) 17 4 21

Días trabajo año 178 44 144
Fiesta

HORAS DE TRABAJO:

Del 1-1-92 al 31-12-92

Lunes a Jueves (8 a 13 y 15 a 18,30) = 177 días x 8 1/2 = 1.504 h. 30'.

23 de diciembre (8 a 11) = 3 h. 30'.

Viernes de todo el año

Viernes (8 a 14) 44 días x 6 = 264 h.

HORAS DE TRABAJO 1.772 h.

ANEXO 5

1. - TABLA DE REMUNERACIONES AÑO 1992

Categorías	Jornales
Aprendices 1.er año	1.755
Aprendices 2.º año	2.108
Aprendices 3.er año	2.452
Aprendices 4.º año	2.804
Peones Ingreso	3.155
Peones 6 meses	3.328
Especialistas	3.417
Oficial 3.º «C»	3.585
Oficial 2.º «B»	3.739
Oficial 2.º «C»	3.777
Oficial 1.º «B»	3.978
Oficial 1.º «C»	4.056
Oficial 1.º «D»	4.125

TABLA DE SUELDOS AÑO 1992

Categorías	Mínimos	Máximos
Subalternos		
Cabo de Guardas	120.818	135.869
Vigilantes	112.790	126.638

Categorías	Mínimos	Máximos
Almaceneros	112.790	126.838
Chóferes	112.790	126.838
Ordenanza	106.771	118.811
Telefonista	95.732	102.761
<i>Administrativos, Técnicos de Oficina y Laboratorios y mandos</i>		
Jefe Sección 1. ^a	250.001	280.000
Jefe Sección 2. ^a	230.001	250.000
Jefe Sección 3. ^a	211.120	230.000
Jefes 1. ^a y de Taller	181.020	211.119
Maestro de Taller	162.956	181.020
Jefes 2. ^a y Proyectistas	154.930	181.020
Contramaestre	150.919	162.956
Encargado	132.858	150.919
Oficiales 1. ^a	128.845	150.919
Oficiales 2. ^a	109.781	128.845
Auxiliar	95.732	109.781

2. - OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES

Plus de antigüedad.

3,15% sobre el salario de Convenio.

Nocturno.

Por noche trabajada 1.000 ptas.

Plus de Jefe de Equipo

Por mes trabajado, entre 5 y 20% del Salario base Convenio, 6.115 ptas.

Diets en días festivos

Menos de 4 horas de trabajo 532 ptas.

" de 8 " " " 1.064 "

Por 8 horas de trabajo, 1.596 "

3. - CALCULO DEL ESTIMULO (FUNDIACERO)

Horas de trabajo 1.724,50

Vacaciones 19 x 7,75 = 147,25

Horas anuales de estímulo 1.871,75

Fórmula (754,50) x (ACT.) - 54.247 = Y

Y - 10.450 = X (ptas. mes)

- La actividad se empezará a cobrar a partir de 100, hasta 122, desde la publicación del presente Convenio.

- Los empleados cobrarán con arreglo a X.

- El personal obrero cobrará con arreglo a X, y según las horas efectivas de cada mes.

4. - HORAS EXTRAORDINARIAS

	Normales	Nocturnas y Festivas
Aprendices 1.er año	474	725
Aprendices 2. ^o año	570	870
Aprendices 3.er año	663	1.012
Aprendices 4. ^o año	758	1.158
Peones Ingreso	853	1.303
Peones 6 meses	899	1.374
Especialista	924	1.411
Oficial 3. ^a «C»	969	1.480
Oficial 2. ^a «B»	1.011	1.544
Oficial 2. ^a «C»	1.021	1.560
Oficial 1. ^a «B»	1.075	1.643
Oficial 1. ^a «C»	1.096	1.675
Oficial 1. ^a «D»	1.115	1.703

	Normales	Nocturnas y Festivas
<i>Empleados</i>		
Subalternos	1.016	1.552
Telefonista	862	1.318
Auxiliares	862	1.318
Oficiales 2. ^a	989	1.511
Oficiales 1. ^a	1.161	1.773
Jefes 2. ^a y Proyectistas	1.396	2.132
Jefes 1. ^a	1.631	2.492
Encargados	1.197	1.829
Contramaestre	1.360	2.077
Maestros de Taller	1.468	2.243
Jefes de Taller	1.631	2.492
<i>Fórmula de cálculo</i>		
	Jornal diario x 1,80	Jornal diario x 2,75
	6,66	6,66

Por trabajar en festivo 8 horas y guardar fiesta un día laborable, se abonará un extra equivalente al jornal diario x 2,15.

El día que guarde fiesta se abonará el tóxico, turno (no el nocturno) y el estímulo, correspondiente a dicho día.

Las horas extra trabajadas en días laborables y que no se cobren, se disfrutarán aumentando su tiempo en un 75%.

5. - PLUSES VARIOS

VARIOS

Tóxico, penoso o peligroso

Secciones	Importe por hora de trabajo
<i>Mecánico</i>	
53.0.58 Piedras Afilado	39
Fresadoras Afilado	12

Modelos y Utillajes

40.2.00 Modelos 50

PLANTA DE FUNDIACERO

Tóxico, penoso o peligroso

Secciones	Importe por hora de trabajo
Empleados en planta	6.150 mes
80.0.04 Mantenimiento	50
80.0.05 Modelos	50
80.0.42 Control planta	77
80.1.05 Cucharas	88
80.1.06 Cestas cargas homos	50
80.1.20 Homos	99
80.1.70 Zona de Colada	50
80.2.02 Arenaría	77
80.2.02 Limpieza Fosos	96
80.2.10 Lanzadora	61
80.2.11 Preparación moldeo	50
80.2.50 Desmoldeo	77
80.3.10 Túnel	77
80.3.11 Cabina limpieza máquina	96
80.3.12 Aporroeo	77
80.3.13 Limpieza manual	77
80.3.20 Corte	77
80.3.25 Arco - Aire	88
80.3.70 Prensa	50

Secciones		Importe por hora de trabajo mes
80.5.05	Soldadura	77
80.7.05	Carretilas	77
80.7.10	Volantes	88
80.8.	Machería	50

Nota. - Todos los pluses con carácter general serán revisados y actualizados de mutuo acuerdo entre las partes firmantes del presente acuerdo.

ANEXO VI

TRASVASE DE OPERARIOS ENTRE FUNDIX, S. A. Y FUNDIACERO, S. A. Y VICEVERSA.

1. - *Carácter del trasvase.* El trasvase tendrá carácter provisional, salvo acuerdo de lo contrario.

2. - *Número de personas.* El número de empleados afectados oscilará en razón de la necesaria concentración del proceso productivo y la carga de actividad que se registre en «Fundix, S.A. y «Fundiacero, S. A.».

Los trabajadores que se precisen serán designados por la Dirección aplicando en primer lugar el criterio de la voluntariedad y siempre que las características profesionales se adecúen a los puestos de trabajo.

Una vez aplicado el criterio de voluntariedad, si éste resultara insuficiente para completar el número de trabajadores necesarios para atender la organización del trabajo, la Dirección completará el equipo respetando el criterio de antigüedad en la Empresa dentro de cada grupo profesional.

3. - *Duración.* La duración máxima del trasvase será de un año, pudiéndose prorrogar por períodos anuales sucesivos, siempre que las necesidades productivas así lo requieran.

4. - *Calendario de aplicación.* Los trabajadores trasladados de forma voluntaria se registrarán por el calendario laboral vigente en la localidad donde han sido trasladados. Los trabajadores forzados podrán optar por el que les interese.

5. - *Compensación económica.* Los trabajadores afectados por el traslado percibirán durante todo el tiempo de traslado, los mismos sueldos y pluses que les venían siendo de aplicación antes de su traslado, procurando que sean asignados a puestos de trabajo similares a los que ocupaban en la factoría de origen.

Si el complemento del puesto asignado en la factoría de destino fuera inferior, se le garantizará la media de los tres últimos meses y en su defecto se aplicará el de la planta de origen.

6. - *Representantes Sindicales.* Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, dispondrán de las horas que legalmente les corresponde, abonándoseles, en este supuesto, los gastos de transporte que precisen para el normal desarrollo de su actividad sindical.

7. - *Transporte.* El transporte se realizará de forma colectiva, el servicio correrá a cargo de la Empresa, debiendo asegurar éste al personal afectado por el trasvase. Se facilitará a los afectados el circuito de recorrido, así como las paradas del transporte colectivo, en todo caso el del último punto de partida se realizará a las 5,25 horas para el personal adscrito al turno de mañana y a las 13,25 horas para el turno de tarde.

Los desplazamientos que sean precisos realizar dentro de la jornada de trabajo correrán a cargo de la Empresa, previa la oportuna justificación.

Se facilita asimismo cambiar de turno a quienes precisen de permisos no retribuidos.

Se establece un plus de transporte por importe de 400 ptas. por cada día efectivamente trabajado, dicho importe será actualizado en la misma cuantía en que varíe el I. P. C. del año anterior al traslado.

8. - *Indemnizaciones por traslados definitivos.* Si por razones técnicas, organizativas o por traslado de centro de trabajo de una localidad a otra, la Empresa precisara trasladar de forma definitiva a uno, varios o la totalidad de trabajadores de una a otra localidad, los trabajadores que resultaran afectados serán indemnizados con una cantidad de 1.000.000 de ptas., en el supuesto de traslado definitivo y de 250.000 ptas. para efectuar un traslado temporal superior a dos años y medio de trabajo real.

Tales indemnizaciones se percibirán en los términos y condiciones que se regularán en el contrato que se suscriba al efecto.

9. - *Excepciones.* Quedan exentos de este régimen pactado de cambios y desplazamientos los siguientes casos

- Trabajadores que hayan cumplido 55 años.
- Trabajadores legalmente excluidos de estos cambios.
- Traslados disciplinarios.

10. - *Disposiciones aclaratorias.* El concepto de antigüedad y movilidad se refiere a la fecha de ingreso en «Fundix, S. A.» y «Fundiacero, Sociedad Anónima».

11. - *Disposición final.* Todos los supuestos no contemplados en el presente acuerdo, se regularán por la legislación aplicable.

ANEXO VII

EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO

La representación de los trabajadores se compromete a informar favorablemente los expedientes de regulación que durante la vigencia del Convenio proponga la Dirección y que se deriven de causas técnicas, económicas o de circunstancias del mercado.

La Empresa se compromete a facilitar a la representación de los trabajadores, toda la documentación que ésta precise para la constatación de las causas alegadas en la solicitud de los expedientes.

Durante la vigencia del Convenio, la Empresa aplicará los expedientes en la modalidad legal correspondiente, garantizando a los trabajadores afectados las mismas condiciones acordadas entre la Dirección y los Comités de Empresa de «Fundix, S. A.» y «Fundiacero, S. A.» en fecha 3 de diciembre de 1991, las citadas condiciones complementarán así las prestaciones que legalmente les correspondan a los trabajadores afectados en cada momento.

Vigencia de cada expediente. Los expedientes se solicitarán por períodos anuales de forma flexible y en función de como afecte a cada unidad productiva la carga real de trabajo, recogiendo en la presentación del expediente y sometiéndose a la consideración de la representación de los trabajadores.

Si se produjesen variaciones en la aplicación de la regulación, asimismo éstas serán comunicadas a la citada representación.

5014.-368.550

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Unidad de Recaudación Ejecutiva de Burgos

Anuncio de subasta de bienes inmuebles

Don Rafael Pérez González, Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social 09/01 de Burgos.

Hace saber: Que en expediente administrativo de apremio que se sigue en esta Unidad de Recaudación contra el deudor Don Andrés Sánchez Blanco y su esposa doña M.^a Teresa Vegas Martín, por sus débitos a la Tesorería General de la Seguridad Social, con fecha de hoy se ha dictado la siguiente:

Providencia: «Autorizada por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Burgos, la enajenación en pública subasta del inmueble embargado como de la propiedad de D. Andrés Sánchez Blanco y su esposa doña María Teresa Vegas Martín, procédase a la celebración de la misma, para cuyo acto se señala el día 18 de enero de 1993, a las 10,00 horas, en la Sala de Juntas de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, sita en la calle Vitoria, número 16, de Burgos, observándose en su trámite y realización las prescripciones contenidas en los artículos 137, 138 y 139, en cuanto les sea de aplicación, y artículo 147 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social».

Notifíquese esta Providencia al deudor y, en su caso, a los acreedores hipotecarios y al cónyuge del deudor.

En cumplimiento de dicha Providencia se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen licitar en dicha subasta lo siguiente:

1.º Que los bienes inmuebles a enajenar son los siguientes:

Lote único: Tomo 3.680, folio 13, finca 6.348. Urbana: Vivienda letra «D», del piso séptimo del portal número dos de la casa en esta ciudad, en zona interior con fachada a la calle de Nueva Apertura, que empieza a la altura del número 73 de la calle de Madrid, señalados sus portales con los números 1, 2 y 3, en la actualidad números 6, 8 y 10 de la calle Ntra. Sra. de Belén, hoy

número 8 de la calle Ntra. Sra. de Belén. Consta de vestíbulo, pasillo, cocina, tendedero, baño, tres dormitorios y comedor-estar. Con una superficie útil de 74 m². Linda: Por su frente, con escalera; derecha entrando, patio que da a las traseras de la calle San Agustín; izquierda, vivienda letra «E» de la planta y calle perpendicular; fondo, vivienda letra «C» de la planta. Cuota-valor: 0,75%.

Tipo de subasta para la primera licitación: Un millón cuatrocientos sesenta y seis mil seiscientos treinta y ocho pesetas (1.466.638 pesetas), siendo la postura mínima admisible en primera licitación, los dos tercios de dicho tipo.

2.ª Que todo licitador habrá de constituir en la Mesa de subasta, al menos, el 20 por 100 del dicho tipo de aquélla, formalizando depósito en metálico o cheque bancario conformado a nombre de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, depósito éste que se ingresará en firme en la Dirección Provincial de la Tesorería General si los adjudicatarios no hacen efectivo el precio del remate, sin perjuicio de la responsabilidad en que podrá incurrir por los mayores perjuicios que sobre el importe de la fianza originase la ineffectividad de la adjudicación.

3.ª Que desde el anuncio de la subasta hasta la celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, consignándose en la Mesa, junto a aquél, el importe de la fianza antes mencionada.

4.ª El remate podrá hacerse en calidad de ceder a tercero, siempre que así se haga constar en el momento de la adjudicación y la identidad del tercer adquirente deberá ser conocida dentro del plazo de cinco días.

5.ª Que la subasta se suspenderá en cualquier momento anterior a la adjudicación, si se hace el pago de la deuda, incluido recargo y costas.

6.ª Que el rematante deberá entregar en el acto de la adjudicación de los bienes o dentro de los cinco días siguientes, la diferencia entre el depósito constituido y el precio de adjudicación.

7.ª Que los licitadores se conformarán con los títulos de la propiedad del inmueble obrantes en el expediente, sin derecho a exigir otros, encontrándose de manifiesto aquéllos en esta Unidad de Recaudación, calle Julio Sáez de la Hoya 8, 5.ª-4.ª, de Burgos, hasta una hora antes de la señalada para la celebración de la subasta.

8.ª Que la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social se reserva el derecho a pedir la adjudicación del inmueble para solvencia de su crédito, si no fuese objeto de remate; así como para el caso de que resultasen adjudicados los bienes y no quedase cancelada la deuda en su totalidad, el Director Provincial podrá hacer constar que la Dirección Provincial de la Tesorería General se reserva el derecho de tanteo en el plazo de un mes.

9.ª Si en la primera licitación no existiesen postores, en el mismo acto, se anunciará una segunda licitación, siendo el tipo para la misma el 75 por 100 de la primera y admitiéndose proposiciones que cubran los dos tercios del nuevo tipo. Para tomar parte en esta segunda licitación, será preciso también la identificación y constitución de fianza, al menos, del 20 por ciento de este nuevo tipo.

10. Que en cualquier momento posterior a aquél en el que se declare desierta la primera licitación, se podrán adjudicar directamente los bienes por un importe igual o superior al que fueron valorados en dicha licitación, previa solicitud y constitución del correspondiente depósito. (Artículo 129.3 del Reglamento General de Recaudación).

11. Que sobre el inmueble que se enajena, existen cargas a favor de Entidad Sociedad de Crédito Hipotecario Bansander, Sociedad Anónima, por importe de 6.733.362 pesetas, según informe de dicha Entidad de fecha 20 de octubre de 1992, que el adjudicatario queda obligado a satisfacer por subrogación.

Advertencias. - Al deudor, su cónyuge, a los copropietarios como usufructuaria, acreedores hipotecarios, terceros poseedores, forasteros o desconocidos, de tenerlos por notificados con plena virtualidad legal mediante el presente anuncio.

Contra esta Providencia de subasta pueden interponer recurso ante el señor Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Burgos, en el plazo de ocho días, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

Que el procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso, solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el artículo 190 del mencionado Reglamento.

Burgos, 6 de noviembre de 1992. - El Recaudador Jefe de la Unidad, Rafael Pérez González.

8502.-18.360

Ayuntamiento de Briviesca

Don Manuel Oñate Marroquín, solicita licencia municipal para reforma y acondicionamiento de nave con destino a Bar-Restaurante, sita en el Polígono Industrial La Vega, entre calles Avila y Segovia, señalada con el número 23 de la 2.ª fase (C), de este municipio.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 36 del Reglamento de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas y en el art. 30 del vigente Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, se abre información pública por término de diez días, a contar desde la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a fin de que durante dicho plazo puedan formularse las observaciones que estimen pertinentes.

Briviesca, 2 de noviembre de 1992. - El Alcalde, José María Martínez González.

8327.-3.000

Ayuntamiento de Villadiego

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de noviembre de 1992, con la mayoría exigida en el artículo 47.1.3. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, aprobó inicialmente la Ordenanza Fiscal que se especifica:

ORDENANZA FISCAL NUMERO 20, REGULADORA DEL PRECIO PUBLICO POR LA PRESTACION DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

TITULO I

Disposición general

Artículo 1.º - Fundamento y naturaleza.

El Excmo. Ayuntamiento de Villadiego, desde el año 1988 presta el Servicio de Ayuda a Domicilio, mediante concierto suscrito con el INSERSO.

El aumento de demanda de este servicio, así como la modificación de las obligaciones o servicios por el Ayuntamiento respecto del INSERSO, para la prestación de este servicio, vigentes a partir del 1 de enero de 1992, justifica la regulación del precio público mediante Ordenanza Fiscal.

En uso de las facultades atribuidas en los arts. 133.2 y 144 de la Constitución Española de 1978 y 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 15 a 19 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece el precio público por la prestación del servicio de ayuda a domicilio dentro del término municipal.

Art. 2.º - Hecho imponible.

Constituye el hecho imponible de este precio público, la prestación del servicio de Ayuda a Domicilio, solicitada al Ayuntamiento de Villadiego por beneficiarios reconocidos del INSERSO.

Art. 3.º - Contenido del Servicio de Ayuda a Domicilio.

La ayuda a domicilio otorgada por el INSERSO tiene por objeto la prestación de una serie de servicios.

Estos servicios podrán ser de los siguientes tipos:

1. - Atención doméstica y personal: Comprende los servicios de limpieza de la vivienda del beneficiario, lavado, planchado de ropa, realización de compras con el dinero del beneficiario, preparación de comidas con alimentos proporcionados por él, aseo personal y otros de naturaleza análoga o complementaria de los anteriores que pudiera necesitar el beneficiario para su normal desenvolvimiento.

2. - Lavandería externa.

3. - Comida sobre ruedas.

4. - Atención social especializada.

5. - Coordinación con los servicios médicos y de enfermería del INSALUD.

6. - Atención psico-social.

7. - Actividades culturales de terapia ocupacional.

8. - Compañía a domicilio.

Art. 4.º - Filosofía del Servicio.

El Servicio de Ayuda a Domicilio se constituye como servicio social, público, asistencial y preventivo que suple la falta de autonomía de ciertos ciudadanos debido a su deficiente estado de salud o edad avanzada, en la realización de actividades domésticas.

Art. 5.º - Principios informadores.

Los principios informadores del Servicio de Ayuda a Domicilio son:

a) A Igualdad, libertas y solidaridad: Como principios inspiradores que eviten cualquier discriminación y marginación de los ciudadanos para alcanzar la condición de beneficiarios.

b) Integración: Con el fin de que los individuos puedan permanecer en su entorno, con plena inserción en la vida cotidiana, evitando su segregación.

c) Planificación: Gestionando con eficacia y agilidad para eliminar duplicidad de funciones y conseguir unidad gestora de la Administración.

Art. 6.º - Sujetos pasivos. Son sujetos pasivos contribuyentes, los beneficiarios que solicitando el servicio, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1989, de 13 de abril, reguladora de las tasas y precios públicos, reúnan las siguientes características determinantes de tal condición.

a) Estar comprendidos en el campo de aplicación del sistema de Seguridad Social o ser beneficiarios del mismo en virtud de Ley o Tratado Internacional.

b) Ser pensionista de jubilaciones, tener reconocida la condición legal de inválido o minusválido, ser cónyuge de los anteriores o pensionista de viudedad y mayor de 65 años.

c) Hallarse en una situación de necesidad a la que el beneficiario no pueda hacer frente por sus propios medios y pueda ser atendida con alguno de los servicios que constituyen el contenido de la ayuda a domicilio.

La determinación de la condición de beneficiario se llevará a cabo por el INSERSO en función de unos baremos establecidos al efecto.

Tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del contribuyente, las personas o entidades que perciban ingresos correspondientes a percepciones económicas o capital de los beneficiarios a título de herencia, legado, donación y otro similar.

Art. 7.º - Responsables.

Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refieren los arts. 38.1 y 39 de la Ley General Tributaria.

Art. 8.º - Exenciones.

No se reconoce alguna salvo aquéllas que, en virtud de justificación, se acredite sobradamente que el beneficiario carece de medios económicos que le imposibilite hacer frente al pago.

El reconocimiento de exenciones será competencia de algún órgano colegiado del Ayuntamiento, mediante acuerdo expreso.

Art. 9.º - Devengo.

Se devenga el precio público y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se inicie la prestación del servicio. Si el cese del servicio se produce antes de finalizar el mes en que se inició la prestación, el beneficiario contribuyente o los sustitutos del contribuyente deberán satisfacer el importe total del mes que como sueldo corresponda al trabajador contratado.

Art. 10. - Infracciones y sanciones.

La falta de cumplimiento de la obligación de contribuir, sin que previamente se haya reconocido exención en virtud de lo dispuesto en el art. 8, determinará el cese de la prestación del servicio.

TITULO II**Disposiciones especiales****Art. 11. - Cuota tributaria.**

La cuota tributaria correspondiente se determinará en función del coste que deba aportar el Ayuntamiento de Valladolid al INSERSO en virtud del concierto suscrito y se calculará proporcionalmente para cada sujeto pasivo, conforme a tres factores: horas reales prestadas por ayuda a domicilio, gastos de desplazamiento y horas de formación del personal contratado.

En todo caso el importe a aportar por el usuario no podrá superar el coste real y efectivo del servicio.

DISPOSICION FINAL

La presente Ordenanza entrará en vigor transcurridos treinta días hábiles, contados a partir del siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y comenzará a aplicarse a partir del día 1 de enero de 1993, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 7.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán examinar el expediente y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que consideren oportunas en el plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Si durante dicho período no se presentaran reclamaciones, el acuerdo provisional se elevará a definitivo entrando en vigor al día siguiente del transcurso del período de exposición.

Valladolid, 10 de noviembre de 1992. - El Alcalde-Presidente, Bonifacio Rodríguez Gutiérrez.

8552.-10.170

Ayuntamiento de Salas de los Infantes

Rendidas por el señor Presidente de esta Entidad Local las Cuentas Generales del Presupuesto y de Administración del Patrimonio del ejercicio 1991, e informadas por la Comisión Especial de Cuentas, las mismas quedan expuestas al público en la Secretaría de esta Corporación, por plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante los cuales y ocho días más, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Lo que se anuncia en virtud de lo dispuesto en el art. 193.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.

En Salas de los Infantes, a 24 de agosto de 1992. - El Alcalde, Romualdo Pino Rojo.

8856.-3.000

Ayuntamientos de Alfoz de Quintanadueñas y Valle de Santibáñez

Los Plenos de referidos Ayuntamientos, en sesiones extraordinarias celebradas por los mismos en 12 y 23 del corriente, respectivamente, han adoptado sendos acuerdos aprobando inicialmente la constitución de la agrupación de los municipios mencionados de Alfoz de Quintanadueñas y el de Valle de Santibáñez al solo efecto de sostenimiento en común de una plaza de Secretario, así como también con carácter inicial los Estatutos redactados al efecto por los que se habrá de regir citada Agrupación, y que todo ello sea objeto de publicación para general conocimiento y a fin de que aquéllos que de algún modo puedan considerarse afectados con lo acordado puedan formular las reclamaciones u observaciones que estimen procedentes, en plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente, también hábil, al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, según corresponda.

Por su parte el Ayuntamiento de Alfoz de Quintanadueñas acordó delegar en el de Valle de Santibáñez para la publicación conjunta del presente con sus efectos.

Valle de Santibáñez, 24 de noviembre de 1992. - El Alcalde, Nicolás Miñón Nogal.

8871.-3.000

Ayuntamiento de Zael

De conformidad con lo dispuesto en el número 4 del artículo 20 del R. D. 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, se expone el Presupuesto General, definitivamente aprobado y resumido por capítulos, correspondiente al año 1992:

INGRESOS

1. Impuestos directos, 1.850.000 pesetas.
2. Impuestos indirectos, 100.000 pesetas.
3. Tasas y otros ingresos, 1.458.878 pesetas.
4. Transferencias corrientes, 3.700.000 pesetas.
5. Ingresos patrimoniales, 890.000 pesetas.
7. Transferencias de capital, 400.000 pesetas.

Total: 8.398.878 pesetas.

GASTOS

1. Remuneraciones de personal, 1.169.014 pesetas.
2. Compra de bienes corrientes y servicios, 2.160.000 ptas.
3. Intereses, 340.000 pesetas.
6. Inversiones reales, 3.865.000 pesetas.
9. Variación pasivos financieros, 864.864 pesetas.

Total: 8.398.878 pesetas.

Asimismo y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 127 del R. D. L. 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal, que es la que a continuación se detalla:

- Secretario-Interventor: Funcionario con habilitación nacional, Grupo B. Agrupada con el Ayuntamiento de Villamayor de los Montes.

Zael, a 9 de noviembre de 1992. - El Alcalde (ilegible).

8606.-3.000

Junta Vecinal de Villalibado

Tramitándose en esta Corporación la enajenación de la finca urbana sita en la calle Real, s/n., de esta localidad, de ciento treinta y un metros y veinte centímetros cuadrados, se abre un período de exposición pública, con objeto de que pueda ser examinado el expediente y presentar las observaciones y alegaciones que se estimen pertinentes por aquellos interesados en el mismo, con sujeción a las siguientes normas:

- Plazo de información pública: Quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

- Presentación de reclamaciones: En las oficinas del edificio de la Junta Vecinal, de lunes a sábado.

- Órgano ante el que se reclama: Junta Vecinal de la Entidad Local de ámbito territorial al municipio de Villadiego.

En Villalibado, 3 de noviembre de 1992. - El Alcalde pedáneo, Félix Miguel Gutiérrez.

8618.-3.000

Ayuntamiento de Villariezo

En sesión plenaria de fecha 24 de octubre de 1992, con asistencia de la totalidad de los corporativos se adoptó el acuerdo de desafectar de uso público, parcela de aproximadamente ocho metros cuadrados, al sitio de calle Rodríguez de Valcárcel, de este municipio, exponiéndose por plazo de un mes para examen del expediente, transcurrido el mencionado sin reclamación alguna, se considerará aprobado definitivamente la calificación jurídica de la citada parcela.

Villariezo, a 12 de noviembre de 1992. - El Alcalde (ilegible).

8685.-3.000

SUBASTAS Y CONCURSOS

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Negociado de Contratación

Objeto. - Concurso para contratar la prestación de los servicios subalternos del Cementerio Municipal de San José de Burgos.

Reclamaciones. - Dentro de los ocho días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, podrán interponerse reclamaciones contra el pliego de condiciones, procediéndose, en su caso, al aplazamiento de la licitación cuando resulte necesario.

Tipo de licitación. - El tipo de licitación, a la baja, será de 43.082.418 pesetas, incluido gastos generales, financieros, cargas fiscales, tasas municipales e I. V. A.

Garantías. - La fianza provisional deberá constituirse por un importe de 840.000 pesetas.

Presentación de proposiciones. - Deberá hacerse en el Negociado de Contratación de este Ayuntamiento hasta las 13,00 horas del vigésimo día hábil, contado a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado»; si dicho vigésimo día hábil coincidiera en sábado, el plazo se prorrogará hasta el siguiente día hábil.

Apertura de pliegos. - En el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial el mismo día de la terminación del plazo de presentación de proposiciones, a las 13,15 horas.

Modelo de proposición:

Don, mayor de edad, profesión, con D. N. I. número, expedido en, debidamente capacitado en derecho para contratar bajo su responsabilidad, en nombre propio (si obra en representación consignará: en representación de,

según poder que acompaña), enterado de la licitación convocada por el Excmo. Ayuntamiento de Burgos para contratar mediante concurso la prestación de los servicios su-balternos del Cementerio de San José que figuran en el pliego de condiciones, publicado en el B. O. E. núm., de fecha, así como del contenido de éste, que conoce y acepta en su integridad se compromete a prestar dichos servicios por el precio anual de pesetas (en letra y número), que supone una baja del por ciento sobre el tipo de licitación si le es adjudicado el contrato.

(Lugar, fecha y firma).

Burgos, 9 de noviembre de 1992. - El Alcalde, Valentín Niño Aragón.

8855.-6.840

Ayuntamiento de Palazuelos de la Sierra

Aprobado por la Asamblea Vecinal de este Ayuntamiento, en reunión celebrada el día 27 de septiembre de 1992, el pliego de condiciones económico-administrativas que regirá el arriendo, mediante subasta con trámite de admisión previa, del denominado negocio de taberna, propiedad de este Ayuntamiento dicho documento es objeto de exposición al público por plazo de ocho días hábiles siguientes al de la inserción del presente en el «Boletín Oficial» de la provincia, a efectos de examen y reclamaciones que se estimen procedentes, las que podrán presentarse en el mismo lapso de tiempo.

A reserva de las reclamaciones de referencia anterior y de su resolución, caso que se produzcan, se anuncia licitación respecto del arrendamiento precedentemente mencionado, a tenor de lo siguiente:

Objeto. - Explotación en arrendamiento del servicio casa taberna de Palazuelos de la Sierra.

Tipo de licitación. - A la alza, se fija en 100.000 pesetas por año de arrendamiento, en cuya cantidad no se incluye el I. V. A., a cargo del arrendamiento.

Plazo. - El contrato que se formalice tendrá de vigencia desde el día 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1995, sin derecho a prórroga.

Forma de pago. - La primera anualidad a la firma del contrato y el resto de las anualidades antes del día 1 de julio de cada año.

Garantías. - Provisional, para optar a la subasta, el 3% del tipo de licitación, y en cuanto a la definitiva, para responder del cumplimiento del contrato, 25.000 pesetas.

Forma de adjudicación. - Subasta con trámite de admisión previa.

Presentación de proposiciones. - Se ajustarán a todo lo previsto en el respectivo pliego, presentándose en tres sobres separados y numerados, conteniendo cada uno de ellos:

Número uno. - La documentación general.

Número dos. - El pliego de referencia.

Número tres. - La oferta económica (ajustada ésta al modelo que al final se inserta).

Podrán presentarse hasta las 13,00 horas del primer domingo una vez cumplido el plazo de veinte días hábiles siguientes al de inserción del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Si resultara desierta, se celebrará una segunda, el undécimo día hábil, contados a partir del siguiente al de la celebración de la primera subasta.

Apertura de pliegos. - Se procederá a la apertura de los sobres números uno y dos, según corresponda, inmediatamente después de transcurrida la hora límite fijada para la presentación de proposiciones, en acto público, ante la mesa que se constituya al efecto.

En todo lo demás, la subasta se desarrollará conforme a lo previsto en el correspondiente pliego de condiciones, que es objeto de información pública.

MODELO DE OFERTA ECONOMICA

Don (circunstancias personales y vecindad), con D. N. I. número, enterado del pliego de condiciones económico administrativas que ha de regir el arrendamiento de la casa taberna del Ayuntamiento de Palazuelos de la Sierra, por tres años, interesa dicho arrendamiento, ofreciendo en concepto de renta anual la cantidad de pesetas (en letra y en número), aceptando incondicionalmente todo lo previsto en dicho pliego, a cuyo cumplimiento se comprometo.

(Lugar, fecha y firma).

Palazuelos de la Sierra, 5 de octubre de 1992. - El Alcalde, Vicente González del Hoyo.

8873.-10.800

Junta Administrativa de Quintana de los Prados

Anuncio de subasta

Autorizado por el Servicio Territorial del Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, a los 21 días hábiles de la aparición del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, y a las 12 horas, tendrá lugar en la Casa del Pueblo de Quintana de los Prados, término municipal de Espinosa de los Monteros, la venta en pública subasta de 760 chopos, 10 fresnos y 85 piceas, con un volumen de 450,3 m.³ de madera, en la tasación de 1.575.000 pesetas y un precio índice de 1.968.750 pesetas, a riesgo y ventura en el monte Edilla, número 381, propiedad de esta Junta Vecinal.

Los licitadores podrán presentar los pliegos cerrados hasta media hora antes de la apertura de los mismos, los cuales serán abiertos conforme el número de orden de su presentación, ingresando un 5% de la tasación de la subasta en el momento de la presentación del pliego.

Las condiciones económico-administrativas se encuentran a disposición del público en la Secretaría de la Junta Vecinal de Quintana de los Prados.

De quedar desierta la subasta, tendrá lugar otra nuevamente, a los 10 días hábiles de esta primera, en la misma tasación y condiciones.

Quintana de los Prados, 17 de noviembre de 1992. - El Presidente, Nicanor Fernández González.

8846.-3.420

ANUNCIOS PARTICULARES

Junta de Gobierno Local de Berlangas de Roa de la Comunidad de Regantes del Canal de Guma

Don José Luis Domínguez San Juan, Presidente de la Junta de Gobierno Local de Berlangas de Roa, convoca a todos los usuarios de la misma a Junta General Extraordinaria y Urgente, que se celebrará el día 4 de diciembre de 1992, a las 21 horas, en primera convocatoria, y a las 21,30, en segunda, en el Salón de Actos del Ayuntamiento de Berlangas de Roa, con el siguiente Orden del día:

1.ª Lectura y aprobación -si procede- del borrador del Acta de la sesión anterior.

2.ª Aprobación del Padrón modificado y su lista cobratoria.

3.ª Aprobación definitiva de las derramas a recaudar para liquidación de la deuda con el IRYDA.

4.ª Ruegos y preguntas.

Aranda de Duero, 20 de noviembre de 1992. - El Presidente de la Junta de Gobierno Local, José Luis Domínguez San Juan.

8848.-3.000