



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION Anual 9.412 ptas. Semestral 5.408 ptas. Trimestral 3.250 ptas. Ayuntamientos 6.812 ptas. (I. V. A. incluido) FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 110 pesetas :—: De años anteriores: 220 pesetas	INSERCCIONES 190 ptas. por línea (DIN A-4) 125 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: recargo 100% Depósito Legal BU - 1 - 1958
Año 1996	Martes 17 de septiembre	Número 179

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número cinco

Don Valentín Varona Gutiérrez, Magistrado Juez de Primera Instancia número cinco de Burgos, por medio del presente, hace saber:

Que en autos de menor cuantía número 277/93, seguidos en este Juzgado, a instancia de don Alejandro Arnáiz González y doña Lucía Corrales Díez, representados por el Procurador don Alejandro Junco Petrement, contra Cía. Mercantil Aridos y Excavaciones Arnáiz, S.A., don Emiliano Arnáiz González y doña María Angeles Orodea Pérez, representados por la Procuradora doña María José Martínez Amigo, sobre reclamación de cantidad, por resolución dictada con esta fecha, ha acordado sacar a la venta en pública subasta, los bienes que después se indicarán, embargados en dicho procedimiento como de la propiedad de los demandados, por el precio que para cada una de las subastas que se anuncian, se indica a continuación:

El remate tendrá lugar en la Sala de Audiencias de este Juzgado; en todas ellas los días y en la forma siguiente:

La primera subasta, el día 25 de octubre y hora de las 10,30, por el precio de tasación.

En segunda subasta, caso de no haber postores en la primera, el día 22 de noviembre y hora de las 10,30 horas, con rebaja del 25% del precio de tasación.

En tercera subasta, si no hubiera postores en la segunda, el día 20 de diciembre y hora de las 10,30, sin sujeción a tipo.

Se advierte a los licitadores:

1.^º Que no se admitirán posturas que en primera y segunda subasta no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación.

2.^º Que para tomar parte en la primera o segunda subasta, deberán consignar previamente en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones Judiciales, abierta en el Banco Bilbao-Vizcaya de esta ciudad, haciendo constar el número del procedimiento y el concepto del ingreso, el 20% del precio de cada subasta; y para la tercera, el 20% del precio de la segunda, sin cuyo requisito no serán admitidos a licitación, presentando en dicho caso

el resguardo de ingreso que se expida por indicada Entidad. Número de cuenta 1074-0000-15-0277-1993.

3.^º Que el ejecutante podrá tomar parte en las subastas y mejorar las posturas que se hicieren, sin necesidad de consignar cantidad alguna.

4.^º Que en todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito, en pliego cerrado, presentando el resguardo del ingreso efectuado en el Banco y cuenta a que alude la condición segunda.

5.^º Que a instancia del acreedor, podrán reservarse las consignaciones de los postores que no resultaren rematantes y que lo admitan y hayan cubierto el tipo de la subasta, a efectos de que si el primer adjudicatario no cumpliera la obligación, pueda aprobarse el remate a favor de los que le sigan por el orden de sus respectivas posturas.

6.^º Que si por causa o fuerza mayor no pudiera celebrarse alguna de las subastas en el día y hora señalados, se llevará a efecto en el siguiente inmediato hábil a la misma hora.

7.^º De no ser posible la notificación personal a los demandados deudores, respecto del lugar, día y hora del remate, quedarán enterados de tales particulares con la publicación del presente edicto.

8.^º Que los autos están de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado para su examen, previniendo a los licitadores que deberán conformarse con los títulos que aparezcan en los mismos y no tendrán derecho a exigir ningunos otros.

9.^º Las cargas y gravámenes anteriores y los preferentes, si los hubiere, al crédito de la parte actora, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

10. Sólo el ejecutante podrá hacer postura en calidad de ceder el remate a un tercero.

Bienes que se subastan:

- Mitad indivisa de una tierra de labrantío, secano, al sitio de San Ginés o Alta del Callejón, que también llaman Camino de Cortes, de sesenta y seis áreas. Linda: Norte, finca de Fernando Martín; sur, otra del mismo y Camino a Cortes; este y oeste, otra del mismo señor Marín.

- Mitad indivisa de una tierra de labrantío, secano, al sitio de Valdemaría, próxima a la antigua fábrica de embutidos, de veintuna áreas. Esta finca es la número 12, del Cuaderno de Parti-

ciones de don Inocencio Arnáiz Santamaría, una vez dividida la finca matriz número 7, de una superficie de 27 celemines, valorados pericialmente en 1.300.000 pesetas la primera mitad indivisa que se describe, y en 266.266 pesetas la tercera parte indivisa que se describe.

Y para que así conste y sirva de inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido el presente que firmo en Burgos, a 5 de septiembre de 1996. — El Magistrado Juez, Valentín Varona Gutiérrez. — La Secretaría Judicial (ilegible).

6785.-14.060

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenios Colectivos

Resolución de fecha 20 de junio de 1996 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Duo Fast de España, S.A., Cód. convenio 0900222.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Duo Fast de España, S.A., suscrito por la Dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores el día 18 de junio de 1996 y presentada en este Organismo, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 19 de junio de 1996, esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo número 1/95, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y según el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B. O. C. y L. 6-7-95) sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), y Decreto 46/96, de 29 de febrero (B. O. C. y L. 5-3-96) sobre atribución de funciones en materia de trabajo a distintos órganos de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, acuerda:

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

2.º - Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora del convenio.

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

Burgos, 20 de junio de 1996. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

5054.-63.555

* * *

DUO-FAST DE ESPAÑA, S.A.
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
AÑOS 1996 Y 1997

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

I.1.- PARTES CONTRATANTES

I.1.1. - Partes contratantes.

El presente texto del Convenio Colectivo de Trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de DUO-FAST DE ESPAÑA, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada esta por el Comité de Empresa, a los que reconoce la Empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

I.2.- AMBITOS DE APLICACION

I.2.1. - Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de DUO-FAST DE ESPAÑA, S.A., sito en Burgos y encuadrado en actividades siderometalúrgicas.

I.2.2. - Ambito funcional.

Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo. Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos que en tales materias se hallen establecidas, cualquiera que sea su fuente de origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente todo cuanto no sea objeto del presente Pacto Laboral.

I.2.3. - Ambito personal.

Este Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores de la plantilla que presten sus servicios en DUO-FAST DE ESPAÑA, S.A. en el momento de comienzo de su vigencia.

Queda excluido del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hacen referencia el Art. 1.3.c) y el Art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellos que desempeñan los siguientes cargos: Director Gerente, Directores de Departamento, Jefes de Departamento, Médico de Empresa y D.U.E. de Empresa.

I.2.4. - Ambito temporal.

Este Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1997. A su término se entenderá tácitamente denunciado, lo que se pacta a los efectos del Art. 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, y prorrogado en tanto no se sustituya por uno nuevo.

I.3.- REVISION E INTERPRETACION

I.3.1. - Revisión.

Ambas partes contratantes podrán ejercer, en cualquier momento, su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo, cuando una promulgación de disposiciones legales de carácter general afecte, de forma especial, a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

I.3.2. - Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

I.3.3. - Aplicabilidad.

Mientras esté vigente este Convenio, su texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo en la Empresa, respetando los mínimos de derecho necesario establecidos en la legislación vigente.

I.3.4. - Jurisdicción e Inspección (Comisión paritaria).

Cuanto cuestiones, dudas y divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán, dentro del ámbito de la Empresa, a una comisión formada por la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa. Esta comisión actuará sin invadir, en ningún momento, el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan la convención colectiva de trabajo.

CAPITULO II RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

II.1.- SALARIOS

II.1.1. - Retribuciones brutas.

Los importes de retribución a que se refieren las tablas salariales que se incluyen como ANEXO I, se entienden para el año 1996, corresponden a la prestación de las horas de trabajo fijadas en el presente Convenio y son brutos mensuales, de forma

que sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuotas a la Seguridad Social, retenciones por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y cualquiera otra que en lo sucesivo pudiera legalmente establecerse.

El salario base fijado en tablas se incrementará, cada año, en el mismo porcentaje que -con carácter general- se acuerde en el Convenio Colectivo de Empresa.

En caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara, al 31/12/96, un incremento superior al 4,75 % respecto a la cifra que resulte de dicho I.P.C. al 31/12/95, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero de 1996.

Con efectos 01/01/97 se incrementarán los salarios, con respecto a los del año 1996, en un porcentaje igual al del I.P.C. previsto por el Gobierno, más 0,75.

En caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara, al 31/12/97 respecto al 31/12/96, un incremento distinto al aplicado a los salarios para el año 1997, se efectuará una revisión, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, de tal modo que el incremento salarial para el año 1997 sea igual al incremento real del I.P.C. más 0,75.

II.1.2. - Salario período de adaptación.

Todo el personal de nuevo ingreso cobrará el 85 % del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupe, hasta que adquiera la condición de admitido en ese puesto o pase su período de adaptación, en cuyo momento cobrará el 100 % del citado salario.

Se establece, para cada puesto de trabajo, los períodos de adaptación que se indican en las tablas salariales del ANEXO I de este Convenio.

II.2.- COMPLEMENTOS SALARIALES

II.2.1. - Plus Jefe de Equipo.

El Jefe de Equipo percibirá un plus cuya cuantía será el 20 % del salario base más el complemento de actividad asignado al puesto más altamente remunerado que de él dependa.

II.2.2. - Plus de Equipo Volante.

El personal encuadrado en el Equipo Volante percibirá un plus cuya cuantía consistirá en el 10 % del salario base más el complemento de actividad asignado a cada uno.

II.2.3. - Complemento de Actividad.

El complemento de actividad citado en las tablas salariales comprende y absorbe cualquier complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad a que hubiere lugar, siempre y cuando no cambien esencialmente las condiciones de trabajo mediante el establecimiento de maquinaria o instalaciones calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas.

II.2.4. - Antigüedad.

Se tomará como unidad de antigüedad el quinquenio acumulado desde la fecha de ingreso en la Empresa. Los quinquenios serán acumulables a lo largo del tiempo de servicios prestados y se abonará, cada uno de ellos, con el 5 % del salario base, hasta un máximo acumulado de cinco quinquenios. Los aumentos periódicos por años de servicios prestados comenzarán a devengarse el 1.º de enero del año en que se cumpla cada quinquenio si la fecha de vencimiento es anterior al 1.º de julio, y desde el 1.º de enero del año siguiente si la fecha de vencimiento es posterior al 30 de junio.

Para el personal que con fecha 1 de enero de 1996 se encuentre vinculado a la Empresa con contrato indefinido, el máximo acumulado será de 4 quinquenios sobre el salario base más el complemento de actividad y 1 quinquenio (el 5.º) sobre el salario base.

II.2.5. - Nocturnidad.

Cada noche trabajada devengará un plus de nocturnidad cuyo importe queda fijado en el 38 % del salario base más el complemento de actividad diarios. El citado porcentaje incluye la parte proporcional de las vacaciones.

II.2.6. - Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad tendrán una cuantía equivalente, cada una de ellas, al salario base mensual más los complementos de actividad y antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán en los quince primeros días de los meses de julio y diciembre respectivamente.

II.2.7. - Retribución por incapacidad laboral transitoria.

En los casos de I.L.T. por enfermedad, maternidad o accidente, la Empresa abonará al trabajador el 100 % de su salario, siempre y cuando el trabajador acepte el control médico o las indicaciones que en este sentido haga la asistencia médica de la Empresa.

El porcentaje indicado en el párrafo anterior se entiende mientras no varíen las actuales prestaciones de la Seguridad Social, en cuyo caso se reduciría si disminuyesen y se absorbería si aumentasen.

II.3.- DEDUCCIONES SALARIALES

II.3.1. - Descuentos.

Los descuentos por faltas, sanciones u otros motivos, incluido el de huelga legal o ilegal, se calcularán de acuerdo con la siguiente fórmula:

SD = (SB + CA + A) x 14 / 365

Donde: SD = Salario día, CA = Complemento actividad, SB = Salario base, A = Antigüedad.

II.4.- COMPLEMENTOS DE CARACTER SOCIAL

II.4.1. - Seguro de grupo.

Los trabajadores de la Empresa, tanto fijos como eventuales, tendrán derecho, mientras presten sus servicios en la Compañía, a permanecer incluidos en la póliza de seguro cuyas características, en lo que se refiere a cobertura de riesgos, capitales garantizados y porcentaje de participación se fijan a continuación:

Riesgos cubiertos	Capital Garantizado	Aportación Empresa	Aportación Asegurado
Fallecimiento por cualquier causa	3.000.000	80 %	20 %
Incapacidad profesional permanente total o absoluta	3.000.000	80 %	20 %

El descuento de la participación del asegurado se realizará en las pagas extraordinarias de verano y navidad a quienes continúen en la Empresa, y en la liquidación final a quienes causen baja en la misma.

II.4.2. - Préstamos sin interés.

Se establece un fondo de préstamos sin interés, para el año 1996, de 16.722.100 que se regulará de la forma indicada a continuación:

Motivo de la solicitud	Cuantía máxima	Período de amortización	Carencia (opcional)
Adquisición de vivienda	650.000 Ptas.	30 meses	2 meses
Otros motivos	350.000 Ptas.	18 meses	2 meses

La cuantía del fondo para el año 1997, será la que resulte de incrementar la del año 1996 en el mismo porcentaje que se aplique a los salarios.

Los trabajadores eventuales podrán solicitar préstamos, siempre que el montante de los sueldos que hayan de percibir hasta el final de su estancia en la Empresa sea suficiente para garantizar su devolución.

El Comité de Empresa estará puntualmente informado de las solicitudes presentadas, de los préstamos concedidos y de las amortizaciones pendientes.

II.4.3. - Fondos de ayuda a la enseñanza.

Se dota con la cantidad de 4.437.812 pesetas para el año 1996 y se administrará según el Reglamento aprobado en Reunión del Comité de Empresa de fecha 28 julio 1987, adaptado a la LOGSE en Reunión del Comité de Empresa de fecha 2 julio 1993 y actualizado en Reunión del Comité de Empresa de fecha 06/09/94. Queda fijada en 500 pesetas la cantidad a abonar en nómina por niño y mes escolar.

La cuantía del fondo para el año 1997, será la que resulte de incrementar la del año 1996 en el mismo porcentaje que se aplique a los salarios.

Se acuerda la creación de un nuevo fondo para las enseñanzas medias de nivel superior y universitarios, de 2.000.000 Ptas.

Las cantidades asignadas a cada uno de estos fondos podrán ser modificadas, transvasando parte de los mismos de uno a otro, en función del número de perceptores.

II.4.4. - Subvención comedor.

En concepto de subvención al comedor, la empresa aportará el 65 % del importe de cada comida; el 35 % restante será considerado como cuota de participación del usuario y se descontará en la nómina del mes en que se produzca.

II.5.- INCENTIVOS

II.5.1. - Incentivo a la reducción del absentismo.

Se establece un incentivo a la reducción del absentismo, cuya regulación se indica a continuación:

Al finalizar cada mes se calculará el importe pagado durante dicho período, por los conceptos salario base y complemento actividad, a todos los empleados cuyo índice individual de absentismo, calculado también sobre ese mes, no haya sido superior al 5,00 %, excluidas las horas de acción sindical y las de elecciones.

La cantidad resultante se dividirá entre el número de empleados afectados por el cálculo, con objeto de obtener la media de salarios pagados en el mes.

Esa media mensual servirá de base para la obtención del incentivo individual por reducción del absentismo, que se realizará de acuerdo con el siguiente baremo:

- Absentismo individual entre 0,00 % y 1,00 %:
1,00 % s/media mensual.
- Absentismo individual entre 1,01 % y 2,00 %:
0,85 % s/media mensual.
- Absentismo individual entre 2,01 % y 3,00 %:
0,65 % s/media mensual.
- Absentismo individual entre 3,01 % y 4,00 %:
0,50 % s/media mensual.
- Absentismo individual entre 4,01 % y 5,00 %:
0,35 % s/media mensual.
- Absentismo individual superior al 5,00 %:
Pierde el incentivo.

En el supuesto de que el índice general de la empresa, durante cada uno de los años de vigencia de este Convenio, no se mantenga por debajo del 5,00 %, excluidas también las horas de acción sindical y las de elecciones, este incentivo perderá su efecto para el año siguiente.

CAPITULO III

JORNADA, JORNADAS ESPECIALES Y PERMISOS

III.1.- JORNADA

III.1.1. - Horas de trabajo anuales.

Las horas de trabajo anuales serán 1.760, distribuidas según los calendarios y horarios que se elaboren y publiquen reglamentariamente.

III.1.2. - Descanso reglamentario.

El descanso reglamentario para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas, y que se considera tiempo de trabajo efectivo, tendrá una duración de 25 minutos y su horario será de 10:00 a 10:25 en el turno de mañana, de 18:15 a 18:40 en el turno de tarde y de 02:00 a 02:25 en el turno de noche.

III.1.3. - Horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá rebasar las señaladas en la legislación vigente, excepto en:

a) Las realizadas para prevenir daños de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las realizadas por el servicio de mantenimiento en los casos siguientes:

- Compresores plantas I y II, siempre que la avería comprenda a todos los compresores y, por tanto, no haya aire para poder trabajar.

- Calderas planta I, siempre que no haya material decapado y sea imprescindible para que la producción siga su ritmo normal.

- Calderas Planta II, cuando afecte a la calefacción en invierno y sea necesario para la marcha normal de las máquinas o la confortabilidad del trabajo de los operarios.

- Decapado y las instalaciones necesarias para su funcionamiento, cuando no haya material decapado para, al menos, 8 horas de trefilación.

- Tambores plantas I y II, considerando Tambores al mecanismo de traslación, así como a la avería producida a la vez en los dos elevadores de vagonetas.

- Centros de transformación eléctrica, cuando su avería impida el normal funcionamiento de toda o parte de la fábrica.

- Instalación de agua, cuando su avería impida el normal funcionamiento de toda o parte de la fábrica. (Se refiere a la instalación de agua refrigerada y recuperación).

c) Descarga de materias primas, que pueda provocar el paro de la fábrica si no se realiza esa tarea.

Sin perjuicio de la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias en los casos que señala la legislación vigente, será también obligatoria su realización por las causas citadas en los Apdos. b) y c) de este artículo.

El trabajador que realice horas extraordinarias podrá optar entre su remuneración o compensación por tiempo libre. Si opta por esta última alternativa deberá manifestarlo en el momento en que acepte la realización de las horas.

El número de horas acumuladas para compensar por tiempo libre no podrá exceder de una jornada de trabajo. La fecha de su disfrute será comunicada al mando inmediato, por parte del interesado, con antelación suficiente para, si fuera necesario, suplir su ausencia.

III.2.- JORNADAS ESPECIALES

III.2.1. - Servicios mínimos.

En caso de huelga, legal o ilegal, el Comité de Empresa comunicará inmediatamente al Jefe de Fábrica el equipo indispensable para el mantenimiento de las instalaciones básicas de fábrica durante el tiempo que dure la interrupción del trabajo. Este equipo indispensable estará compuesto de, al menos, un mecánico, un electricista, un supervisor por planta y el servicio de guardas.

III.2.2. - Sustituciones.

En caso de ausencia de cualquier operario, el personal (especialistas y oficiales) se compromete, salvo circunstancias o impedimentos personales y privados, a cambiar la modalidad de trabajo a turno, con las siguientes condiciones:

a) Se procurará avisar al interesado con la máxima antelación posible.

b) Realizará la suplencia el personal de igual o superior categoría.

c) Si las horas trabajadas durante la jornada excedieran de las que corresponden, dicho exceso de horas serán abonadas como extraordinarias, corriendo la Empresa con los gastos de desplazamiento si el horario de entrada y/o salida no coincidiera con el horario del autobús.

d) Al trabajador que, como consecuencia de haber cambiado su jornada realizase, en cómputo anual, un número de horas menor que las establecidas en el presente Convenio, no podrá exigírsele su recuperación ni descontársele cantidad alguna por ese concepto.

e) Cuando un trabajador finalice su sustitución al acabar el turno de tarde y deba reincorporarse al día siguiente en su turno, lo hará una vez transcurridas 12 horas de descanso. En este caso, la Empresa correrá con los gastos de desplazamiento.

f) Se compensará económicamente el cambio de jornada dentro del mismo día, con las siguientes cantidades:

- Cambio de jornada partida a turno de tarde, 700 Ptas.
- Cambio de jornada partida a turno de noche, 1.400 Ptas.
- Cambio de turno de mañana a turno de tarde, 700 Ptas.
- Cambio de turno de mañana a turno de noche, 1.400 Ptas.
- Cambio de turno de tarde a turno de noche, 1.400 Ptas.

g) Si un trabajador ha de sustituir a otro, abandonará fábrica cuando el jefe inmediato tenga conocimiento de esta circunstancia y así se lo comunique al interesado.

III.2.3. - Relevos.

En los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su puesto de trabajo el tiempo necesario para su sustitución por el personal que llegue en el autobús de la Empresa, con un límite máximo de 20 minutos, transcurrido el cual, el trabajador queda autorizado para abandonar el mencionado puesto de trabajo.

III.3.- PERMISOS

III.3.1. - Permisos retribuidos.

Aparte de los permisos concedidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores, la Empresa concederá permiso, con derecho a retribución, en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.
- c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días laborables en caso de nacimiento de un hijo.
- e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

Cuando, por los motivos contemplados en los apartados b) c) y d), el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 Km. o fuera de los límites de la provincia, se ampliará en dos días más.

CAPITULO IV VARIOS

IV.1.- EMPLEO

IV.1.1. - Puestos vacantes y de nueva creación.

Para cubrir los puestos indicados y antes de sacarlos a concurso exterior, se ofrecerá al personal de plantilla la posibilidad de ocuparlos.

IV.1.2. - Nivel de empleo.

El número de trabajadores fijos durante la vigencia de este Convenio será, al menos, de 160 y el número de trabajadores con contrato temporal, en cualquiera de sus modalidades actuales o futuras, incluidos los contratados a través de E.T.T., no podrá superar el 15 % del total de la plantilla.

No se tendrán en cuenta, a efectos del porcentaje establecido en el párrafo anterior, los contratos realizados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, ni los del personal necesario para las labores de mantenimiento y limpieza durante el período vacacional.

IV.1.3. - Jubilación.

Se establece, para los componentes de la plantilla de la empresa, la edad máxima de jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que no existan impedimentos legales para ello.

Quedan excluidos de esta obligación, durante el período de tiempo mínimo suficiente para cumplir los requisitos que permitan acceder a la prestación máxima de jubilación que a cada uno pudiera corresponder, aquellos trabajadores que en la fecha de cumplimiento de dicha edad no tuvieran cubiertos los años de cotización necesarios.

IV.2.- PRODUCTIVIDAD

IV.2.1. - Productividad.

Durante la vigencia de este Convenio se llevarán a cabo estudios técnicos adecuados para optimizar el trabajo en varias secciones de fábrica modificando, si es preciso, el número de personas empleadas en ellas y pasando a otras secciones los sobrantes que forman parte de la plantilla, manteniendo el salario y la categoría profesional de las personas afectadas, en todos los casos, y pasando a desempeñar trabajos de igual categoría si los hubiere. Si, posteriormente, se crearan puestos de igual o similar categoría, estos trabajadores tendrán preferencia para ocuparlos, siempre y cuando demuestren su capacitación para ello durante el tiempo de adaptación que se indica en las tablas salariales del anexo I de este Convenio, para cada puesto de trabajo.

Prevía discusión con las secciones afectadas y el Comité de Empresa podrá establecerse, para varias de ellas o para toda la fábrica, un sistema de primas a la productividad y/o a la calidad, que será complementario a los sueldos y salarios normales.

IV.3.- CONTRATACION

IV.3.1. - Contratos a tiempo parcial.

Esta modalidad de contratos tendrá una duración mínima de 20 horas semanales. La duración de la jornada de trabajo podrá ser de 12 horas diarias, con un máximo de dos jornadas semanales con este número de horas. En ningún caso se trabajarán más de 40 horas semanales.

IV.3.2. - Contratos de duración determinada.

La duración máxima de los contratos contemplados en el Art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y a tenor de lo dispuesto en el mismo respecto a la posibilidad de su modificación por convenio colectivo sectorial, será la que se acuerde en el Convenio Colectivo Provincial del Metal.

CAPITULO V DERECHOS SINDICALES

V.1.- REPRESENTACION Y AFILIACION

V.1.1. - Comité de Empresa.

Es el órgano unitario y de representación de todos los trabajadores de la Empresa y tiene las competencias que legalmente le corresponden.

Para sus reuniones con la Dirección de la empresa cursará solicitud escrita, que será atendida dentro de los quince días siguientes a la fecha de dicha solicitud.

V.1.2. - *Cuota sindical.*

La Empresa descontará la cuota sindical por nómina a todos los trabajadores afiliados que no opongan a ello objeción alguna.

V.2.- ASESORIA E INFORMACION

V.2.1. - *Asesores sindicales.*

El Comité de Empresa, para sus reuniones con la Dirección, podrá contar con asesores sindicales, con voz y sin voto, siempre y cuando se haya hecho constar en la nota de convocatoria, citando los asuntos a tratar.

V.2.2. - *Tablón de anuncios.*

El Comité de Empresa y los Sindicatos reconocidos en ella dispondrán de dos tabloneros de anuncios para uso exclusivo de ellos, donde podrán publicar cuanta información sindical, laboral y cultural crean oportuno.

V.2.3. - *Información económica.*

La Dirección de DUO-FAST DE ESPAÑA, S.A. facilitará, trimestralmente, información al Comité de Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Una vez finalizado el ejercicio económico y después de la aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas, dará a conocer al Comité de Empresa, dentro de la segunda quincena del mes de julio, el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se dan a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

Se observará el sigilo profesional por parte de los miembros del Comité de Empresa, según la legislación vigente.

V.2.4. - *Venta de equipos propios.*

Antes de proceder a su venta, la Empresa deberá dar conocimiento al Comité de Empresa, exponiendo los motivos que justifiquen tal decisión.

V.2.5. - *Expedientes de crisis.*

La Empresa deberá notificar al Comité, con un mes de antelación, los presuntos expedientes de crisis.

CAPITULO VI
SEGURIDAD Y SALUD

VI.1.- COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

VI.1.1. - *Reuniones.*

El Comité de Seguridad y Salud celebrará sus reuniones al menos cada dos meses y los representantes del personal en

dicho Comité dispondrán de una hora, anterior a la fijada en la convocatoria, para preparar la reunión.

El tiempo que los miembros del Comité de Seguridad y Salud empleen en reuniones y no coincidan con horas de trabajo, nunca será remunerado; será compensado por tiempo libre de la misma forma que se establece, para esta opción, en el Apdo. III.1.3. de este Convenio, para horas extraordinarias.

VI.2.- PREVENCIÓN SANITARIA

VI.2.1. - *Estado físico de los trabajadores.*

- Los servicios de prevención de la Mutua realizarán, todos los años, las pruebas que a continuación se indican, de cuyo resultado se informará a los interesados y, previo acuerdo de estos, al Comité de Seguridad y Salud.
- Audiometrías: dos veces al año para los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera el uso de cualquier tipo de protección auditiva y una vez al año, voluntaria, para los trabajadores cuyo puesto de trabajo no requiera el uso de protección.
 - Control visión.
 - Electrocardiograma: una vez al año, voluntario, a partir de los 50 años
 - Reconocimiento ginecológico: una vez al año, voluntario, para mujeres a partir de 45 años.
 - Reconocimiento urológico: una vez al año, voluntario, para varones a partir de los 50 años.
 - Hematología: hematíes, hemoglobina, hematocrito, valores corpusculares, plaquetas, VPM, IDP, plaquetocrito, leucocitos y fórmula, velocidad de sedimentación.
 - Bioquímica: glucosa, BUN, ácido úrico, colesterol, SGOT, SGPT, fosfatasas alcalinas, creatinina, calcio, fósforo.
 - Análisis de orina: hemoglobinuria, urobilinógeno, cuerpos cetónicos, glucosuria, albúmina, sedimento.

A propuesta del Comité de Seguridad y Salud y previa aprobación por el Servicio Médico de la Empresa, esta se compromete a realizar, a su costa, las pruebas y análisis susceptibles de detectar enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo de la Compañía, facilitando de ello información al interesado y, previo consentimiento de este, a dicho Comité. Estas pruebas, así como las que se establecen con carácter voluntario, se realizarán fuera de las horas de trabajo.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES Y PERIODO DE ADAPTACION

PERSONAL DE MANO DE OBRA DIRECTA						
<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>	<i>P. Adapt.</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Activ</i>	<i>Tot. mes</i>	<i>Total año</i>
Decapado	Especialista	1 mes	103.734	74.851	178.585	2.500.190
Trefilado seco	Especialista	2 meses	103.734	88.075	191.809	2.685.326
Trefilado húmedo	Especialista	2 meses	103.734	73.395	177.129	2.479.806
Prensas	Oficial 3. ^a	2 meses	105.085	86.724	191.809	2.685.326
Prensas	Especialista	2 meses	103.734	86.038	189.772	2.656.808
Prensas.-Mov. vag.	Peón	15 días	103.734	54.265	157.999	2.211.986
Tambores	Especialista	15 días	103.734	78.709	182.443	2.554.202
Galvanizado	Especialista	3 meses	103.734	88.075	191.809	2.685.326
Pruyton	Especialista	3 meses	103.734	86.038	189.772	2.656.808
Coil-Extrusión	Especialista	15 días	103.734	80.508	184.242	2.579.388
Coil-Perforador	Especialista	15 días	103.734	73.395	177.129	2.479.806
Coil-Mecánico	Especialista	3 meses	103.734	86.038	189.772	2.656.808

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>	<i>P. Adapt.</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Activ</i>	<i>Tot. mes</i>	<i>Total año</i>
Coil-Empaquetado	Especialista	15 días	103.734	73.395	177.129	2.479.806
Coil-Empaquetado	Peón	15 días	103.734	54.265	157.999	2.211.986
Coil-Electrosoldado	Peón	1 mes	103.734	54.265	157.999	2.211.986
Coil-Auxiliar mov.	Peón	15 días	103.734	54.265	157.999	2.211.986
Grapas-Laminador	Especialista	7 días	103.734	80.508	184.242	2.579.388
Grapas-Mecánico	Especialista	3 meses	103.734	88.075	191.809	2.685.326
Grapas-Empaquet.	Peón	1 mes	103.734	54.265	157.999	2.211.986
Grapas-Mec. C.F.	Especialista	1 mes	103.734	73.395	177.129	2.479.806
Empaquetado granel	Especialista	1 mes	103.734	80.508	184.242	2.579.388
Embalaje	Especialista	1 mes	103.734	77.653	181.387	2.539.418
Mantenimiento	Oficial 1. ^a	6 meses	117.278	107.015	224.293	3.140.102
Mantenimiento	Oficial 2. ^a	6 meses	111.779	101.836	213.615	2.990.610
Mantenimiento	Oficial 3. ^a	3 meses	105.085	98.358	203.443	2.848.202
Mantenimiento	Especialista	2 meses	103.734	73.395	177.129	2.479.806
Mantenimiento	Peón	1 mes	103.734	61.222	164.956	2.309.384
Utillaje	Oficial 1. ^a A	3 meses	117.278	101.545	218.823	3.063.522
Utillaje	Oficial 1. ^a B	3 meses	117.278	107.015	224.293	3.140.102
Utillaje	Oficial 2. ^a	3 meses	111.779	95.575	207.354	2.902.956
Utillaje	Oficial 3. ^a	3 meses	105.085	91.404	196.489	2.750.846
Utillaje	Especialista	2 meses	103.734	88.075	191.809	2.685.326
Movimiento-Carret.	Especialista	1 mes	103.734	74.851	178.585	2.500.190
Movimiento-Camión	Especialista	1 mes	103.734	80.508	184.242	2.579.388
C. Calidad-Inspect.	Especialista	3 meses	103.734	88.075	191.809	2.685.326

PERSONAL DE MANO DE OBRA INDIRECTA

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Activ.</i>	<i>Plus J.E.</i>	<i>Tot. mes</i>	<i>Total año</i>
Superv. Producción	Encargado	116.147	153.006		269.153	3.768.142
Superv. Producción	Contramtre.	121.992	177.233		299.225	4.189.150
Superv. Mantenimto.	Of.1. ^a J.Eq.	117.278	107.015	44.859	269.152	3.768.122
Superv. Mantenimto.	Contramtre.	121.992	177.233		299.225	4.189.150
Superv. Utillaje	Contramtre.	121.992	177.233		299.225	4.189.150
Superv. C.Calidad	Encargado	116.147	167.584		283.731	3.972.234

PERSONAL DE ESTRUCTURA

<i>Denominación</i>	<i>Nivel</i>	<i>S. Base</i>	<i>C. Activ</i>	<i>Tot. mes</i>	<i>Total año</i>
Especialista	E-1	103.734	80.508	184.242	2.579.388
Auxiliar/Subalterno -A-	AS-1	103.011	50.270	153.281	2.145.934
Auxiliar/Subalterno -B-	AS-2	104.017	51.784	155.801	2.181.214
Auxiliar/Subalterno -C-	AS-3	104.017	62.698	166.715	2.334.010
Auxiliar/Subalterno -D-	AS-4	104.017	72.629	176.646	2.473.044
Auxiliar/Subalterno -E-	AS-5	104.017	83.154	187.171	2.620.394
Oficial/Técnico -A-	OT-1	110.616	89.710	200.326	2.804.564
Oficial/Técnico -B-	OT-2	110.616	99.006	209.622	2.934.708
Oficial/Técnico -C-	OT-3	110.616	105.735	216.351	3.028.914
Oficial/Técnico -D-	OT-4	116.147	108.523	224.670	3.145.380
Oficial/Técnico -E-	OT-5	116.147	126.497	242.644	3.397.016
Oficial/Técnico -F-	OT-6	116.147	130.992	247.139	3.459.946
Responsable/Jefe -A-	RJ-1	121.992	137.529	259.521	3.633.294
Responsable/Jefe -B-	RJ-2	121.992	150.504	272.496	3.814.944
Responsable/Jefe -C-	RJ-3	121.992	166.751	288.743	4.042.402
Responsable/Jefe -D-	RJ-4	127.648	178.310	305.958	4.283.412
Responsable/Jefe -E-	RJ-5	127.648	196.552	324.200	4.538.800

ASIGNACION DE NIVELES A LOS DISTINTOS PUESTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA

DEPARTAMENTO	Puesto de trabajo	Categoría	Nivel
GERENCIA	Secretaría	Oficial de 1. ^a	OT-6
FABRICACION	Responsable Organización	Responsable de 2. ^a	RJ-2
	Secretaría	Oficial de 2. ^a	OT-3
	Responsable Planif./C.P.	Responsable de 2. ^a	RJ-1
	Técnico Planif./C.P.	Técnico de 1. ^a	OT-5
FINANCIERO	Auxiliar Planif./C.P.	Auxiliar	AS-5
	Auxiliar Financiero	Auxiliar	AS-5
	Responsable Sistemas	Responsable de 1. ^a	RJ-5
	Operador Informático	Oficial de 1. ^a	OT-4
ADMINISTRACION	Responsable Aprovis.	Responsable de 2. ^a	RJ-2
	Responsable Administr.	Responsable de 2. ^a	RJ-1
	Oficial Administ. A	Oficial de 2. ^a	OT-1
	Oficial Administ. C	Oficial de 2. ^a	OT-3
	Secretaría	Auxiliar	AS-5
	Almacenero	Subalterno	OT-5
	Movimiento Almacén	Especialista	E-1
PERSONAL	Graduado Social	Responsable de 2. ^a	RJ-1
	Secretaría/Recepcionista	Auxiliar	AS-5
	Limpiadora	Subalterno	AS-1
	Guarda/Vigilante	Subalterno	AS-4
	Portero	Subalterno	AS-1
INGENIERIA Y PROYECTOS	Delineante Proyectista	Responsable de 2. ^a	RJ-2
MANTENIMIENTO	Ayudante Mantenimiento	Técnico de 2. ^a	OT-2
COMERCIAL	Secretaría	Oficial de 2. ^a	OT-1
	Vendedor A	Oficial de 2. ^a	OT-2
	Vendedor B	Oficial de 1. ^a	OT-4
	Vendedor C	Oficial de 1. ^a	OT-6

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenios Colectivos

Resolución de fecha 5 de julio de 1996 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Dorlyl Ibérica, S.A., Cód. convenio 0901012.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Dorlyl Ibérica, S.A., suscrito por la Dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores el día 17 de junio de 1996 y presentado en este Organismo, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 3 de julio de 1996, esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo número 1/95, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y según el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B. O. C. y L. 6-7-95) sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), y Decreto 46/96, de 29 de febrero (B. O. C. y L. 5-3-96) sobre atribución de funciones en materia de trabajo a distintos órganos de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, acuerda:

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora del convenio.

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

Burgos, 5 de julio de 1996. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

5505.-72.105

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
DORLYL IBÉRICA, S.L.CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALESARTÍCULO 1.º - *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa DORLYL IBÉRICA, S.L., y sus trabajadores, en todas aquellas cuestiones y actividades dentro de la Industria Química que se realicen en los ámbitos de los artículos siguientes.

Art. 2.º - *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en los centros de trabajo que DORLYL IBÉRICA, S.L. tiene establecidos en Miranda de Ebro (Burgos).

Art. 3.º - *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial anteriores, exceptuando el personal que expresamente se indica: Director, Titulados Superiores, Titulados de Grado Medio, Ayudantes Técnicos, Contramaestres, Jefes Administrativos de 1ª y 2ª, Oficial 1º Habilitado Administración, Administrativos Personal, Delineantes Proyectistas, Delineantes 1ª y Ordenanzas.

Durante su vigencia podrá integrarse dentro del presente convenio todo el personal que lo desee, por grupos profesionales o individualmente, admitiendo la globalidad de sus condiciones.

Si en las tablas del convenio faltase la categoría de ese grupo o personas, se haría una de nueva creación.

Art. 4.º - *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1.º de Enero de 1996 hasta el 31 de Diciembre de 1996.

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado el 1.º de Diciembre de 1996.

Art. 5.º - *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 6.º - *Garantías personales.*

Se respetarán, a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

No causarán baja en la plantilla de la empresa, excepto a efectos económicos, los trabajadores de la misma que falten al trabajo por detención debida a su participación en manifestaciones, huelgas o cualquier otro motivo político, ni por los delitos previstos en la Ley del Automóvil.

Art. 7.º - *Absorción y compensación.*

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por las disposiciones legales o reglamentarias, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por el presente convenio.

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 8.º - *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este convenio y en la Legislación vigente, es facultad de la Dirección.

CAPITULO III CLASIFICACION DEL PERSONAL, INGRESOS, ASCENSOS, OCUPACION DE PUESTOS VACANTES, TRASLADOS, CAMBIOS DE PUESTO Y CESES.

Art. 9.º - *Clasificación del personal por razón del tiempo de permanencia.*

Por razón del tiempo de permanencia en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, temporales, contratados por obra o servicio determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial. Asimismo podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación Laboral vigente.

El personal con contrato de trabajo en prácticas, en formación o de interinidad y, de forma general, todos aquellos que suscriban un contrato por tiempo definido (eventuales), se registrarán por las condiciones pactadas individualmente con la empresa y de acuerdo con las características y legislación aplicable al contrato firmado.

Art. 10.º - *Ingresos y ocupación de puestos vacantes.*

El trabajador a turno tendrá preferencia sobre los de nuevo ingreso para cubrir un puesto de jornada partida o de día, siempre que reúna las características adecuadas.

La Dirección del centro de trabajo determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por el personal antes de tomar posesión de su puesto de trabajo.

La Dirección comunicará al Delegado de personal el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban

reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Delegado de personal velará por su aplicación objetiva. A efectos de asegurar la representación del Delegado de personal en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste que participará en los tribunales, concurso-oposición, concurso de méritos, etc., con voz y voto, asimismo hará constar en el acta levantada al efecto sus salvades.

Art. 11.º - *Traslados.*

Se estará de acuerdo con lo que el Estatuto de los Trabajadores especifique al respecto.

Art. 12.º - *Traslado del Centro de Trabajo.*

En el supuesto de que la Dirección pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En cualquier caso el personal tendrá derecho a percibir, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses del salario real.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y este no se lleva a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 13.º - *Ascensos.*

Salvo los puestos de confianza, todos los demás ascensos serán por el sistema de Concurso-Oposición.

En los Concursos-Oposición se valorarán los títulos o estudios, puestos y suplencias desempeñados, antigüedad en la empresa y en la categoría, juicio de sus Jefes, expediente personal, cursos, cursillos, etc.

Además de lo anterior, se realizarán pruebas teóricas y/o prácticas sobre conocimientos y operatoria del puesto a desempeñar.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será consultado con el Delegado de personal contándose con su presencia en el proceso.

Art. 14.º - *Trabajos de distinta categoría.*

La Dirección en casos de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser superior al de seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causa análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los seis meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 10. La retribución en tanto se desempeña trabajo en categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta sustitución se realizará por el período más corto posible, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría, comunicándose a los representantes legales de los trabajadores. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Dirección evitará reiterar el tra-

bajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjese por petición del trabajador ésta será por escrito, y su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

CAPITULO IV TRABAJO A TURNOS

Art. 15.º - *Trabajo a turno.*

Se entiende por trabajo a turno el realizado por aquellos trabajadores que por necesidad del puesto que ocupan tienen que efectuar ocho horas de trabajo en jornada continuada, estando sometidos a la obligación de efectuar o que les efectúen el relevo, que deberá realizarse en el propio puesto de trabajo, utilizando el tiempo necesario para ello.

De acuerdo con lo anterior pueden existir varias clases de trabajo a turno:

1º/ Turno total: Consiste en aquel en que el trabajo se realiza en tres turnos de ocho horas cada uno (mañana, tarde y noche) incluyendo sábados, domingos y festivos y que asegura, mediante la constitución de los correspondientes equipos, veinticuatro horas de trabajo diariamente.

2º/ Turno parcial: Es igual que el anterior con la diferencia de que descansan los domingos, festivos coincidentes con lunes, viernes y sábados, y además los sábados ordinarios necesarios para coordinar el trabajo respetando el cómputo anual de horas.

3º/ Medio turno: Se realiza trabajando a dos turnos de ocho horas cada uno (de mañana y tarde) y se descansan los sábados, domingos y además los días ordinarios necesarios para adaptarse a la exigencia de respetar las horas efectivas de trabajo anual.

4º/ Turno Armax: Trabajo de mañana y tarde cubriendo festivos y mañanas de domingo.

La modalidad de estos trabajos requiere una regulación que tenga en cuenta las especiales circunstancias en que se prestan y las posibles contingencias a que puede dar lugar la necesidad de mantener permanentemente un equipo de trabajo que asegure la prestación de los servicios, respetando las horas efectivas de trabajo anual.

a) Sistema de descansos: Será fijado en el calendario confeccionado para el personal que trabaje a turno, teniendo en cuenta que, en cómputo anual, no exceda de las horas pactadas. En el caso de que por necesidades de producción se planteara la exigencia de trabajar en festivo, percibirá el plus de continuidad por falta de relevo, lucrándose del descanso compensatorio.

b) El trabajador a turno que no pueda ser relevado cuando termine la jornada, podrá continuar en su puesto de trabajo, si voluntariamente lo admite, y sin que en ningún caso pueda exceder de ocho horas, que le serán retribuidas en la forma en que en el apartado correspondiente se señala. La empresa procurará avisar al trabajador interesado con la máxima antelación posible, tan pronto conozca que se ha de producir la ausencia de que ha de entrar al relevo y en tal momento dicho trabajador hará constar si acepta o no la continuidad en el trabajo.

c) Plus de continuidad por falta de relevo. En el caso en que un trabajador no sea relevado cuando le corresponda el descanso de su jornada y acepte continuar prestando su trabajo, percibirá el plus de turno y un complemento especial de 6.910 ptas. brutas con independencia de las horas trabajadas en exceso sobre su jornada normal como extraordinarias o, en su caso, el descanso compensatorio acreditado por el exceso de tiempo sobre la jornada normal.

Casos especiales: Si a pesar de todo lo indicado en los apartados anteriores, se produjese una falta de relevo, el productor que en ese momento se encuentre cubriendo un determinado

puesto y no acepte, voluntariamente, su continuidad durante todo el turno, se compromete a permanecer dos horas más de su jornada laboral, en caso de necesidad muy justificada y siempre que no exista ningún personal disponible, saliente o entrante de turno y siempre que no medie preaviso inferior a cuatro horas para avisar otro productor.

La Dirección, previa comunicación al Delegado de personal, podrá acordar el paso del denominado turno parcial a turno total, respetando el cómputo anual de horas y sus correspondientes descansos semanales, cuando necesidades extraordinarias y acreditadas de producción lo aconsejen y sin que dicho cambio pueda ser superior a cuatro meses al año. Durante dicho periodo extraordinario los trabajadores afectados percibirán el plus fijado para el turno total. Durante el periodo en que se realice el denominado turno total, la rotación de los equipos, salvo pacto en contra, será el denominado "turno italiano", modelo del cual para un periodo de seis semanas se adjunta como anexo 2, ajustándose dicho modelo al tiempo en que sea necesaria la realización de dicho turno total. Así mismo, no se trabajará durante los días festivos de Semana Santa y de San Juan del Monte aunque se estuviere realizando el turno total, continuándose el turno en la situación en que se dejó al iniciar dicho periodo.

CAPITULO V POLITICA SALARIAL

Art. 16.º - *Régimen retributivo.*

Se entiende por retribución el total de las percepciones señaladas en este convenio y que percibirán los trabajadores en él encuadrados por la prestación de sus servicios.

Dicha retribución consta de:

1º *Salario base:* Es la parte de retribución del trabajador señalada por unidad de tiempo, mes o día, en función del nivel o categoría profesional. Sirve de base para el cálculo de la antigüedad, la Paga de Primavera y los pluses que por Ley se establezca que su cálculo se realice sobre el salario base.

2º *Complemento de Grado:* Es la parte de retribución que complementa a la anterior para alcanzar el nivel retributivo correspondiente al puesto de trabajo.

3º *Complemento de Antigüedad:* Se calcula sobre el Salario Base, consistiendo en un 2% anual del mismo con un límite máximo del 60%. El complemento inicial, para el personal que se vaya incorporando a la plantilla de DORLYL IBÉRICA, S.L., consistirá en un 6% de la base cálculo correspondiente a su categoría una vez transcurridos los tres primeros años de servicio en la empresa, independientemente de la modalidad contractual utilizada.

Los aumentos sucesivos se computarán el 1.º de enero de cada año.

4º *Plus de trabajo a turno:* Para el personal que trabaja en régimen de turno, se establece un Plus por dicho concepto, entendiéndose que el valor anual de este Plus para el turno total, no podrá ser inferior al 15% del correspondiente salario año de tablas en las condiciones de presencia activa en el ciclo total actual.

El personal con derecho al Plus de Turno, percibirá el plus en la cuantía establecida en las tablas salariales y correspondiente a la clase de turno a la que esté realizando.

Cuando por circunstancias excepcionales, tales como paros esporádicos por exigencias de mantenimiento, puestas a punto, sustituciones de otro trabajador por enfermedad, vacaciones o similares, un trabajador se vea afectado a otro sistema de turnos de retribución inferior, no perderá la percepción económica de su plus de origen.

En dicho Plus están incluidos el complemento de trabajo nocturno y festivos, así como la distinta duración y forma de

jornada y de descanso con respecto al personal de Jornada normal.

5ª *Jornada reducida continua*: El productor que por exigencia del servicio durante la jornada continuada de verano tenga que realizar la jornada partida percibirá un suplemento por día trabajado de 1.292 ptas.

6ª *Plus de Nochebuena y Nochevieja*: Aquellos que trabajen las noches de los días 24 y 31 de Diciembre, cobrarán un plus adicional de 17.548 ptas. y los que lo hagan las mañanas de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, 9.359 Pts.

La empresa manifiesta su intención de procurar evitar el trabajo en estos turnos, siempre que la organización productiva lo permita.

Art. 17.º - Incrementos salariales.

Para el año 1996 el incremento salarial consistirá en un porcentaje sobre las tablas de 1995 que se refleja en las tablas del anexo 1.

Art. 18.º - Complemento por enfermedad y accidente.

En los casos de baja por incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará una cantidad que complementa la prestación de la Seguridad Social a que el trabajador tenga derecho, hasta alcanzar el 100% de sus percepciones por los siguiente conceptos: salario base, complemento de grado, antigüedad y plus de turno.

Dicho complemento será satisfecho en las siguientes condiciones:

Complemento a percibir

Índice de absentismo	3 días primeros	Baja menor de 21 días	Baja mayor de 20 días
Hasta un 5%	100%	40%	25%
De un 5,1% a 6%	90%	30%	15%
De un 6,1% a 7%	75%	15%	—
Más de 7%	60%	—	—

El índice de absentismo se calculará, a los efectos del cobro de este complemento, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$I.A. = \frac{\text{Horas perdidas} \times 100}{\text{Horas teóricas de trabajo}}$$

Tendrán la consideración de horas perdidas las debidas a bajas por enfermedad sin hospitalización, horas utilizadas en asistencia a consultas médicas y ausencias no justificadas.

En situación por baja por accidente de trabajo, las percepciones alcanzarán el 100 por 100 del total computable a Accidentes de Trabajo, tomada para el cálculo.

Art. 19.º - Antigüedad.

Se percibirá diariamente por día natural y en las Gratificaciones de Verano, Navidad y Primavera, en las condiciones expuestas en el art. 16. 3.º de este texto

Art. 20.º - Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Pagas Extraordinarias:

Con fecha 15 de Marzo, 15 de Junio y 15 de Diciembre, se percibirán las pagas de Primavera, Verano y Navidad, siendo estas dos últimas de vencimiento semestral.

Las pagas de Verano y Navidad, consistirán, en ambos casos, en 30 días naturales, computándose sobre el Salario Base, Complemento de Grado y complemento de Antigüedad.

La paga de Primavera consistirá en 15 días de salario base más el complemento de Antigüedad.

El personal de nuevo ingreso percibirá la parte proporcional de las pagas correspondientes al tiempo de servicio en la empresa.

CAPITULO VI JORNADA DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS, CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES.

Art. 21.º - Jornada de Trabajo.

La jornada anual para el año 1996 será de 1.752 horas para todo el personal de DORLYL IBÉRICA, S.L. recogido en el presente convenio. exceptuando al personal de Turno Total para los que la jornada anual será de 1.744 horas.

Dichas horas se distribuirán a lo largo del año de acuerdo con los calendarios específicos confeccionados al efecto. Ambas partes adquieren el compromiso de intentar la reducción, en la medida de lo posible, sobre el horario diario para las personas adscritas a la jornada normal.

Art. 22.º - Horas Extraordinarias.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: REALIZACIÓN.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos sean imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción MANTENIMIENTO.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Delegado de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en función de los criterios indicados en los puntos a) y b) del presente artículo.

La empresa, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo, compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descansos. Este tiempo de descanso se calculará multiplicando el número de horas extraordinarias por 1,75 y se disfrutará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, dentro del plazo de un mes contando a partir de la fecha de su realización.

Art. 23.º - Calendario Laboral.

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el B.O.E., la Dirección señalará, con intervención del Delegado de personal, el calendario laboral para el año.

Los días señalados como festivos y como laborables, sólo tendrán tal consideración para los trabajadores sujetos a jornada normal. Aquellos adscritos a régimen de turnos tendrán los días festivos y laborables que les correspondan según su propio cuadrante.

Art. 24.º - Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio, será de 26 días laborables, con un mínimo de 30 días naturales.

La empresa adquiere el compromiso de intentar garantizar, al menos, 12 días de vacaciones a todos los trabajadores entre el 15 de Junio y el 15 Septiembre, siempre que la organización productiva lo permita.

Para el año 1996 y para el personal a Jornada normal, los 26 días laborables equivaldrán a 182 horas de vacaciones. El personal a turno ajustará su calendario a 1.752 horas efectivas, compensando el exceso o defecto bien en descansos o en vacaciones.

Las vacaciones son anuales y no compensables en metálico, caducando irremisiblemente cada año el derecho a las que no se hayan disfrutado.

No obstante, se considerarán las circunstancias especiales que puedan concurrir en el caso de algún trabajador que no pudiendo haberlas completado en el año natural, podrá hacerlo durante la primera quincena del mes de Enero del siguiente año.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, computando hasta el 30 de Junio del año en curso.

En caso de cierre del Centro de Trabajo por vacaciones, la Dirección designará al personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

La Dirección podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios, para conocimiento del personal.

El personal podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

Las vacaciones se abonarán computando el Salario Base, Antigüedad, Complemento de Grado y Plus de turno en su caso.

CAPITULO VII

LICENCIAS, LICENCIAS SIN SUELDO, EXCEDENCIAS, EXCEDENCIAS ESPECIALES, ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA Y TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Art. 25.º - *Licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración sin pérdida de ningún concepto, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1.º - Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2.º - Dos días laborables por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3.º - Dos días naturales en caso de grave enfermedad de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos que podrán ampliarse a cuatro cuando sea necesario realizar un desplazamiento. Se apreciará grave enfermedad sólo en los casos de desplazamiento necesario con fines de hospitalización.

Un día natural en caso de intervención quirúrgica que no precise hospitalización en los mismos supuestos anteriores.

4.º - Fallecimiento de cónyuge, hijos, hermanos o padres: tres días laborables.

5.º - Fallecimiento de abuelos, nietos, padres políticos y hermanos políticos: dos días naturales, considerándose la necesidad de posible desplazamiento.

Un día natural por fallecimiento de abuelos políticos.

6.º - Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres, padres políticos, hermanos o hermanos políticos, en la fecha de la celebración de la boda.

7.º - Durante un día por traslado de domicilio habitual.

8.º - En caso de Bautizo y Primera Comunión de hijos, un día en la fecha de la celebración de la ceremonia.

9.º - Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Se considerará existe derecho a ampliación de permiso por desplazamiento en los apartados 2.º, 3.º y 5.º, cuando el punto de destino esté a más de 150 Km. de su domicilio habitual y de acuerdo con el siguiente baremo:

- De 150 Km. a 300 Km.: 2 días más.

- De 300 Km. a 450 Km.: 3 días más.

- De 450 Km. en adelante: 4 días más.

En todos aquellos casos no previstos en este articulado y los que se deriven de una necesidad justificada de ausencia o desplazamiento, la Dirección arbitraré fórmulas que solucionen el problema planteado, acordando con el interesado el disfrute del permiso necesario.

Art. 26.º - *Excedencia.*

Las excedencias serán concedidas con arreglo a lo previsto en el art. 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 27.º - *Excedencias especiales.*

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su servicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Laboral Transitoria y durante el tiempo que el trabajador perciba prestación de Invalidez Provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso

con trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado.

Art. 28.^º - *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio Médico en las horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Dirección concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el Facultativo.

CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES

Art. 29.^º - *Delegado de personal.*

Las funciones, derechos y obligaciones de los Delegados de Personal son las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones concordantes.

CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIALES

Art. 30.^º - *Beneficios Sociales.*

A) Premio de Nupcialidad.- Se establece el mismo consistiendo en dos veces el Salario Mínimo Interprofesional para todos los trabajadores que con una antigüedad superior a un año en DORLYL IBÉRICA, S.L., contraigan matrimonio.

B) Premio de Natalidad.- El personal incluido en este convenio tendrá derecho a percibir 6.261 ptas. netas por nacimiento de cada hijo.

C) Seguro de vida.- El personal en plantilla con un Contrato superior a tres meses y que no haya alcanzado los 65 años de edad, dispondrá de un Seguro de Vida Colectivo que garantice, en caso de fallecimiento, el percibo de las siguientes indemnizaciones:

NIVEL	PTS.
A	2.900.000
B	3.300.000
C	3.650.000
D	3.650.000
E	3.650.000
F	4.350.000
G	5.100.000
H	5.100.000

Estas indemnizaciones se abonarán a los beneficiarios que libremente haya designado el titular, por la Compañía de Seguros con quien se ha contratado la póliza correspondiente. Al capital principal por fallecimiento, se le añadirán los capitales complementarios en los términos recogidos en esta Póliza. En todo caso, se respetarán las circunstancias particulares. Este beneficio es considerado como retribución en especie sujeto a la Legislación vigente.

D) Ayuda de estudios.- A partir del curso escolar 1996-1997 se establece una ayuda para los estudios de los hijos del personal en plantilla que hayan superado el período de prueba, cuyo importe es el siguiente:

PREESCOLAR	8.600 Ptas./brutas
E.G.B. - 1º Y 2º ESO	17.000 Ptas./brutas
BUP - COU - FP-1 - 3º Y 4º ESO	24.000 Ptas./brutas
FP-2	31.000 Ptas./brutas
G. MEDIO - G. SUP.	63.300 Ptas./brutas
AYUD. ESPEC.	63.300 Ptas./brutas

Para recibir dicha ayuda deberá justificarse documentalmente la matriculación y la permanencia del alumno durante todo el curso.

De este importe, se percibirá un 70% durante el primer trimestre del curso correspondiente y el 30% restante durante el tercer trimestre del citado curso excepto en los dos primeros grupos en los que el pago se realizará de una sola vez.

E) Premio de Constancia en el Trabajo.- Se entiende que existe constancia en el trabajo, cuando se acredite un período mínimo de 25 años de servicio a la empresa, sin interrupción alguna ni aun por excedencia voluntaria. Para este premio de constancia en el trabajo se tendrá en cuenta los años de servicio, sin solución de continuidad, en Compañías que pertenezcan o hayan pertenecido a los accionistas.

Todo el personal al cumplir 25 años de servicio percibirá una cantidad igual a la de una mensualidad de salario de Tablas de convenio más el complemento de antigüedad y al cumplir los 30 años se percibirán dos mensualidades.

F) Fondo de ayuda.- Para el año de 1996 queda fijado en 1.150.000 Pts. El personal fijo de DORLYL IBÉRICA, S.L. podrá acceder a préstamos de dicho fondo.

Dicho préstamo será necesariamente concedido para cuando sea destinado a la adquisición o mejora de vivienda habitual, vehículo propio o gastos de enfermedad del empleado y sus familiares convivientes. Para cualquier otro destino su concesión será discrecional.

La concesión del préstamo se realizará de común acuerdo entre un representante de la dirección y el Delegado de Personal.

Del importe total del fondo se reserva un tercio del mismo sin utilizar para gastos de enfermedad y perentorios. En la concesión de los préstamos se tendrá como primera prioridad los gastos de enfermedad, después la compra de la primera vivienda y en último lugar otros gastos recogidos en el primer párrafo.

El préstamo así concedido deberá ser reintegrado a la empresa, sin interés alguno, en el plazo máximo de 50 meses desde su concesión, practicándose la devolución mediante descuentos mensuales en nómina, a partir del mes siguiente de la fecha de concesión, a razón del resultado de dividir la cuantía prestada entre los meses pactados para su devolución.

No se podrá volver a solicitar un nuevo préstamo hasta transcurrido un año desde la devolución del anterior.

H) Bolsa de Navidad.- Con motivo de la Navidad, se establece con carácter universal la Bolsa de Navidad, incluyendo en esta prestación jubilados y viudas, que deberá mantenerse en la misma línea de calidad que en años anteriores.

I) Regalo de Reyes.- Coincidiendo con la festividad de los Reyes Magos, a todos los hijos de los productores comprendidos entre 0 y 15 años, se les hará entrega de un regalo según edad.

Art. 31.^º - Para todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio Colectivo de la Industria Química Española, Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Laboral vigente de aplicación.

ANEXO I TABLAS SALARIALES AÑO 1996

Niv.	Sal. Base	C. Grado	Total	4 Tur.	3 Tur.	2 Tur.	Armax	H. Extra
A	610.125	1.823.544	2.433.669					2.551
B	621.770	1.823.629	2.483.399					2.604
C	631.625	1.903.566	2.535.191	1.824	911	327		2.660
D	654.919	1.965.417	2.620.336	1.915	916	343	945	2.751
E	696.130	2.059.754	2.755.884	2.005	964	360		2.895
F	745.408	2.111.166	2.856.574	2.146	1.005	388		3.010
G	763.038	2.211.199	2.974.237	2.209	1.045	399		3.129
H	785.770	2.301.082	3.086.852	2.281	1.075	405		3.246

ANEXO II
MODELO DE «TURNO ITALIANO» PARA SEIS SEMANAS

SEMANA	1							2							3							4							5							6												
EQUIPO	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D													
A	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D						
B	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
C	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D		
D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D				

M - Mañana. T - Tarde. N - Noche. D - Descanso.

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

Resolución de fecha 21 de junio de 1996 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Aspanias, Cód. convenio 0900042.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Aspanias, suscrito por la Dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores el día 22-5-96 y presentado en este Organismo, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 19-6-96, esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo número 1/95, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y según el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B. O. C. y L. 6-7-95) sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), y Decreto 46/96, de 29 de febrero (B. O. C. y L. 5-3-96) sobre atribución de funciones en materia de trabajo a distintos órganos de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, acuerda:

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

2.º - Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora del convenio.

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

Burgos, 21 de junio de 1996. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbi Echevarrieta.

5095.-30.923

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA ASOCIACION
A.S.P.A.N.I.A.S PARA EL AÑO 1996

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. *Partes contratantes.*- Las partes contratantes serán la Asociación ASPANIAS y los representantes de los trabajadores.

Artículo 2. *Ambito territorial.*- El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre ASPANIAS y los trabajadores que prestan sus servicios en todos los centros de la ciudad y provincia, cualquiera que sea su naturaleza o tipo, dependientes de aquella.

Artículo 3. *Ambito personal.*- El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que integre la plantilla de ASPANIAS, excluyendo del mismo únicamente a los Minusválidos Psíquicos que se encuentren dados de alta en el Centro Especial de Empleo.

Artículo 4. *Ambito temporal.*- El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, a partir del uno de Enero de 1996, terminando sus efectos el 31 de Diciembre de 1996.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*- El presente Convenio queda denunciado desde el momento de su firma. Las partes contratantes se comprometen a iniciar las negociaciones el día 1 de Junio de 1996, así como a desarrollar un convenio mucho mas amplio para 1997.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*- Se respetarán a título individual y colectivo las condiciones más beneficiosas.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*- Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo y que estará integrada por tres vocales designados por la Junta Directiva y tres vocales de los trabajadores, a su vez representantes de los trabajadores. Para tal fin se establecen reuniones bimestrales a lo largo del año.

CAPITULO II.

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 8. *Jornada laboral y cómputo anual.*- La jornada laboral será la establecida legalmente. El número total de horas para el año 1996, será de 1.744 horas para todo el personal laboral de la Asociación, salvo disposición legal que modifique la jornada laboral actual.

Artículo 9. *Vacaciones.*- Vacaciones de Verano: los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones que se disfrutarán según Calendario.

Vacaciones de Semana Santa y Navidad: tendrán derecho igualmente a siete días naturales en Semana Santa y ocho días naturales en Navidad.

En caso de que el trabajador lleve menos de un año en la empresa, disfrutará los días que por prorrateo le correspondan con arreglo a su tiempo de permanencia en la misma.

Los trabajadores conocerán las fechas del disfrute de sus vacaciones al menos con tres meses de antelación, pudiendo variar la misma en caso de fuerza mayor.

Artículo 10. *Permisos y licencias.*- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Hasta tres días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por boda de un hijo o un hermano.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberán serle concedidos, si se hace con preaviso de cinco días laborables, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 11. *Alumbramiento y lactancia.*- Las/os trabajadoras/es por alumbramiento tendrán derecho a 112 días retribuidos, distribuidos a su opción, o el período que legalmente se establezca.

Las/os trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones, este período fraccionado no podrá coincidir con el principio ni el final de la jornada. La/el trabajadora/or por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso no podrá ser disfrutado, simultáneamente por ambos cónyuges.

CAPITULO III CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 12. *Salario Base.*- El salario base del personal afectado por este Convenio, es el especificado en las tablas salariales anexas para cada uno de los niveles y categorías respectivas.

Artículo 13. *Antigüedad.*- El personal comprendido en el presente Convenio percibirá el complemento de antigüedad, que se devengará por trienios y mes vencido a razón del 5% sobre el salario base vigente en cada momento.

Artículo 14. *Plus de Convenio.*- El personal comprendido en el presente Convenio percibirá como complemento salarial, en concepto de Plus de Convenio, la cantidad que figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 15. *Plus de Transporte.*- Con carácter de indemnización o suplido, se abonará a los trabajadores afectados por este Convenio el plus de transporte, en la cuantía que se señala en las tablas anexas.

Artículo 16. *Plus de Vigilancia de Autobús.*- El trabajador que realice la función de vigilancia de autobús, no habiendo sido contratado específicamente para ello, percibirá un complemento salarial de 20.000 pesetas por autobús y mes; si esta función fuera realizada por varios trabajadores alternativamente, el complemento salarial se distribuirá proporcionalmente entre los mismos. Si la Asociación contratara personal para este servicio, el/los trabajador/-es mencionado/-s anteriormente dejarían de realizarlo y en consecuencia no percibirían dicho complemento.

Artículo 17. *Incremento Salarial.*- La subida salarial acordada para 1996 será del 3'9% sobre las tablas actualizadas del año 1995. Se establece una cláusula de revisión salarial según el I.P.C. resultante al final del período de vigencia de este Convenio con el tope máximo del 1% a partir de 4'5% si el I.P.C. superara a final de año este porcentaje.

Las remuneraciones de los trabajadores para 1996 figuran en las tablas, en el correspondiente anexo.

Artículo 18. *Plus de Vivienda-Hogar.*- El personal de atención en viviendas, percibirá un complemento de 5.228 pesetas mensuales, por once mensualidades, en concepto de trabajo individualizado, realizarlo en días festivos y en general para suplir e indemnizar el trabajo específico y peculiar de esta actividad.

Artículo 19. *Desplazamientos.*- Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba utilizar vehículo propio percibirá una indemnización de 27 ptas por Kilómetro recorrido para 1996.

Artículo 20. *Gratificación extraordinaria de Verano y Navidad.* Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, por los importes que se detallan en las tablas anexas, para cada uno de los niveles que deberán ser incrementados en su caso, con la antigüedad que corresponda, abonándose la de verano en la primera quincena de Julio y la de Navidad antes del 25 de Diciembre.

Se abonarán por semestres, entendiéndose que el personal que ingrese o cese en el semestre comprendido desde el día primero de Enero al 30 de Junio percibirá la parte correspondiente a la de verano, y los que lo hagan del 1 de Julio al 31 de Diciembre percibirán la parte correspondiente a Navidad, devengándose día a día.

CAPITULO IV CONTRATACIONES Y CESES.

Artículo 21. *Ingresos.*- El ingreso del personal tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y la Asociación.

Artículo 22. *Período de prueba.*- El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Personal Titulado Superior: 6 meses.

Personal Titulado de Grado Medio, y Técnico no titular: 2 meses.

Auxiliares Administrativos, Profesionales de Oficio, Cuidadores, Subalternos: 2 meses.

Personal no cualificado: 15 días.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización. Transcurrido el período de prueba el contrato producirá plenos efectos.

CAPITULO V MEJORAS SOCIALES Y FORMACION.

Artículo 23. *Formación Profesional.*- En el beneficio de la Asociación y de su personal se atenderá debidamente a la formación, reciclaje y promoción de éste, mediante la asistencia a cursos, conferencias, seminarios, etc. que ASPANIAS considere importantes y necesarios. Será competencia del equipo gestor de la Asociación, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la determinación de quiénes asistirán a los mismos.

Artículo 24. El personal contratado como Técnico de Grado Medio percibirá la retribución que figura en la Tabla Salarial anexa.

DISPOSICION ADICIONAL

Para todo lo no regulado o previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio del sector y a las normas y disposiciones de carácter general contenidas en la Legislación vigente.

Fdo: D. José Luis Ortúñez Díez, D.N.I.: 30.554.234

Fdo: D. Francisco Javier Bonal Salanova, D.N.I.: 1.322.421

Fdo: D. Juan José Felipe Sedano Ruiz, D.N.I.: 13.082.925

Fdo: D. Miguel Patón Sánchez-Herrera, D.N.I.: 6.159.711

Fdo: D. José Luis Castro Arnaiz, D.N.I.: 13.090.467

Fdo: D. José María Ibáñez Martínez-Losa, D.N.I.: 16.491.095

Fdo: D. Rafael Pérez Maté, D.N.I.: 13.131.406

TABLA SALARIAL 1996
Personal con retribución mensual.

Grupo y Categorías	Salario Base	P.Convenio	P.Trans	Total Mensual	Vacación	Verano y Navidad	Total Anual
GRUPO I: PERSONAL TECNICO.							
Subgrupo 1. Personal Técnico. Grado Superior	188.522	14.403	9.134	212.059	212.059	212.059	2.968.826
Subgrupo 2. Personal Técnico. Grado Medio	143.190	6.118	9.134	158.442	158.442	158.442	2.218.188
Subgrupo 3. Auxiliares Técnicos.							
A) Cuidadores de Taller y Residencia	98.862	2.172	9.134	110.168	110.168	110.168	1.542.352
B) Cuidadores de vivienda	98.862	2.172	9.134	110.168	110.168	110.168	1.600.260

<i>Grupo y Categorías</i>	<i>Salario Base</i>	<i>P.Convenio</i>	<i>P.Trans</i>	<i>Total Mensual</i>	<i>Vacación</i>	<i>Verano y Navidad</i>	<i>Total Anual</i>
C) Auxiliares de Enfermería	94.523	1.369	9.134	105.026	105.026	105.026	1.470.364
D) Especialistas no Médicos	94.523	1.369	9.134	105.026	105.026	105.026	1.470.364
Subgrupo 4. Personal Técnico no Titulado							
A) Jefe de Producción	141.369	8.521	9.134	159.024	159.024	159.024	2.226.336
B) Adjunto de Producción	135.637	7.805	9.134	152.576	152.576	152.576	2.136.064
C) Encargado de Taller y Residencia	124.514	5.105	9.134	138.753	138.753	138.753	1.942.542
D) Encargado de Vivienda-Hogar	124.514	5.105	9.134	138.753	138.753	138.753	2.000.050
E) Capataz	117.383	4.292	9.134	130.809	130.809	130.809	1.831.326
F) Capataz de Peones Ordinarios	115.947	4.001	9.134	129.082	129.082	129.082	1.807.148
Subgrupo 5. Personal Docente							
A) Profesor Titular	143.190	6.118	9.134	158.442	158.442	158.442	2.218.188
B) Profesor Titular Enseñanzas Especiales	124.590	4.134	9.134	137.858	137.858	137.858	1.930.012
C) Profesor de Taller	121.053	3.760	9.134	133.947	133.947	133.947	1.875.258
D) Maestro de Taller	121.053	3.760	9.134	133.947	133.947	133.947	1.875.258
E) Educador	121.053	3.760	9.134	133.947	133.947	133.947	1.875.258
F) Adjunto de Taller	119.456	3.587	9.134	132.177	132.177	132.177	1.850.478
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe Superior	150.815	9.698	9.134	169.647	169.647	169.647	2.375.058
Jefe de Primera	141.369	8.522	9.134	159.025	159.025	159.025	2.226.350
Jefe de Segunda	134.914	7.710	9.134	151.758	151.758	151.758	2.124.612
Oficial de Primera	99.860	2.280	9.134	111.274	111.274	111.274	1.557.836
Oficial de Segunda	91.868	1.369	9.134	102.371	102.371	102.371	1.433.194
Auxiliar	86.560	—	9.134	95.694	95.694	95.694	1.339.716
Aspirante de 16 a 18 años	63.431	—	9.134	72.565	72.565	72.565	1.015.910
GRUPO III: PROFESIONALES DE OFICIO							
A) Oficial de Primera	99.860	2.280	9.134	111.274	111.274	111.274	1.557.836
B) Oficial de Segunda y Cocinero	91.868	1.369	9.134	102.371	102.371	102.371	1.433.194
GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES							
A) Gobernanta	111.841	3.655	9.134	124.630	124.630	124.630	1.744.820
B) Encargado de Servicios Domésticos	101.916	3.141	9.134	114.191	114.191	114.191	1.598.674
C) Ayudante de Cocina	80.211	—	9.134	89.345	89.345	89.345	1.250.830
D) Personal de Servicios Domésticos	77.659	—	9.134	86.793	86.793	86.793	1.215.102
E) Personal no Cualificado	77.659	—	9.134	86.793	86.793	86.793	1.215.102
GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO							
Conserje	87.876	916	9.134	97.926	97.926	97.926	1.370.964
Ordenanza	84.339	—	9.134	93.473	93.473	93.473	1.308.622
Portero	79.885	—	9.134	89.019	89.019	89.019	1.246.266
Vigilante y Sereno	79.885	—	9.134	89.019	89.019	89.019	1.246.266
Telefonista	79.885	—	9.134	89.019	89.019	89.019	1.246.266
Ascensorista	77.659	—	9.134	86.793	86.793	86.793	1.215.102
Botones de 16 a 17 años	58.980	—	9.134	68.114	68.114	68.114	953.596

ANUNCIOS URGENTES

Ayuntamiento de Villaverde Mogina

Aprobado provisionalmente por el Pleno de este Ayuntamiento, el expediente de modificación de los elementos tributarios y las correspondientes Ordenanzas Fiscales de:

- Tasa por suministro de agua.
- Tasa por recogida de basuras.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público durante el plazo de 30 días para que, durante dicho plazo, los interesados a que se refiere el artículo 19 de la citada Ley puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Villaverde Mogina, a 6 de septiembre de 1996. — El Alcalde (ilegible).

6839.-6.000

Ayuntamiento de Las Hormazas

Aprobado provisionalmente, por el Pleno de este Ayuntamiento, el expediente de establecimiento y aprobación de los elementos tributarios y las correspondientes Ordenanzas Fiscales de:

- Tasa por recogida de basuras.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público durante el plazo de 30 días para que, durante dicho plazo, los interesados a que se refiere el artículo 19 de la citada Ley puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Las Hormazas, a 9 de septiembre de 1996. — El Alcalde (ilegible).

6840.-6.000

Mancomunidad de la Comarca del Ebro-Nela

Corrección de errores

Anuncio licitación concurso

En anuncio de licitación de concurso para adquisición de contenedores publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 168, de 2 de septiembre de 1996, en el punto 2, dice «Lote número 2.- 30 Contenedores para recogida de vidrio» debe decir «Lote número 2.- 32 Contenedores para recogida de vidrio (20 de 2.500 Lts. y 12 de 1.500 Lts.)».

Trespaderne, a 10 de septiembre de 1996. — El Presidente, Eugenio Condado Tablado.

6838.-6.000