



CC.AA. CANTABRIA NUM.SUS.00163

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA
J. SECC. REGIMEN INTERIC
DIPUT. REG. DE CANTABRIA

CANTABRIA
SANTANDER
D.P. 39003

Boletín Oficial de Cantabria

Año LVI

Jueves, 2 de julio de 1992. — Número 132

Página 2.173

SUMARIO

I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

3. Otras disposiciones

- 3.2 Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo.— Orden de 28 de mayo de 1992, por la que se descalifica vivienda de protección oficial 2.174
- 3.2 Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo.— Expedientes para la construcción de viviendas en Orejo (Marina de Cudeyo), Ambrosero (Bárcena de Cicero) y Escobedo (Camargo) 2.174

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

- Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenio colectivo de la empresa «Bendix España, S. A.» 2.175

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

2. Subastas y concursos

- Camaleño.— Subasta de permisos de caza 2.186

4. Otros anuncios

- Piélagos.— Solicitud de licencia para depósito de gas propano 2.186
- Miengo.— Solicitud de licencia para instalación de tanque de G. L. P. 2.187
- Argoños.— Solicitud de licencia para la actividad de pensión 2.187

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

- Juzgado de lo Penal Número Dos de Santander.— Expediente número 233/91 2.187
- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Siete de Santander.— Expediente número 93/89 2.187
- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Medio Cudeyo.— Juicio ordinario declarativo y expediente número 93/90 2.187
- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Alcoy.— Expediente número 121/92 2.188

I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y URBANISMO

ORDEN de 28 de mayo de 1992, por la que se descalifica la vivienda sita en esta provincia, de protección oficial.

Visto el expediente S-1-CD/71, en orden a la descalificación voluntaria promovida por don José Ramón Gutiérrez Bolado, de la vivienda sita en Santander, calle José María de Cossío, número 8, piso segundo C;

Resultando que la citada vivienda figura inscrita como finca independiente en el Registro de la Propiedad de Santander, al libro 645, sección primera, folio 125, finca número 51.598, inscripción primera;

Resultando que con fecha 31 de mayo de 1976 fue calificada definitivamente habiéndosela concedido los beneficios de exenciones tributarias;

Considerando que la duración del régimen legal de las viviendas de protección oficial al que está acogida esta vivienda es de cincuenta años, conforme determina el artículo 2.º de su Ley, aprobada por Decreto 2.131/1963, y artículo 100 del Reglamento de 24 de julio de 1968, desde su calificación definitiva;

Considerando que los propietarios de viviendas de protección oficial que no quisieran seguir sometidos por más tiempo a las limitaciones que impone su régimen, podrán solicitar la descalificación voluntaria de las mismas, a las que se podrá acceder con las condiciones y requisitos expresados en los artículos 147, 148 y 149 del Reglamento de 24 de julio de 1968;

Considerando que se han acreditado fehacientemente ante la Dirección Regional de Urbanismo y Vivienda el haberse reintegrado los beneficios recibidos, no constandingo, por otra parte, se deriven perjuicios para terceras personas al llevarse a efecto esta descalificación, y

Vistos el apartado 2.º del artículo 25 del texto refundido de la Ley de Viviendas de Protección Oficial, aprobado por Decreto 2.131/1963, de 24 de julio; los artículos 148 y 149 del Reglamento de 24 de julio de 1968; y las disposiciones transitorias quinta del Real Decreto Ley 3.178, de 31 de octubre, octava del Real Decreto Ley 3.148/78, de 10 de noviembre y final primera de igual texto legal, y por último el Real Decreto 1.667/1984, de 1 de agosto, por el que se transfieren estas competencias a la Diputación Regional de Cantabria.

Esta Consejería ha acordado descalificar la vivienda de protección oficial, descrita en el párrafo primero de la presente Orden, solicitada por su propietario, don José Ramón Gutiérrez Bolado.

Lo que participo a V. I. para conocimiento y efectos.

Santander, junio de 1992.—El consejero de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo, José Martín Solaeta Pérez.

92/47538

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y URBANISMO

Servicio de Urbanismo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Gestión Urbanística, se somete a información pública, por período de quince días, el expediente promovido por don Alejandro Ortiz Diego, para la construcción de vivienda unifamiliar en suelo no urbanizable de Orejo (Marina de Cudeyo).

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría de la Comisión Regional de Urbanismo (calle Vargas, número 53, 8.ª planta).

Santander a 20 de mayo de 1992.—El secretario de la Comisión Regional de Urbanismo, José Emilio Misas Martínez.

92/47082

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y URBANISMO

Servicio de Urbanismo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Gestión Urbanística, se somete a información pública, por período de quince días, el expediente promovido por don Alfonso Hoyos Peña, para la construcción de vivienda unifamiliar en suelo no urbanizable de Ambrosero (Bárcena de Cicero).

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría de la Comisión Regional de Urbanismo (calle Vargas, número 53, 8.ª planta).

Santander a 28 de febrero de 1992.—El secretario de la Comisión Regional de Urbanismo, José Emilio Misas Martínez.

92/23479

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y URBANISMO

Servicio de Urbanismo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Gestión Urbanística, se somete a información pública, por período de quince días, el expediente promovido por don Gregorio González Ceballos, para la construcción de vivienda unifamiliar en suelo no urbanizable de Escobedo (Camargo).

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría de la Comisión Regional de Urbanismo (calle Vargas, número 53, 8.ª planta).

Santander a 31 de marzo de 1992.—El secretario de la Comisión Regional de Urbanismo, José Emilio Misas Martínez.

92/31869

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Bendix España, S. A.»

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de BENDIX ESPAÑA S.A. -PLANTA DE BUELNA: ACUERDAN adherirse al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, como condiciones mínimas, cuyo texto es el que se adjunta como anexo nº. 1, incorporando las peculiaridades específicas de este Centro de Trabajo que son:

1º.-La entrada en vigor de este Convenio es la de 1º. de enero 1992, siendo su vigencia de un año.

2º.-Jornada de Trabajo:
Se fija para 1.992 la jornada de trabajo en 1.784 horas efectivas.

3º.-Horarios de trabajo:
Personal a turnos de : 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, de 22 a 6 horas de lunes a viernes.

Personal a jornada partida:
Personal mensual: de 8 a 12,30 y de 14 a 17,30 horas, de lunes a viernes.
Personal taller: de 8 a 12,30 horas y de 13,30 a 17 horas, de lunes a viernes.

Jornada especial: Para el personal de nueva contratación con distribución semanal diferente y adscripciones voluntarias. Calendario descansos s/ ANEXO V.
Este personal, asimismo, percibirá una compensación económica de 700 pts. por día trabajado en sábado, domingo o festivo.

4º.-Calendario:

Según Anexo IV.

5º.-Vacaciones:
Se disfrutarán de forma colectiva del 27 de julio al 23 de agosto (ambos inclusive), además del 24, 28, 29, 30 y 31 de diciembre más 24 horas de libre disfrute.

6º.-Vacaciones de libre disfrute:
Las normas que regirán para el disfrute de estas vacaciones serán las siguientes:

- Deberán estar disfrutados antes del 30 de noviembre...
- Se podrán disfrutar con un mínimo de 1 hora y un máximo de 8 por jornada laboral.
- Se avisará con 48 horas de anticipación a la fecha de disfrute. Se pueden estudiar causas especiales, con un plazo inferior a 48 horas, que no afecten al buen funcionamiento del Departamento.
- No podrán coincidir por jornada de trabajo más de un 5% de la plantilla disfrutando estas vacaciones. En aquellas secciones de fábrica cuya plantilla total sea inferior a 20 personas, sólo podrán estar de vacaciones un empleado si disfruta la jornada completa. Si se disfrutan por horas el total de la sección no puede sobrepasar las 8 horas de vacaciones, de forma que en un momento cualquiera de la jornada sólo puede estar de vacaciones un empleado.

7º.-Incremento salarial:

De acuerdo con las tablas del Anexo II.

8º.-Absentismo:
Para el cálculo del absentismo se tendrá en cuenta, la enfermedad, faltas de asistencia y puntualidad, sanción y visita médica.

NOVENO.-Prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria:
Absentismo menos del 4% en los tres meses anteriores: se abonará del 1º al 3º día, el 75% de la base reguladora. Del 4º. en adelante, el 100% del salario. (La prima a valor indirecto).

Absentismo mayor del 4% en los tres meses anteriores: se abonará del 1º al 20º día, el 60% de la base reguladora y a partir del 21, el 75% de dicha base.

Las prestaciones de I.L.T. derivada de accidente, se percibirá el 75% de la base reguladora y si no se supera el 5% del absentismo en los tres meses anteriores el 100% del salario real a partir del 4º día. (La prima a valor indirecto).

En el cálculo del índice del absentismo no se tendrán en cuenta aquellas personas que hayan solicitado la baja para pensarse, siempre y cuando que la demora entre la presentación de la documentación y la contestación a ésta por parte del I.

N.S.S. no sea superior a 60 días, volviéndose a contar para el absentismo, superados estos días.

10º.-Gratificaciones por Jubilación:
Las gratificaciones por jubilación quedan establecidas de la forma siguiente:
De 60 a 60 años y 3 meses..... 2.300.000 pts.
De 60 años y 3 meses a 61 años y 3 meses ... 1.725.000 pts.
De 61 años y 3 meses a 62 años y 3 meses ... 1.250.000 pts.
De 62 años y 3 meses a 63 años y 3 meses ... 1.000.000 pts.
De 63 años y 3 meses a 64 años y 3 meses ... 725.000 pts.
De 64 años y 3 meses a 65 años y 3 meses ... 475.000 pts.

11º.-Indemnización por Inv. Permanente Total personal menor de 55 años.

Se establece una indemnización para el personal que cese en la Empresa por Invalidez Permanente total menor de 55 años, y que sea Resuelta oficialmente por la Seguridad Social según la siguiente escala:

-De 50 a 54 años	725.000 pts.
-De 45 a 50 años	1.150.000 pts.
-Menores de 45 años	1.500.000 pts.

12º.-Hijos y tutelados con disminución física, psíquica.

Se establece la ayuda de 11.000 pts. por cada hijo.

13º.-Transporte:
Se mantienen las condiciones actuales.

14º.-Prestaciones por Invalidez y muerte:

Se mejora el artículo 66 del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 1992, cubriendo no sólo la invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo, sino la invalidez en su grado Permanente Absoluta para toda clase de trabajo y muerte que sobrevinieran derivados de cualquier contingencia, salvo las expresamente previstas en la normativa vigente. En caso de muerte, lo percibirá la viuda o persona expresamente designada.

Los importes cubiertos para cada contingencia son:

Personal casado, viudo o soltero con hijos menores: dos anualidades de sus percepciones netas medias (Salario Base, Plus Convenio, promedio prima y pagas extras de junio y diciembre)

Personal soltero o viudo sin hijos: una anualidad de sus percepciones netas medias (Salario Base, Plus Convenio, promedio prima y pagas extras de junio y diciembre).

En la actualidad BENDIX ESPAÑA S.A., tiene cubiertos estos riesgos con la Compañía Nacional Hispánica Aseguradora, S.A., teniendo plena libertad para cambiar de compañía o convertirse en autoaseguradora.

15º.-Ropa de trabajo:
Actualmente, y como fecha tope primero de octubre, se entregará al personal dos conjuntos de chaqueta, pantalón y camisa de trabajo, así como un par de botas de seguridad.

16º.-Paga de No Conflictividad y Voluntad de Diálogo

Se fija la Paga de No Conflictividad y V. de Diálogo de forma lineal en 58.000 pts.

El período base para computar el devengo de esta paga será del 1º. de Julio de 1991 al 30 de Junio de 1992 y su importe se verá reducido, según el nivel de conflictividad, en los siguientes porcentajes:

-Hasta de dos horas	5%
-De dos a tres horas	7,5%
-De tres a cuatro horas	10%
-De cuatro a ocho horas	15%
-De ocho a dieciseis horas	25%
-De Dieciseis a veinticuatro h.	50%
-De veinticuatro a cuarenta h.	75%
-Más de cuarenta horas	100%

Para el personal que ingrese o cese en el transcurso del año, le será abonada en proporción al periodo trabajado. Esta paga se hará efectiva, siempre que proceda en el mes de Julio.

La tramitación de Conflicto Colectivo no se considerará conflictividad.

17º.-Plus de vinculación (Antigüedad):
Se establece la cantidad de 4.510 pts. mensuales de plus de vinculación para todas las categorías a partir del 5º. año hasta el 10º. Se comenzará a percibir desde el día siguiente de cumplimiento del 5º. año. Este plus se devenga en 12 mensualidades.

18º.-Pagas Extraordinarias:

Según tablas de Anexo. El abono de las mismas se hará en las siguientes fechas: -En la 3ª. semana de julio la primera y el 15 de diciembre la segunda.

19º.-Horas Extras:

Valor "A" es el importe de las horas extras trabajadas, salvo las efectuadas de noche. Las horas extras trabajadas en sábados a partir de las 18 horas hasta las 24 horas, se cobrarán el valor de hora extra "B" y las efectuadas a partir de las 24 horas hasta las 6 horas se abonarán al valor "C".

Las trabajadas en domingo o festivo entre las 6 horas y las 22 horas se abonarán al valor "B".

20º.-Anticipos:

Se mantiene la cantidad actual de 80.000 pts.

21º.-Primas e incentivos:

Se modifica el apartado 6º. del artículo 42 del Convenio Provincial de Barcelona de 1992 que quedará como sigue:
Los trabajadores controlados tanto de nueva implantación como los existentes y sus revisiones para quienes trabajan a rendimiento medio se percibirán según valores indicados en el anexo

Paros improductivos, se mejora el apartado 1º. del artículo 59 en el sentido de que se abonará el 100% del Plus Convenio.

22º.-Salario Base y Plus Convenio:

Se abonarán según valores fijados en el anexo 2.
El Plus Convenio se abonará todos los días excepto domingos, y dejará de percibirse cuando no se llegue a alcanzar el mínimo exigible en los trabajos a prima (60 puntos Bedaux).

23º.-Licencias y Permisos retribuidos:

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de Salario Base y Plus Convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- b) Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo. Un día laborable en caso de adopción. Dos días en el supuesto de enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Durante tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador. Cuando el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kms., el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días.
- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.
- f) En un día natural por fallecimiento de tios carnal y político.

24º.-Garantías Sindicales:

Las centrales sindicales que tengan una implantación en la región como mínimo del 10% de los delegados sindicales elegidos en el metal (sobre datos facilitados por el IMAC), tendrán derecho a un delegado sindical dentro de la Empresa, con una garantía de 16 horas al mes retribuidas por la empresa para acción sindical. Si el delegado sindical fuera al mismo tiempo miembro del comité de empresa, tendrá derecho, además de las horas como miembro del comité de Empresa, a 10 horas al mes por su cargo de delegado sindical.

Los miembros del comité de empresa, tendrán derecho a 20 horas al mes retribuidas por la empresa para acción sindical y podrán ser acumuladas entre sus miembros por centrales sindicales, o grupos de trabajadores. Previa autorización del afiliado y de la sección sindical, la empresa descontará de la nómina la cuota correspondiente al sindicato que pertenezca.

25º.-Comisión Paritaria:

Se crea una comisión paritaria para interpretar los acuerdos plasmados sobre las peculiaridades de este centro de trabajo.

Estará formado, como máximo por tres miembros del personal y tres de la dirección, elegidos de entre los componentes de las respectivas comisiones negociadoras.

26º.-Revisión Salarial:

Se procederá a una Revisión Salarial sobre lo que exceda del 5,75% el IPC a partir de cuando se produzca y calculado mes a mes en lo que vaya superándose.

Caso de producirse esta revisión, lo que exceda del porcentaje que se indica en el apartado anterior se repercutirá sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1991.

Esta revisión se hará efectiva una vez se conozca el aumento del año 1992.

27º.-Préstamos:

Se acuerda crear por parte de la Empresa un anticipo o préstamo sobre los emolumentos o jornales con un montante máximo total para la Planta de 700.000 pts., destinado a atender necesidades de tipo médico o vivienda. La cantidad máxima a solicitar será de 100.000 pts. por persona, no devengando interés alguno y será reintegrado en el plazo máximo de 12 meses desde la concesión del mismo.

La empresa estudiará cada solicitud aprobando o denegando las mismas según proceda.

En los casos excepcionales, la Empresa estudiará la solicitud

28º.-Bocadillo

Se tolerará tomar el bocadillo con discreción dentro de la jornada, sin que ello represente cesión de tiempo, no debiendo ausentarse del puesto de trabajo de forma colectiva.

29º.-Contrataciones

La Empresa procurará dentro de las circunstancias de trabajo y de las necesidades profesionales de cada momento de los puestos a cubrir, contratar al personal eventual que haya cesado anteriormente en la empresa.

30º.-Promociones Calificaciones

Dentro del presente Convenio Colectivo se promocionarán a nuevas calificaciones a un número no inferior de 6 personas.

31º.-

Las mejoras o incrementos pactados en el presente convenio afectarán a la totalidad de la plantilla.

32º.-

Se modificará el artículo 66 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 1990 en el sentido de que todos los anuncios o avisos serán redactados en castellano.

33º.-Denuncia:

A los efectos legales oportunos este convenio se considera denunciado por ambas partes y en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

En San Felices de Buelna, a 23 de Mayo de mil novecientos noventa y dos.

TABLA SALARIAL 1.992

CATEGORIA	CALIF.	BASE DIA	PLUS DIA J.E.	PLUS CONVENIO	VALOR HORA PRIMA INDIRECTA	GRATIFICACIONES		HORAS EXTRAS			HORAS NOCTURNO	
						NAVIDAD - JULIO	MAYO - JULIO	A	B	C	A	B
Especialista	MOI A	3.214	640	1.877	60,35	133.200	133.200	1.916	2.236	2.620	160	160
Especialista	MOI B	3.221	652	1.950	62,80	137.635	137.635	1.952	2.278	2.656	162	162
Oficial 3ª	MOI C - I	3.258	675	2.100	70,50	144.475	144.475	1.986	2.319	2.720	163	163
Oficial 2ª	MOI D J	3.353	756	2.235	75,25	147.220	147.220	2.050	2.399	2.813	168	168
Oficial 1ª	MOI E K	3.424	766	2.367	85,55	152.350	152.350	2.115	2.498	2.901	174	174
Especialista	MOI A H	3.214	640	1.877	60,35	133.200	133.200	1.916	2.236	2.620	160	160
Especialista	MOI B H	3.221	652	1.950	62,80	137.635	137.635	1.952	2.278	2.656	162	162
Oficial 3ª	MOI C - I	3.258	675	2.100	70,50	144.475	144.475	1.986	2.319	2.720	163	163
Oficial 2ª	MOI D J	3.353	756	2.235	75,25	147.220	147.220	2.050	2.399	2.813	168	168
Oficial 1ª	MOI E K	3.424	766	2.367	85,55	152.350	152.350	2.115	2.498	2.901	174	174
Oficial 1ª	MOI F L	3.515	780	2.420	94,95	156.480	156.480	2.154	2.528	2.964	177	177
Oficial 1ª	MOI G M	3.604	780	2.477	103,45	160.640	160.640	2.208	2.580	3.034	178	178
Oficial 1ª	MOI N	3.631	780	2.912	103,45	160.640	160.640	2.208	2.580	3.034	178	178

BENDIX ESPAÑA S.A.
PLANTA DE BUELNA

San Felices de Buelna, 23 de mayo de 1992

A N E X O II (BIS)

TABLAS SALARIALES MINIMAS PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

GRUPO	SALARIO BASE MENS.	PLUS CONV. MENS.
Maestro Taller	74.200	45.886
Maestro de 2ª.	73.600	45.660
Encargado	72.200	46.051
Tecn. Org. 1ª	73.700	45.549
Tecn. Org. 2ª	72.200	45.264
Delineante 1ª	73.700	45.806
Delineante 2ª	72.200	45.806
Analista 1ª Laboratorio	73.200	45.441
Analista 2ª Laboratorio	71.400	45.036
Oficial Admivo. 1ª	73.700	45.241
Oficial Admivo. 2ª	72.200	45.036
Auxiliar Admivo.	70.400	44.865
Almacenero	70.500	45.806

A N E X O III

PERSONAL A CONTROL O PRIMA DIRECTA

VALOR	PUNTO
Rendimiento del 60 al 64	2,65 pts. punto obtenido
Rendimiento del 65 al 69	4,00 pts. punto obtenido
Rendimiento del 70 en adelante	6,05 pts. punto obtenido

A N E X O IV

CALENDARIO DE TRABAJO PLANTA BUELNA AÑO 1992

MES	DIAS TRABAJO	FIESTA DIA	VACACIONES
ENERO	21	1-6	
FEBRERO	20		
MARZO	21	19	
ABRIL	21	17	
MAYO	20	1 - 30	
JUNIO	21	24	
JULIO	18		27 al 31 a.i.
AGOSTO	6	15	1 al 23 a.i.
SEPTIEMBRE	21	15	
OCTUBRE	21	12	
NOVIEMBRE	21		
DICIEMBRE	15	7-8-25	24-28-29-30-31

II. CONV. 1992 226 = 1.808
 1.784

Restan II. Libre disfrute 24

ANEXO V

CALENDARIO ESPECIAL DE TRABAJO

Días de Trabajo	TURNO	Días de descanso	TURNO
Sábado	6/14	Jueves anterior	6/14
"	14/22	Lunes siguiente	6/14
Domingo	6/14	Viernes anterior	6/14
"	14/22	Martes siguiente	6/14
Festivos	6/14	Día anterior	6/14
"	14/22	Día anterior	14/22

En los puestos de trabajo de más de un operario, descansarán cada día 2 personas, comenzando el jueves y viernes anterior a los días a trabajar; el resto de personal lo hará a la semana siguiente, empezando por el lunes.

El personal que durante la semana trabaje de noche (22/6) descansará los sábados, domingos y festivos.

En ningún caso el personal de Jornada Especial sobrepasará al final de año las horas anuales pactadas.

San Felices de Buelna, 24 de abril de mil novecientos noventa y dos

CONVENIO COLECTIVO para la INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA de la PROVINCIA de BARCELONA

CAPITULO I

Sección 1.ª

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1 - Ambito funcional

1.1 El presente Convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores del sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y el almacenaje. Comprende, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines a la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación, incluidas en dicha rama o cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación el Convenio colectivo en las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

- a) Las que en la fecha de aprobación de este Convenio contasen con un Convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.
- b) Las que tuvieran Convenio de empresa pendiente de depósito ante la autoridad laboral.
- c) Aquellas empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

1.2 Las partes signatarias del presente Convenio manifiestan que sería conveniente que el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona fuese respetado, dentro de su ámbito territorial, por los trabajadores y las empresas a que se refieren los incisos a) y b) del párrafo anterior, recomendando a los mismos que, en el futuro, acomoden sus convenios de empresa a la estructura, condiciones y mínimos contemplados en el presente Convenio provincial, y consideren a este Convenio provincial como derecho supletorio de su Convenio de empresa.

Artículo 2 - Ambito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Barcelona, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3 - Ambito personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de

consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos hagan referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Sección 2.ª

CLAUSULAS DE GARANTIA

Artículo 4 – Entrada en vigor y duración

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 1992, y su duración, que será de dos años para todas las empresas de su ámbito, finalizará el 31 de diciembre de 1993.

A partir del 1 de enero de 1993, a través de la Comisión paritaria, las tablas, los anexos del Convenio, los valores de dieta, media dieta y primas, así como el complemento de las pagas extraordinarias y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, más 1,5 puntos, sobre los valores existentes a 31 de diciembre de 1992, incluida, en su caso, la revisión que pudiera producirse. El incremento anual resultante del anexo 1 de las tablas se aplicará al salario base, según el criterio utilizado para 1992.

Si el IPC real de 1993 resulta superior al previsto por el Gobierno, se procederá a actualizar las tablas, los anexos del Convenio y el complemento de pagas extraordinarias, vigentes a 31 de diciembre de 1992, según la fórmula siguiente:

$(IPC \text{ real} + 1,5 \text{ puntos}) - (IPC \text{ previsto} + 1,5 \text{ puntos})$

La diferencia resultante se abonará a los trabajadores afectados en un solo pago durante el primer trimestre del año 1994, sirviendo como base de cálculo para los incrementos del propio año 1994.

Artículo 5 – Denuncia y revisión

5.1 La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se tendrá por efectuada de forma automática con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento.

5.2 Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.

5.3 Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

Sección 3.ª

COMPENSACION, GARANTIA PERSONAL Y ABSORCION

Artículo 6 – Compensación

6.1 En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

6.2 Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimas.

Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o cualquier otra norma legal sustitutiva del mismo serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente Convenio, con la excepción establecida en la cláusula adicional 2.

6.3 El exceso que pudiera producirse, computadas sobre la base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas.

6.4 No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

6.5 Queda garantizado al trabajador el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida del tiempo no sufrieran revisión justificada.

Artículo 7 – Garantía ad personam

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

Artículo 8 – Absorción

8.1 Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total del convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

8.2 Por la Comisión paritaria se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

Sección 4.ª

RESPECTO A LO CONVENIDO

Artículo 9

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Sección 5.ª

COMISION PARITARIA

Artículo 10 – Interpretación

Se crea la Comisión paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 11 – Composición

11.1 La Comisión paritaria se compondrá de un presidente, un secretario y 12 vocales como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores así como de los asesores respectivos.

11.2 El presidente será el que ha actuado como tal en las deliberaciones del Convenio, el cual designará a su vez libremente al secretario.

11.3 Los vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones preferentemente entre los que hubieran sido vocales de la Comisión deliberadora.

11.4 Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

11.5 La Comisión paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 12 – Funciones

12.1 Las funciones específicas de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- La interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

12.2 El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Artículo 13 – Domicilio

13.1 La Comisión paritaria tendrá su domicilio en la Gran Vía de les Corts Catalanes, núm. 612, de Barcelona, pudiendo, no obstante, domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

13.2 Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes y convocadas por su presidente.

13.3 Los trabajadores y las empresas interesados podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes dependencias: Federación del Metal de Catalunya de CCOO, Via Laietana, núm. 16, 3.ª, Barcelona.

Federación del Metal de UGT, Rambla de Santa Mónica, 10, 2.ª, Barcelona.
Unión Patronal Metalúrgica, c. de Josep Anselm Clavé, núm. 2, Barcelona.

Artículo 14 – Sumisión de cuestiones a la Comisión

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Artículo 15

Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Sección 1.ª

FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCION

Artículo 16 – Norma general

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

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

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

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

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

16.2 En cuanto a la modificación de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, que literalmente dice así:

"1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que, de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa.

"2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo por turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

"3. En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación substancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente al de

la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

"4. En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en la presente Ley".

Artículo 17 – Facultades de la dirección

17.1 Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oídos los representantes de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán de representaciones empresarial y de los trabajadores.

b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.

c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.

f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 34.e).

h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) Mantener los sistemas de trabajo aún cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión paritaria, si la hubiere, o el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los representantes de los trabajadores.

Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre empresa y trabajadores, o en su defecto, resolverá la autoridad laboral.

k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oídos los representantes de los trabajadores.

l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

n) En las empresas que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se podrá establecer una Comisión paritaria de centro de trabajo, si no la hubiese, que estará compuesta por un mínimo de 2 miembros y un máximo de 6. La mitad de los componentes procederán de los representantes legales de los trabajadores, ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección de la empresa, a quién representarán.

La composición, competencias y funcionamiento de la Comisión paritaria de centro de trabajo serán las que las partes acuerden.

Artículo 18 – Obligaciones de la empresa

1. Son obligaciones de la empresa:

a) Informar a los representantes de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.

c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, deberá presentar ante la autoridad laboral competente una propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas o incentivos para la resolución que proceda.

d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como los métodos operativos de los productos a realizar y las tarifas vigentes para los mismos.

e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.

f) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre empresa y trabajadores.

g) En las empresas no obligadas a constituir Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, los trabajadores elegirán un vigilante de Seguridad de entre aquellos trabajadores de la empresa calificados en prevención de riesgos profesionales.

h) Velar por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, entregando la empresa al trabajador que se lo solicite una copia del informe del facultativo que le hubiese sido remitido a aquélla. La empresa entregará al Comité de empresa un resumen estadístico relativo a la plantilla de la misma.

Sección 2.ª

SISTEMA Y METODOS DE TRABAJO

Artículo 19 – Norma general

19.1 La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en las empresas, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la dirección.

19.2 En consecuencia, las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo, y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles; sin que el hecho de no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

19.3 A tales efectos, las empresas procurarán adoptar alguno de los sistemas de incentivos, internacionalmente conocidos o más implantados, de modo que la actividad óptima o máxima no sea superior al 33% de la considerada como normal o mínima.

19.4 Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a las empresas por el artículo 17.j), las discrepancias que surgieran entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por delegados de la empresa y representantes sindicales de los trabajadores. Si persistiera el desacuerdo se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

Artículo 20 – Momentos

20.1 La organización del trabajo en cada empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

a) Racionalización de las tareas.

b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.

c) Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.

20.2 Las empresas prestarán atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Artículo 21 – Racionalización

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.

b) Análisis de rendimientos.

c) Normalización de tareas.

d) Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 22 – Simplificación

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 23 – Análisis de rendimientos

23.1 La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, los representantes de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores, podrán acudir a la autoridad laboral sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

23.2 La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 24 – Normalización de tareas

Es facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

Artículo 25 – Plantillas

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Artículo 26 – Valoración de puestos

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, fundamentalmente, la concurrencia de los siguientes factores.

a) Conocimiento teórico y práctico.

b) Esfuerzo necesario.

c) Responsabilidad exigible.

d) Condiciones ambientales.

Artículo 27 – Adaptación a los puestos de trabajo

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

a) Selección del personal, que se realizará utilizándose por la empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.

b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

Formación adecuada.

Experiencia necesaria.

Acomodación al puesto de trabajo.

Interés suficiente.

Calidad del material utilizado.

Cambios en los factores de medio ambiente.

Eficacia de las herramientas.
Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 28 – Revisión de tiempos

Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema central centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

- Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
- Cambio en el método de trabajo.
- Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.
- Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individual y colectivamente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Previa a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión paritaria de centro si la hubiere.

Artículo 29 – Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo

Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. En el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km por hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km/h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la OIT "Introducción al estudio del trabajo".

Sección 3.^a

CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 30 – Norma general

30.1 Se mantienen las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica (con la clasificación y definiciones contenidas en los anexos número 1 y número 2 de la misma Ordenanza).

30.2 Las empresas podrán, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17.a), fijar la categoría necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

30.3 En todo caso, se respetará a título personal la categoría profesional que pueda disfrutar el trabajador mientras se encuentre en activo en la empresa afectada por el convenio en el momento de la entrada en vigor de éste.

30.4 La previsión de las categorías profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del Convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlas todas.

30.5 Las respectivas representaciones profesionales procurarán impulsar el establecimiento por los organismos a quienes corresponda de la cartilla profesional.

30.6 En cuanto se refiere a las empresas que adopten el sistema de valoración de puestos de trabajo se entiende que en dicha valoración va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de categorías profesionales establece, por su parte, la Ordenanza de trabajo en la industria siderometalúrgica.

30.7 Las empresas afectadas por este Convenio, en un plazo de tres meses contados a partir de la entrada en vigor del mismo, actualizarán sus plantillas de personal de acuerdo con sus necesidades reales pudiendo amortizar las vacantes que se produzcan oídos los representantes sindicales de los trabajadores.

30.8 Las categorías profesionales que regirán serán las indicadas en el anexo 1.

30.9 El acto de clasificación del trabajador en orden a la categoría profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

CAPITULO III

MOVIMIENTO DE PERSONAL

Artículo 31 – Contratación

31.1 Se recomienda a todas las empresas que tengan que contratar nuevo personal que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a los mayores de 45 años, y a los menores de 26, así como a los disminuidos físicos.

31.2 Las empresas que concierten contratos de trabajo a domicilio deberán observar lo establecido específicamente en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores informando de ello al delegado de personal o al Comité de empresa, según proceda.

31.3 La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación estable de los trabajadores.

Los empresarios habrán de dar a conocer o notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados.

Ambas representaciones procurarán se preste especial atención al reciclaje, mejora, formación y adaptación profesional de los trabajadores, bien sea en la propia empresa o bien en entidades dedicadas a tal fin.

Artículo 32 – Medidas para el fomento del empleo

Teniendo en cuenta la problemática del desempleo, que incide en determinados colectivos de trabajadores, las partes signatarias de este Convenio han coincidido en la conveniencia de potenciar la contratación laboral a través de las siguientes modalidades, y de conformidad con las normas y requisitos previstos en las disposiciones legales aplicables a cada caso.

a) Contrato a tiempo parcial.

En dicho contrato, bien sea por días al año, al mes o a la semana, o las horas en la jornada, se especificará el horario de trabajo. Si la jornada diaria contratada fuera de cuatro horas o inferior se realizará de forma continuada, salvo pacto en contrario. En todo caso, la retribución será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

b) Contrato en prácticas.

Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará para el primer año de contrato, como retribución mínima para la jornada completa, la cantidad señalada en la primera columna del anexo 1 del presente Convenio, siempre que no sea inferior a la base mínima de cotización de su categoría profesional, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, en proporción al tiempo trabajado, teniendo en cuenta que la retribución mínima anual será la base mínima de cotización según categoría profesional multiplicada por doce mensualidades.

Para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán el salario de 1.^a columna más el 50% de plus de Convenio.

c) Contrato para la formación.

Para esta modalidad contractual se aplicará durante el primer año de vigencia del contrato la cantidad señalada en la primera columna del anexo 1 del presente Convenio, siempre y cuando la retribución no sea inferior al salario mínimo interprofesional de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre. Para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán el salario de primera columna más el 50% del Plus de Convenio. En todo caso las retribuciones serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 33 – Período de prueba

33.1 En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Peones, especialistas, aprendices y subalternos: quince días laborables.

Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio y administrativos: un mes.

Técnicos no titulados: dos meses.

Técnicos titulados: seis meses.

33.2 Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

33.3 El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

33.4 Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 34 – Ascensos

Seguirá siendo de libre designación de la empresa, la promoción a los puestos de trabajo que la Ordenanza de trabajo especifica.

Para el ascenso en las restantes categorías profesionales las empresas podrán optar entre seguir el procedimiento que la Ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica establece o fijar un sistema de promoción de concurso-oposición en el que se valorará como mérito la antigüedad, oídos los representantes de los trabajadores en su caso.

Artículo 35 – Traslados

35.1 Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad e Higiene, representantes de los trabajadores según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas del traslado se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, categoría o empresa, respectivamente.

35.2 En estos supuestos se respetará el salario de la categoría profesional ostentada por el productor afectado por traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

Artículo 36 – Permutas

36.1 Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

36.2 De realizarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

Artículo 37 – Ceses

37.1 Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros: quince días.
- b) Subalternos: quince días.
- c) Administrativos: un mes.
- d) Jefes o titulados administrativos: dos meses.
- e) Técnicos no titulados: dos meses.
- f) Técnicos titulados: dos meses.

37.2 El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

37.3 Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Sección 1.ª

RETRIBUCION MINIMA**Artículo 38 – Norma general**

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Artículo 39 – Salario base o mínimo de Convenio

Se considerará salario base o mínimo de Convenio el que figura como tal en la columna primera del anexo 1, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones de domingos y festivos.

Artículo 40 – Igualdad de condiciones

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen igual trabajo y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Sección 2.ª

PLUS DE CONVENIO**Artículo 41 – Norma general**

41.1 Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo figura en la columna 2 del anexo 1.

41.2 Este plus se percibirá por día trabajado y en proporción a las horas trabajadas. Se hará efectivo asimismo en período de vacaciones.

41.3 Cuando se trabaja a incentivo o esté señalado el índice normal de rendimiento, dejará de percibirse el plus siempre que no se alcancen los mínimos establecidos para cada caso.

41.4 Las empresas que tengan establecidos sistemas de valoraciones, supuesta la naturaleza del concepto del plus del Convenio, en función de la calificación de los grados o puestos de trabajo, adaptarán a los puestos respectivos a los trabajadores más idóneos, por su formación y aportación de conocimientos.

41.5 Caso de no reunirse las exigencias de la calificación que el puesto lleva consigo se efectuará el cambio del trabajador respecto al puesto en cuestión sin que en ningún caso aquél perciba un salario inferior al que corresponda a su categoría profesional.

41.6 Si como consecuencia del cambio el productor pasa a ocupar un puesto superior, percibirá, si alcanza el rendimiento establecido, la retribución correspondiente a este nuevo puesto a partir de la primera fecha de liquidación.

41.7 No se considerarán a estos efectos los cambios esporádicos o transitorios por tiempo inferior a un período normal de liquidación.

Artículo 42 – Extensión

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6 sobre compensación general de percepciones establecidas sobre la base del cómputo anual, este plus compensa y comprende de manera especial los siguientes conceptos:

- a) El 25% que se considera como mínimo garantizado por el artículo 73 de la Ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica de aplicación al exigir rendimientos determinados.
- b) Las retribuciones voluntarias, aunque hubiesen sido concedidas con carácter particular, y con las disposiciones de la cláusula adicional 2.
- c) El plus de transporte regulado por la Orden ministerial de 24 de septiembre de 1958 y disposiciones complementarias o concordantes.
- d) Cualquier variación que pueda establecerse en el régimen de descuentos de obligaciones sociales, laborales y fiscales, a cargo del productor.
- e) El plus de distancia regulado por las órdenes ministeriales de 1 de febrero y 4 de junio de 1958.
- f) El importe de las cantidades que en concepto de descuentos o tributaciones deban ir legalmente a cargo del trabajador, en aquellos casos en que la empresa hubiera asumido el pago de las mismas, bien por decisión unilateral, bien incluso mediante previo acuerdo con los interesados.

Sección 3.ª

OTRAS RETRIBUCIONES, PRIMAS E INCENTIVOS**Artículo 43 – Reglas generales**

43.1 Las empresas organizadas según métodos racionales de productividad y todas aquellas que se organicen en el futuro podrán adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 puntos Bedaux o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.

43.2 El régimen de remuneración con incentivo podrá establecerse, bien como complemento del salario mínimo, bien quedando comprendido dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario mínimo sea éste legal o pactado y garantizado el mínimo retributivo del Convenio a la actividad mínima o normal.

43.3 El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio sistemas de primas, tareas, destajos, comisiones o cualquier otro sistema de trabajo con incentivo no presupone que sean correctas las tareas, escalas de incentivos, tarifas de primas, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

43.4 Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad exigible según métodos racionalizados.

43.5 La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18.c).

43.6 Tanto en los sistemas de incentivos de nueva implantación como en la revisión de los existentes (salvo lo establecido en la cláusula transitoria), quedará garantizado que quienes trabajan a rendimiento medido percibirán a la actividad óptima o máxima un incremento retributivo del 33% de la remuneración que corresponda a la actividad mínima del Convenio (salario base y plus de Convenio), y para rendimientos intermedios entre la actividad mínima y la óptima, incrementos proporcionales al resultante de la aplicación de la regla anterior.

Artículo 44 – Aumento por años de servicio

44.1 Se establece un premio de vinculación a la empresa consistente en la percepción de las cantidades que se señalan en el anexo 2.

44.2 La cantidad a percibir por este concepto será la misma para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo. A partir del primero de enero de 1990 computarán para la percepción del referido premio los períodos de aprendizaje, pinche, aspirante o botones.

44.3 El abono de este premio se efectuará mensualmente y en relación a los días laborables efectivamente trabajados durante el mes. Asimismo, se percibirá en las vacaciones anuales reglamentarias.

44.4 La percepción de este premio sustituye y anula la de las cantidades que, como antigüedad (quinquenio) resulten de la aplicación del artículo 76 de la Ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica. Iniciándose su devengo de la siguiente forma: si el quinquenio se cumple en la primera quincena se percibirá con efecto desde el día primero del mismo mes; si se cumpliera durante la segunda quincena, se abonará con efecto del día primero del mes siguiente.

44.5 El trabajador que causare baja en la empresa antes de su percepción recibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 45 – Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos

45.1 Al personal afectado por el artículo 77 de la vigente Ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica, y que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación señalada en el anexo 3, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

45.2 La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

45.3 La cuantía convenida en el anexo 3 comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurren uno, dos o los tres supuestos.

45.4 En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

45.5 La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la autoridad laboral.

Artículo 46 – Plus de trabajos nocturnos

46.1 En cuanto al régimen de aplicación para la bonificación del trabajo nocturno se seguirán las normas establecidas en el artículo 78 de la Ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo 4.

46.2 Las percepciones reguladas en este artículo y en el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.

46.3 Cuando, por razones de organización de las empresas, las funciones correspondientes a los trabajadores de guardería o vigilancia hubieren de realizarse con arreglo a un sistema de turnos, según el cual un mismo trabajador desempeñase estas funciones de día en unos casos y en jornadas nocturnas otros, no tendrá derecho a la percepción del plus de trabajos nocturnos en el último supuesto.

Artículo 47 – Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad

47.1 A todos los trabajadores comprendidos en el grupo obrero del Convenio se les abonará una gratificación de treinta días a satisfacer el 30 de junio y otra de treinta días que se satisfará el día 22 de diciembre, calculadas ambas a razón del salario base o mínimo de Convenio (1.ª columna), más 11.400 pesetas sobre la cantidad resultante.

Los trabajadores que tuvieren asignada retribución mensual percibirán igualmente una mensualidad el 30 de junio y otra el 22 de diciembre, también calculadas ambas a razón de salario base o mínimo de Convenio (1.ª columna), más 11.400 pesetas sobre dicha mensualidad.

Si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

47.2 La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

Artículo 48 – Horas extraordinarias

48.1 Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

48.2 A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

48.3 La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el anexo 5 del presente Convenio colectivo.

48.4 Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria mensual siguiente, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria mensual siguiente no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Artículo 49 – Revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. En su caso, el importe de la Revisión será la diferencia resultante de restar el 5% al IPC del año 1992. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1993, y, para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas que han sido utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1992.

La revisión que pueda producirse afectará a las cantidades que figuran en los anexos 1, 2, 3, 4 y 5 del Convenio y a los complementos de pagas extraordinarias. Sin embargo, los valores de las primas o incentivos no se verán afectados por la revisión salarial que pueda producirse para el año 1992. No obstante, para el cálculo del incremento hora que para estos conceptos se fije para el año 1993 se partirá de los valores que les correspondieran a dichas primas o incentivos teniendo en cuenta la revisión salarial que haya podido producirse en 1992.

La revisión salarial se abonará en un solo pago durante el primer trimestre de 1993.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

Artículo 50 – Jornada

Para el año 1992, la jornada laboral se fija en mil setecientos ochenta y cuatro horas de trabajo efectivo (1.784).

Para el año 1993, la jornada laboral queda establecida en mil setecientos ochenta y cuatro horas de trabajo efectivo (1.780).

Ello sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieran establecido en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio unas condiciones más favorables (jornada, fiestas, etc.) de las cuales vinieran disfrutando como situación más beneficiosa.

Artículo 51 – Vacaciones

51.1 Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, procurando que, salvo pacto en contrario, las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 o 16 de mes.

51.2 Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas darán cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con tres meses de antelación a la fecha de disfrute.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 52

52.1 Derechos sindicales de los trabajadores

52.1.1 Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.

b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

52.1.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuarán las deducciones durante períodos de un año.

52.1.3 Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

También podrán acogerse a lo dispuesto en este apartado los trabajadores que ostenten el cargo de secretario general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores en la misma empresa, que ostenten los citados cargos, solamente podrá disfrutar de este derecho uno de ellos.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

52.1.4 A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores.

52.2 De las secciones sindicales y de los delegados de las mismas.

52.2.1 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquélla y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

52.2.2 En aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

52.2.3 El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: uno.
De 751 a 2.000 trabajadores: dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.
De 5.001 en adelante: cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

52.2.4 Se asignan a los delegados de las secciones sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa, comités de seguridad e higiene del trabajo, comités paritarios de interpretación u otros órganos internos, con voz pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

52.3 De los comités de empresa y de los delegados de personal:

Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64, que literalmente dice así:

*1.1 Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

*1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

*1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

*a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

*b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

*c) Planes de formación profesional de la empresa.

*d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

*e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

*1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificaciones del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

*1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

*1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

*1.7 Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

*1.8 Ejercer una labor:

*a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

*b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

"1.9 Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

"1.10 Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

"1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

"2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días".

52.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

b) Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales en favor de uno o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

Acordada la acumulación, previamente a su puesta en práctica, deberá ser comunicada por escrito a la dirección de la empresa. Aquellas empresas que ya tuvieran pactada dicha acumulación, se respetarán los términos de la misma.

c) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del período comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

e) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

f) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPITULO VII

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 53 – Permisos especiales retribuidos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base y plus de Convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

b) Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo. Un día laborable en caso de adopción. Dos días en el supuesto de enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

Durante tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador.

Cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

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

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 54 – Bajas por enfermedad

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, que establece que "en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Artículo 55 – Visitas al médico

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se estará a lo establecido en el artículo 60.5 de la Ordenanza siderometalúrgica, que indica que se concederá permiso "por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de dieciséis horas al año".

Artículo 56 – Accidentes de trabajo

Las empresas complementarán las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

Artículo 57 – Pagas extraordinarias en el servicio militar

En el supuesto de que el trabajador se encuentre cumpliendo el servicio militar, se estará a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 63 de la Ordenanza siderometalúrgica que establece que, durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en la presente Ordenanza.

Artículo 58 – Excedencias

58.1 El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni mayor a cinco, salvo pacto expreso entre las partes de menor duración, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en la Ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

58.2 A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora o trabajador que solicite la excedencia por maternidad o paternidad podrá interesar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándose siempre la categoría que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

58.3 El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que hayan dos o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 59 – Licencia sin sueldo

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

CAPITULO VIII

PAROS IMPRODUCTIVOS O POR RIESGO INMINENTE DE ACCIDENTE, Y CONTROL DE CALIDAD Y DESPERDICIOS

Artículo 60 – Paros improductivos

60.1 Los tiempos de paro improductivos se abonarán sobre la columna 1 de los anexos incrementada con el 75% del plus de Convenio a la actividad mínima mientras el trabajador permanezca en su puesto de trabajo.

60.2 Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo perdido con tal motivo a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborables siguientes, salvo pacto expreso. Con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

Artículo 61 – Paro por riesgo inminente de accidente

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

CAPITULO IX

SALIDAS, DIETAS, VIAJES Y QUEBRANTOS DE MONEDA

Artículo 62 – Salidas, viajes y dietas

62.1 Cuando, por necesidades de la empresa, el trabajador haya de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, la dieta mínima de 2.925 pesetas diarias, en concepto de dieta completa, y la de 1.110 pesetas por media dieta.

Con carácter general, y en especial las empresas dedicadas a montajes, instalaciones o de servicios, estarán a las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 82 de la Ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica.

62.2 Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos previstos en el artículo 3 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, y de la excepción establecida en el artículo 42 del vigente Reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas aprobado por el Real Decreto 2384/1981, de 3 de agosto.

62.3 Para el año 1993 tanto la dieta completa como la media dieta se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 1,5 puntos.

Artículo 63 – Quebranto de moneda

Los que realicen funciones de pagador o cobrador percibirán, como quebranto de moneda, el uno por mil de las cantidades que abonen o reciban, con un tope máximo mensual, por tal concepto, de 400 pesetas. Quedarán exceptuadas del abono de esta cantidad las empresas que lo tengan cubierto por sí mismas. Si alguna empresa tuviera en este punto establecidas condiciones más beneficiosas serán respetadas al trabajador.

Artículo 64 – Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales

64.1 Las empresas afectadas por el presente Convenio observarán la obligación de proveer a sus trabajadores, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan,

como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, de conformidad con el artículo 88 de la vigente Ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

64.2 En caso de discrepancias entre empresas y trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión paritaria de la interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

64.3 Para las nuevas contrataciones de trabajadores fijos que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

64.4 No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores, como mínimo, un mono de trabajo o prenda similar.

64.5 Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.

CAPITULO X

JUBILACION ESPECIAL DEL TRABAJADOR A LOS 64 AÑOS DE EDAD

Artículo 65

Se podrá pactar individualmente entre la empresa y trabajador la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 66

Podrá pactarse entre la empresa y los trabajadores afectados, un contrato de relevo y jubilación parcial con las ventajas, forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.991/1984, de 31 de octubre.

CAPITULO XI

PRESTACION POR INVALIDEZ O MUERTE

Artículo 67

Si como consecuencia de accidente laboral se derivase una situación de invalidez, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de dos millones trescientas sesenta y cinco mil pesetas (2.365.000), o un millón seiscientos cincuenta mil pesetas (1.650.000), respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de dos millones cien mil pesetas (2.100.000), también a tanto alzado y en una sola vez.

El aumento que supone sobre las cuantías de las prestaciones previstas en el artículo 65 del anterior Convenio colectivo no será exigible hasta quince días después de la fecha de publicación del presente Convenio colectivo en el Boletín Oficial de la provincia (BOP) o en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

Para atender estas prestaciones Unión Patronal Metalúrgica de Barcelona podrá facilitar la correspondiente cobertura, a la cual podrán adherirse aquellas empresas afectadas por el presente Convenio que lo deseen, y que hayan suscrito con la misma el oportuno compromiso.

Las empresas continuarán pagando la prima del seguro durante el período en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades (UVAMI), y si aquella fuera desfavorable para el trabajador y éste recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

Para el año 1993 las prestaciones derivadas de accidente laboral se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año más el 1,5 puntos.

CAPITULO XII

BILINGÜISMO

Artículo 68

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

CAPITULO XIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 69 - Norma general

En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de trabajo de la industria siderometalúrgica, en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

CAPITULO XIV

DERECHO SUPLETORIO

Artículo 70

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores, el texto de la derogada Ordenanza laboral siderometalúrgica y demás disposiciones generales.

CLAUSULA TRANSITORIA

El concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 43.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un 6,81% a partir del día 1 de enero de 1992, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de diciembre de 1991, resultando un importe total por horas de rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos), según se recoge en la tabla que se adjunta.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, reseñados en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de diciembre de 1991, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

TABLA DE PRIMA A RENDIMIENTO OPTIMO

Categoría	Columna 1 6,81%	Columna 2 Total
Oficial 1.ª jefe de equipo	11,51	180,57
Oficial 2.ª jefe de equipo	11,40	178,80
Oficial 3.ª jefe de equipo	11,27	176,70
Oficial de 1.ª	10,45	163,90
Oficial de 2.ª	10,35	162,40
Oficial de 3.ª	10,23	160,52
Especialista jefe de equipo	11,24	176,27
Especialista	10,21	160,13
Peón jefe de equipo	11,13	174,54
Peón	10,12	158,66

Para el segundo año de vigencia, 1993, el concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 43.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 1,5 puntos, a partir del día 1 de enero de 1993, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de diciembre de 1992, resultando un importe total por horas a rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos).

A través de la Comisión paritaria del vigente Convenio colectivo, se determinarán los importes correspondientes a la columna número 1 y número 2 de la tabla de prima a rendimiento óptimo.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, que se reseñarán en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de diciembre de 1992, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

En el caso de producirse una revisión salarial de acuerdo con lo establecido en el párrafo 3 del artículo 4 del presente Convenio colectivo, las primas o incentivos no se verán afectadas por la expresada revisión salarial con efectos retroactivos. No obstante, para el cálculo del incremento hora que para estos conceptos se fije para 1993, se partirá de los valores que les correspondieran a dichas primas o incentivos teniendo en cuenta la revisión salarial que haya podido producirse en 1992.

VALOR SALARIAL

Ambas representaciones manifiestan que el salario total resultante a nivel de peón durante el año natural de 1992 queda establecido en 1.461.563 pesetas, resultante de multiplicar el salario base por 425 días, más el plus de Convenio por 299 días, más los complementos de pagas extraordinarias.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Continuando el proceso de homologación del Convenio provincial único, se renuncia expresamente a promover convenios comarcales o locales durante la vigencia del presente, y para no ocasionar detrimento grave a los derechos adquiridos, se acuerda que, en los ámbitos de los antiguos convenios comarcales y locales que los tuvieran establecidos de manera más beneficiosa que el presente Convenio, sigan manteniéndose bloqueados los importes de las pagas extraordinarias, en sus cuantías aplicables o vigentes en 31 de marzo de 1977, según los respectivos convenios o DAOS comarcales y locales que ya quedaron rescindidos y refundidos en el Convenio colectivo siderometalúrgico provincial que rigió de 1 de abril de 1977 a 31 de marzo de 1978.

2. Únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta del nuevo Convenio a partir del 1 de julio de 1991. Para los incrementos económicos que se produzcan el primero de enero de 1993, únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio a partir de 1 de julio de 1992.

3. El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero de 1992, y su aplicación será inmediata a partir de la firma del acuerdo definitivo.

4. Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo que finalizará el día 15 de mayo de 1992, para liquidar a sus trabajadores los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de enero del año en curso.

5. Se establece en favor de las centrales sindicales representadas en la Comisión negociadora el canon de negociación previsto en el artículo 11 de la vigente Ley orgánica de libertad sindical, con sujeción a los criterios definidos por el Tribunal Constitucional, y la regulación de dicho canon se determinará y concretará por la Comisión paritaria del Convenio para su aplicación en el año 1986.

PACTOS COMPLEMENTARIOS

1. La Asociación para la Formación Profesional de los Metalúrgicos, creada en el marco de este Convenio, desarrollará tareas de formación profesional y el estudio y puesta en práctica de medidas para favorecer la colocación en el sector.

2. Comisión de productividad y aplicación de nuevas tecnologías.
Se acuerda crear una Comisión compuesta por los firmantes del Convenio para tratar sobre productividad y nuevas tecnologías, que elaborará unas normas de funcionamiento para su aplicación e introducción en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores.

3. Acuerdo Interprofesional

Ambas representaciones acuerdan incorporar al Convenio la Resolución de 22 de Enero de 1992 (DOGC de 12 de Febrero de 1992) sobre el Reglamento de funcionamiento del tribunal laboral de conciliación, mediación y arbitraje de Cataluña. Asimismo, se irán incorporando las disposiciones que desarrollen el acuerdo interprofesional suscrito por Fomento del trabajo nacional y los sindicatos CCOO y UGT de Cataluña de 7 de Noviembre de 1990, publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 23 de Enero de 1991.

4. La Comisión paritaria estudiará el posible reformado de la escala salarial del Convenio, y los acuerdos que se vayan adoptando durante la vigencia del presente Convenio, comenzarán a regir a partir del día 1 de Enero de 1994.

La propia Comisión paritaria estudiará la revisión del actual texto del Convenio, y los acuerdos que se adopten comenzarán a regir el día 1 de Enero de 1994.

Estas comisiones se reunirán como mínimo cuatro veces al año.

5. Se mantiene el pacto complementario establecido en el anterior convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, referente a la constitución de una ponencia, de composición paritaria entre Unión Patronal Metalúrgica y las centrales sindicales firmantes del Convenio, dedicada al análisis de los diferentes problemas esenciales que afectan a nuestro sector, pero sus funciones se asignan exclusivamente a la Comisión paritaria del presente Convenio, la que, en lo sucesivo, se ocupará de los expresados fines u objetivos.

6. Las partes firmantes de este Convenio constituyen una Comisión especial de composición paritaria de trabajadores y empresarios, con un máximo de doce vocales en total, más los asesores respectivos, la cual realizará las oportunas gestiones y estudios a fin de posibilitar el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Catalunya.

En el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio, se constituirá la Comisión antes indicada en el domicilio de cualquiera de las partes firmantes del mismo.

ANEXO NUM. 1

TABLAS SALARIALES

PERSONAL ADMINISTRATIVO, TECNICO Y SUBALTERNO

Grupos		1.ª	2.ª
		Salario Base mensual	Plus Convenio por día trabajado
1.º	Ingeniero, arquitecto y licenciado	83.639	1.638
2.º	Perito, técnico industrial, facultativo de minas, practicante y ATS.....	82.359	1.628
	Analista de informática	82.359	1.628
3.º	Jefe de 1.ª administrativo	77.519	1.597
	Analista-programador de informática	77.519	1.597
	Jefe de taller	77.358	1.595
	Jefe de organización de 1.ª	76.367	1.588
	Delineante proyectista	76.367	1.588
	Dibujante proyectista	76.367	1.588
4.º	Jefe de laboratorio	78.246	1.600
	Jefe de 2.ª administrativo	75.888	1.585
	Programador de informática	75.888	1.585
	Jefe de sección de laboratorio	75.706	1.585
	Jefe de organización de 2.ª	75.888	1.585
	Graduado social en funciones	77.358	1.595
	Maestro industrial en funciones	75.298	1.584
5.º	Delineante de 1.ª	73.695	1.571
	Técnico de organización de 1.ª	73.695	1.571
	Maestro de taller	74.108	1.574
	Contramaestre	74.108	1.574
6.º	Oficial de 1.ª administrativo	73.695	1.571
	Analista de laboratorio de 1.ª	73.193	1.569
	Maestro de 2.ª de taller	73.579	1.573
	Maestro de enseñanza primaria	73.695	1.571
	Archivero, bibliotecario	72.192	1.560
	Práctico en topografía	73.695	1.571
	Fotógrafo	73.695	1.571
7.º	Delineante de 2.ª	72.192	1.560
	Técnico de organización de 2.ª	72.192	1.560
	Oficial de 2.ª administrativo	72.192	1.560
	Grabador-perforista de informática	72.192	1.560
	Viajante (al servicio excl. de la empresa y sin comisión)	73.695	1.571
	Analista de laboratorio de 2.ª	71.334	1.554
	Enfermera titulada	73.177	1.664
	Maestro de enseñanza elemental	72.192	1.560
8.º	Telefonista	69.578	1.561
	Auxiliar administrativo y de laboratorio	70.377	1.548
	Manipulador de informática	70.377	1.548
	Auxiliar de técnicos de organización científica del trabajo	71.336	1.554
	Reproductor de planos	69.252	1.539
	Reproductor fotográfico	70.377	1.548
	Calcador	70.377	1.548
9.º	Aspirante de 17 años	43.480	1.165
	Aspirante de 16 años	41.036	1.164
	Botones de 17 años	43.480	1.165
	Botones de 16 años	41.036	1.164

Grupos		1.ª	2.ª	3.ª
		Diario	Por día trabajado	Plus Jefe de Equipo por día trabajado
11.º	Encargado	2.406	1.640	—
12.º	Chófer de camión	2.361	1.599	—
13.º	Chófer de turismo	2.366	1.570	—
	Almacenero	2.347	1.594	—
	Conserje	2.359	1.578	—
14.º	Encargado de Lista	2.352	1.544	—
15.º	Chófer de motociclo	2.326	1.539	—
	Guarda jurado	2.312	1.561	—
	Portero	2.309	1.566	—
	Ordenanza	2.309	1.566	—
	Vigilante	2.311	1.564	—
	Pesador y basculero	2.322	1.546	—
	Dependiente economato	2.352	1.537	—

Grupos		1.ª	2.ª	3.ª
		Diario	Por día trabajado	Plus Jefe de Equipo por día trabajado
PERSONAL OBRERO				
16.º	Oficial de 1.ª jefe de equipo	2.377	1.553	403
	Oficial de 2.ª jefe de equipo	2.356	1.549	398
	Oficial de 3.ª jefe de equipo	2.327	1.545	397
	Oficial de 1.ª	2.377	1.553	—
	Oficial de 2.ª	2.356	1.549	—
	Oficial de 3.ª	2.327	1.545	—
	Especialista, jefe de equipo	2.323	1.544	393
	Especialista	2.323	1.544	—
	Especialista de almacén	2.323	1.544	—
	Peón jefe de equipo	2.304	1.537	391
	Peón	2.304	1.537	—
	Ayudante obrero de 17 años	1.450	1.165	—
	Ayudante obrero de 16 años	1.364	1.164	—
	Aprendices de 17 años	1.450	1.165	—
	Aprendices de 16 años	1.364	1.164	—

ANEXO NUM. 2

PLUS DE VINCULACION

	Ptas/Mes
A partir de vencido el 5.º año y hasta el 10.º	3.527
ptas. mensuales equivalentes a 141,08 ptas. por día trabajado.	
A partir de vencido el 10.º año y hasta el 15.º	7.054
ptas. mensuales equivalentes a 282,16 ptas. por día trabajado.	
A partir de vencido el 15.º año y hasta el 20.º	10.581
ptas. mensuales equivalentes a 423,24 ptas. por día trabajado.	
A partir de vencido el 20.º año y hasta al 25.º	14.108
ptas. mensuales equivalentes a 564,32 ptas. por día trabajado.	
A partir de vencido el 25.º año y hasta el 30.º	17.635
ptas. mensuales equivalentes a 705,40 ptas. por día trabajado.	
A partir de vencido el 30.º año y hasta el 35.º	21.162
ptas. mensuales equivalentes a 846,48 ptas. por día trabajado.	
A partir de vencido el 35.º año y hasta el 40.º	24.689
ptas. mensuales equivalentes a 987,56 ptas. por día trabajado.	
A partir de vencido el 40.º año en adelante	28.216
ptas. mensuales equivalentes a 1.128,64 ptas. por día trabajado.	

ANEXO NUM. 3

TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por jornada completa	458 ptas./día.
Por media jornada	229 ptas./día.

ANEXO NUM. 4

TRABAJO NOCTURNO

Para todas las categorías profesionales	70 ptas./hora.
---	----------------

ANEXO NUM. 5

HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría profesional	Nocturnas (10 noche a 6 mañana domingos y festivos)	
	Diurnas en días laborables	
Ingeniero, arquitecto y licenciado	888	1.036
Perito, técnico industrial, facultativo de minas practicante y ATS	888	1.036
Analista de informática	888	1.036
Jefe de 1.ª administrativo	888	1.036
Analista programador de informática	888	1.036
Jefe de taller	888	1.036
Jefe de organización de 1.ª	888	1.036
Delineante proyectista	888	1.036
Dibujante proyectista	888	1.036
Jefe de laboratorio	888	1.036
Jefe de 2.ª administrativo	888	1.036
Programador de informática	888	1.036
Jefe de sección laboratorio	888	1.036
Jefe de organización de 2.ª	888	1.036
Graduado social en funciones	888	1.036
Maestro industrial en funciones	888	1.036
Delineante de 1.ª	849	987
Técnico de organización de 1.ª	849	987
Maestro de taller	849	987
Contramaestre	849	987
Oficial de 1.ª administrativo	849	987
Analista de laboratorio de 1.ª	849	987
Maestro de taller de 2.ª	849	987
Maestro de enseñanza primaria	849	987
Archivero bibliotecario	849	987
Práctico en topografía	849	987
Fotógrafo	849	987
Delineante de 2.ª	833	967
Técnico de organización de 2.ª	833	967
Oficial de 2.ª administrativo	833	967

Categoría profesional	Diurnas en días laborables	Nocturnas (10 noche a 6 mañana domingos y festivos)
Grabador perforista de informática	833	967
Analista de laboratorio de 2.ª	819	954
Enfermera titulada	833	967
Maestro de enseñanza elemental	833	967
Telefonista	797	936
Auxiliar administrativo y de laboratorio	802	939
Manipulador de informática	802	939
Auxiliar de técnico de organización científica del trabajo	819	954
Reproductor de planos	793	926
Reproductor fotográfico	802	939
Calcador	802	939
Encargado	888	1.036
Chófer de camión	833	967
Chófer de turismo	828	966
Almacenero	828	960
Conserje	828	960
Encargado de lista	816	951
Chófer de motociclo	802	939
Guarda jurado	802	939
Portero	802	939
Ordenanza	802	939
Vigilante	802	937
Pesador y basculero	802	939
Dependiente de economato	816	948
Oficial de 1.ª jefe de equipo	901	1.055
Oficial de 2.ª jefe de equipo	895	1.039
Oficial de 3.ª jefe de equipo	883	1.034
Oficial de 1.ª	828	960
Oficial de 2.ª	817	954
Oficial de 3.ª	802	939
Especialista jefe de equipo	882	1.032
Especialista	802	939
Especialista de almacén	802	939
Peón jefe de equipo	867	1.015
Peón	796	934

92/54445

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

2. Subastas y concursos

AYUNTAMIENTO DE CAMALEÑO

ANUNCIO

Resolución del Ayuntamiento de Camaleño, por la que se anuncia la subasta de los permisos de caza que se citan:

Objeto de la subasta: Adjudicación de los siguientes permisos:

—Cinco permisos de rececho de rebeco en la Reserva Nacional de Caza Picos de Europa. Los permisos tienen una validez de dos días cada uno en fechas no festivas comprendidos entre el 15 de septiembre y el 8 de noviembre, previo acuerdo entre el titular del permiso de caza y el guarda acompañante.

Tipo base de licitación: 250.000 pesetas.

Cuota de entrada: 10.000 pesetas.

—Ocho permisos de rebeco en la modalidad de caza de control-selectiva, en la Reserva Nacional de Caza Picos de Europa. Los permisos tienen una validez de un día cada uno, en fechas no festivas comprendidas entre el 15 de septiembre y el 8 de noviembre, previo acuerdo entre el titular del permiso de caza y el guarda acompañante.

Tipo base de licitación: 75.000 pesetas.

Cuota de entrada: 150 pesetas.

Por trofeo: 1.000 pesetas.

Por canal encorabrada: 150 pesetas/kilogramo.

—Un permiso de caza de venado en la modalidad de rececho de macho de trofeo. El rececho se efectuará

dentro de los límites del término municipal de Camaleño.

El permiso tiene una duración de tres días en fechas no festivas incluidas entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre, previo acuerdo entre el titular del permiso de caza y el guarda acompañante.

Tipo base de licitación: 200.000 pesetas.

Cuota de entrada: 25.000 pesetas.

Garantías: Para poder tomar parte en la subasta es preceptivo ingresar en arcas municipales, la cantidad de 2.000 pesetas por cada uno de los permisos de rececho de rebeco; 1.000 pesetas para cada uno de los permisos de selectiva de rebeco (hembra), y 10.000 pesetas por cada uno de los permisos de caza de macho de venado.

Pago: Se efectuará en el momento de la adjudicación de la subasta.

Las partes para cualquier resolución de caso dudoso, se someten a la jurisdicción y Resolución de la Dirección de Montes, Caza y Conservación de la Naturaleza.

Pliego de condiciones: Se expone al público durante el plazo de ocho días en las oficinas de Secretaría a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», al objeto de que puedan presentar reclamaciones los interesados. La licitación se aplazará si hubiera reclamaciones al mismo.

La subasta se celebrará en este Ayuntamiento a los quince días hábiles a partir del siguiente hábil al de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», a las doce horas, pudiendo presentarse las plicas hasta dicho día y hora de las once cuarenta y cinco, y los demás días laborales de diez a trece horas, en sobre cerrado.

Modelo de proposición: Para poder tomar parte en la subasta de la adjudicación de uno o más permisos, hasta el número señalado de cada especie en la modalidad de caza control selectiva de rebeco y hembra, rececho de rebeco y caza de venado macho de trofeo. La caza de rebeco en permiso de rececho y selectiva en la Reserva Nacional de Caza Picos de Europa y venado dentro de los límites del término municipal de Camaleño.

Don..., con domicilio en..., con documento nacional de identidad número..., tomar parte en la subasta para la caza de rebeco, selectiva de rebeco y rececho de venado macho del Ayuntamiento de Camaleño y ofrece el precio de..., exhibiendo documentación acreditativa de tener constituida la fianza.

Acepta cuantas obligaciones se deriven de los pliegos de condiciones y de las normas dadas sobre el particular por la Dirección de Montes.

Camaleño, 16 de junio de 1992.—El alcalde-presidente (ilegible).

92/54968

4. Otros anuncios

AYUNTAMIENTO DE PIÉLAGOS

ANUNCIO

Por don Abundio Montes Herbosa, vecino de este término, se ha solicitado licencia para la instalación de

un depósito de gas propano en Parbayón, barrio La Aguilera, número 10.

En cumplimiento del artículo 30, número 2, apartado a) del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, se abre un período de información pública por el término de diez días hábiles para que, quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones que estimen pertinentes.

Pielagos a 11 de mayo de 1992.—El alcalde, Jesús A. Pacheco Bárcena.

92/43681

AYUNTAMIENTO DE MIENGO

EDICTO

Por don Luis García Ballester se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de instalación de un tanque de GLP para calefacción de una vivienda sita en barrio Vía, del pueblo de Cudón, de este municipio.

Lo que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, se hace público para que, los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes en el plazo de diez días, a contar de la inserción del presente edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Miengo, 18 de mayo de 1992.—El alcalde (ilegible).

92/45723

AYUNTAMIENTO DE ARGOÑOS

EDICTO

Por don Gaspar Ezquerro Vega se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de pensión, en el barrio Tejiro, de este municipio.

Lo que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961 se hace público, para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes, en el plazo de diez días, a contar desde la inserción del presente edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Argoños a 13 de mayo de 1992.—El alcalde (ilegible).

92/44529

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

JUZGADO DE LO PENAL NÚMERO DOS DE SANTANDER

Requisitoria

Expediente número 233/91

Nombre y apellidos del acusado: Don Antonio María Rebollo Fuentes.

Estado: Casado.

Profesión: Marinero.

Hijo de don Antonio y de doña Petra Araceli.

Natural de San Vicente de la Barquera.

Fecha de nacimiento: 9 de mayo de 1963.

Domiciliado últimamente en bajada de La Encina, bloque 1, Santander.

Acusado por abandono de familia en ejecutoria número 233/91, comparecerá dentro del término de diez días ante el Juzgado de lo Penal Número Dos, con el fin de responder de los cargos que le resulten, apercibiéndole de que, de no verificarlo, será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hubiere lugar.

Santander a 12 de mayo de 1992.—El magistrado juez accidental (ilegible).—El secretario (ilegible).

92/46350

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO SIETE DE SANTANDER

Cédula de requerimiento

Expediente número 93/89

En virtud de lo acordado en resolución dictada con esta fecha en autos de juicio de cognición seguidos en este Juzgado al número 93/89, a instancia de don Manuel Castrillo Pérez, contra la comunidad de herederos de don José Luis Herrero Vielba y contra cualquier otra persona que tenga derecho a su herencia y otra, se requiere a dichos demandados, por medio de la presente para que dentro del término de tres días otorguen escritura pública del contrato de compraventa suscrito entre las partes del presente procedimiento que después se indicará, bajo apercibimiento de que si no lo verifican en dicho plazo será otorgada de oficio, por la ilustrísima señora magistrada jueza de este Juzgado, en su representación ante el notario de esta ciudad que en turno corresponda.

«Contrato privado de compraventa suscrito por don Manuel Castrillo Pérez y don José Luis Herrero Vielba y esposa, doña Pilar Fernández Prieto con fecha 13 de enero de 1967, de una vivienda calificada de protección oficial por el MOPU, propiedad de este matrimonio, situada en el piso segundo C del portal A-3 de la colonia de Los Pinares, de Santander».

Y para que sirva de requerimiento en forma legal a referidos demandados, expido la presente, en Santander a 4 de junio de 1992.—Firma ilegible.

92/51681

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE MEDIO CUDEYO

EDICTO

En virtud de lo acordado por el señor juez de primera instancia número uno de Medio Cudeyo, de conformidad con la propuesta de providencia dictada con esta fecha en los autos de juicio ordinario declarativo

de menor cuantía seguidos a instancias de doña Milagros Sada Liaño y otros, representada por el procurador don Isidro Báscones de la Cuesta, contra don Severino Cabarga García y otros y personas desconocidas e inciertas que pudieran tener algún interés en este procedimiento, se emplaza a referidos demandados para que en el término de diez días comparezcan en autos, personándose en legal forma, con la prevención de que si no comparecen serán declarados rebeldes y les parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de emplazamiento a las personas desconocidas e inciertas que pudieran tener algún interés en este procedimiento una vez que el presente haya sido publicado en el «Boletín Oficial de Cantabria» y de conformidad con la legislación vigente, expido el presente que firmo, en Medio Cudeyo a 28 de abril de 1992.—El secretario (ilegible).

92/42618

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN DE MEDIO CUDEYO**

EDICTO

Expediente número 93/90

En virtud de lo acordado por el señor juez de primera instancia e instrucción de Medio Cudeyo, de conformidad con la providencia propuesta dictada con esta fecha en los autos de juicio ordinario declarativo de menor cuantía, seguidos a instancia de doña Concepción Salmón Bustillo, representada por el procurador don Gonzalo Albarrán González-Trevilla, contra don Juan José García González y «Seguros Hermes», representados por el procurador don José Antonio de Llanos García y encontrándose el demandado don Juan José García González en paradero desconocido, se le emplaza para que en término de diez días comparezca en autos, personándose en legal forma, con la prevención de que si no comparece será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria» y que sirva de emplazamiento al demandado, expido el presente que firmo, en Medio Cudeyo a 6 de abril de 1992.—El secretario (ilegible).

92/37599

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO
DE ALCOY**

EDICTO

Expediente número 121/92

Doña Ana María Mestre Soro, jueza de primera instancia número uno de Alcoy,

Por medio del presente hago saber: Que en este Juzgado y con el número 121/92, se siguen autos de

juicio ejecutivo instados por «Iniciativas de Arte, Sociedad Limitada», representada por el procurador don Antonio Penades Martínez y defendido por el letrado don Rafael Teron Gisbert, contra don Manuel de la Horra Fernández, sobre reclamación de cantidad de 1.004.000 pesetas de principal y otras 500.000 pesetas presupuestas para intereses legales y costas y que tuvo su domicilio en Santander, en la calle Alonso, número 12 y en la actualidad en ignorado paradero, por proveído de este día se ha decretado sin previo requerimiento de pago el embargo sobre los siguientes bienes:

1) Vehículo marca «Talbot», modelo Samba, matrícula S-3545-L.

2) Urbana piso primero de la derecha 1/2 privativo inscrita en el Registro de la Propiedad de Santander Número Cuatro al tomo 2.183, libro 563, folio 168, finca número 13.098.

Y al propio tiempo se le cita para que dentro del término de nueve días comparezca en autos a oponerse en forma al presente procedimiento, bajo los apercibimientos de que si no lo verifica será declarado en rebeldía siguiendo los autos su curso sin volver a notificarle ni hacerle otras notificaciones que las que la Ley expresamente determina. Lo que se hace saber al demandado don Manuel de la Horra Fernández a los efectos legales oportunos. Las copias de la demanda y documentos se encuentran en Secretaría a su disposición.

Alcoy a 27 de mayo de 1992.—La jueza, Ana María Mestre Soro.—El secretario (ilegible).

92/50862

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

	PTA
Suscripción anual	9.400
Suscripción semestral	4.694
Suscripción trimestral	2.350
Número suelto del año en curso	64
Número suelto de años anteriores	100

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 57.1.4.º del Reglamento): 6 %

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra	29
b) Por línea o fracción de línea en plana de tres columnas	156
c) Por línea o fracción de línea en plana de dos columnas	260
d) Por plana entera	26.000

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 56 del Reglamento): 13 %

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 39003-Santander. Teléfonos: 20.71.51 - 52 - 53. Fax: 20.71.46
 Imprime: Imprenta Regional de Cantabria. General Dávila, 83. 39006-Santander. Teléfono 23.95.82. Fax 37.64.79
 Inscripción: Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003. Dep. Legal: SA-1-1958