



# Boletín Oficial de Cantabria

CC.AA. CANTABRIA

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

SANTANDER  
D.P. 39003

CANTABRIA

Año LVIII

Miércoles, 5 de octubre de 1994. — Número 198

Página 4.365

## SUMARIO

### I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

#### 3. Otras disposiciones

- |     |  |       |
|-----|--|-------|
| 3.2 | Consejería de Turismo, Transportes y Comunicaciones e Industria. — Expedientes sancionadores números 43/94 y 41/94 .....   | 4.366 |
| 3.2 | Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo. — Expediente para la construcción de vivienda unifamiliar e instalación agropecuaria en Riaño de Ibio (Mazcuerras) ..... | 4.366 |

### II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

#### 2. Otras disposiciones

- |   |       |
|---|-------|
| Confederación Hidrográfica del Norte. — Concesión de aprovechamiento de caudal de agua .....                                    | 4.366 |
| Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. — Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Bendix España, Sociedad Anónima» ..... | 4.366 |

### III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

#### 3. Economía y presupuestos

- |   |       |
|---|-------|
| Meruelo. — Exposición al público del presupuesto general y la plantilla de personal para 1994 .....   | 4.388 |
| Santiurde de Reinosa. — Exposición al público de las cuentas generales del presupuesto de administración del patrimonio del ejercicio de 1993 ..... | 4.388 |
| Penagos. — Aprobación definitiva de la modificación de créditos número uno de 1994 .....  | 4.388 |

#### 4. Otros anuncios

- |  |       |
|--|-------|
| Cillorigo-Castro. — Licencia para apertura de un hotel en Lebeña ..... | 4.389 |
|--|-------|

### IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

#### 1. Anuncios de subastas

- |   |       |
|---|-------|
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Santander. — Expediente número 836/93 .... | 4.389 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Ocho de Santander. — Expediente número 25/94 .... | 4.390 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Torrelavega. — Expediente número 333/93 .  | 4.390 |

#### 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

- |  |       |
|--|-------|
| Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria. — Expediente número 710/94 .....                       | 4.391 |
| Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria. — Expedientes números 920/94, 920/94-bis y 883/94 ... | 4.391 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Cuatro de Santander. — Expediente número 664/92 .  | 4.392 |

## I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE TURISMO, TRANSPORTES Y COMUNICACIONES E INDUSTRIA

No habiéndose podido notificar a los interesados las Resoluciones correspondientes a los expedientes sancionadores que se citan, se hace público el presente anuncio en cumplimiento de lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Número de expediente: 43/94. Nombre y apellidos: Doña Ana María González Fernández. Domicilio: Calle La Corralada, número 6, Puente San Miguel. Documento nacional de identidad número 13.906.315. Resolución de sanción: 10.000 pesetas.

Número de expediente: 41/94. Nombre y apellidos: Don Roberto Pérez Cayón. Domicilio: Calle La Corralada, número 199, F-3 A. Documento nacional de identidad número 13.902.632. Resolución de sanción: 10.000 pesetas.

A partir de la publicación del presente anuncio, queda abierto un período de un mes, durante el cual los interesados podrán dar vista del expediente en la Dirección Regional de Turismo, plaza de Velarde, número 1-1.º, Santander, e interponer recurso ordinario ante el ilustrísimo señor consejero de Turismo, Transportes y Comunicaciones e Industria.

Transcurrido este período sin que se haya impugnado la Resolución recaída, deberá hacer efectiva la sanción, para lo cual deberá recoger, en el plazo de un mes, en la Dirección Regional de Turismo, el oportuno documento abonaré, procediéndose, en caso de no hacerlo, a su cobro por la vía de apremio.

Santander.—El jefe del Servicio de Actividades Turísticas, accidental, Fermín Unzúe Pérez.

94/115661

#### 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 José Antonio Andrés Vera y doña Soledad Castrillo García para la construcción de vivienda unifamiliar e instalación agropecuaria en suelo no urbanizable de Riaño de Ibio (Mazcuerras).

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

Santander a 5 de septiembre de 1994.—El secretario de la Comisión Regional de Urbanismo, José Emilio Misas Martínez.

94/110546

## II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

### 2. Otras disposiciones

#### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

##### Comisaría de Aguas

##### ANUNCIO

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril («Boletín Oficial del Estado» del día 30), se hace público para general conocimiento que, por Resolución de la Confederación Hidrográfica del Norte de fecha 22 de agosto de 1994 y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a «S. A. T. Los Heros» la oportuna concesión para aprovechamiento de un caudal máximo instantáneo de 0,87 litros de agua del río Besaya, en La Hernia, término municipal de Bárcena de Pie de Concha (Cantabria), con destino a recarga de pozo utilizado para abrevadero de ganado.

Oviedo.—El comisario de Aguas, Luis Galguera Álvarez.

94/107946

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Dirección Provincial en Cantabria

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

##### Planta de Buelna

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 1994, siendo su vigencia de un año.

2º.-Jornada de Trabajo: Se fija para 1.994 la jornada de trabajo en 1.780 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 de descansos s/ ANEXO IV. Este personal asimismo, percibirá una compensación económica de 800 pts. por día trabajado en sábado, domingo o festivo.

4º.-Vacaciones: Se disfrutarán 30 días naturales. De forma colectiva del 25 de Julio al 22 de Agosto (ambos inclusive), además del 7 de Enero más 20 horas de libre disfrute.

5º.-Vacaciones de libre disfrute: Las normas que regirán para el disfrute de estas vacaciones serán las siguientes:

- Deberán estar disfrutadas 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.

d) 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.

6º.-Incremento salarial:  
De acuerdo con las tablas del Anexo II.

7º.-Salario Base y Plus Convenio:  
Se abonarán según valores fijados en el anexo II. 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).

8º.-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.

9º.-Plus de Vinculación (Antigüedad):  
Se establece la cantidad de 4.900 ptas. 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.

10º.-Anticipos:  
Queda fijado en 100.000 ptas. mensuales.

11º.-Primas e incentivos:  
Se modifica el apartado 6º del artículo 43 del Convenio Provincial de Barcelona de 1.994 que quedará como sigue: Los trabajos controlados tanto los de nueva implantación como los existentes y sus revisiones para quienes trabajan a rendimiento medio, se percibirán según valores indicados en el anexo III.  
Paros improductivos: se mejora el apartado 1º del artículo 60 en el sentido de que se abonará el 100% del Plus Convenio.

12º.-Horas Extras:  
Valor "A" es el importe de las horas extras trabajadas, salvo las efectuadas de noche. Las horas extras trabajadas en sábado a partir de las 18 horas hasta las 24 horas, se cobrarán al valor de hora extra "B" y las efectuadas a partir de las 24 horas hasta las 06 horas se abonarán al valor "C". Las trabajadas en domingo o festivo entre las 06 horas y las 22 horas se abonarán al valor "B".

13º.-Categorías:  
Todo el personal Especialista con calificación A pasará a la calificación B cuando tenga una antigüedad en dicha categoría de CUATRO años, la efectividad será a partir de su vencimiento en el semestre siguiente.

14º.-Paga de No Conflictividad y Voluntad de Diálogo:  
Se fija la Paga de No Conflictividad y V. de Diálogo de forma lineal en 63.500 ptas.  
El período base para computar el devengo de esta paga será del 1º de Julio de 1.993 al 30 de Junio de 1.994 y su importe se verá reducido, según el nivel de conflictividad, en los siguientes porcentajes:

- Hasta 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 período trabajado. Esta paga se hará efectiva, siempre que proceda, en el mes de Julio.  
La tramitación de Conflicto Colectivo no se considerará conflictividad.

15º.-Revisión salarial:  
En el caso de que el I.P.C. de 1.994 llegue al 3'50% se incrementarán las Bases Salariales para el cálculo de los incrementos de 1.995 en un 0'50% sobre los valores de las Tablas en esta Planta, o el valor que en valores absolutos se fije en el Convenio Provincial de Barcelona para la Industria Siderometalúrgica de ser éste superior al primero. Esto significa que no se abonará cantidad alguna con efectos de 1.994.

16º.-Absentismo:  
Para el cálculo del absentismo se tendrá en cuenta, la enfermedad, faltas de asistencia y puntualidad, sanción y visita médica.

17º.-Prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria:  
Absentismo menor del 4% en los tres meses anteriores: se abonará del 1º al 15º día, el 75% de la base reguladora, del 16 en adelante, el 100% del salario. (La prima a valor indirecto).  
Absentismo/mayor del 4% en los tres meses anteriores: se abo-

nará 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.

18º.-Gratificaciones por Jubilación:  
Las gratificaciones por jubilación quedan establecidas de la forma siguiente:  
- De 60 años a 60 años y 3 meses.....2.500.000 ptas.  
- De 60 años y 3 meses a 61 años y 3 meses....2.000.000 ptas.  
- De 61 años y 3 meses a 62 años y 3 meses....1.400.000 ptas.  
- De 62 años y 3 meses a 63 años y 3 meses....1.100.000 ptas.  
- De 63 años y 3 meses a 64 años y 3 meses.....800.000 ptas.  
- De 64 años y 3 meses a 65 años y 3 meses.....525.000 ptas.

19º.-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.....785.000 ptas.  
- De 45 a 50 años.....1.250.000 ptas.  
- Menores de 45 años.....1.625.000 ptas.

20º.-Hijos y tutelados con disminución física y psíquica:  
Se establece la ayuda de 13.000 ptas. por cada hijo.

21º.-Prestaciones por Invalidez y muerte:  
Se mejora el artículo 67 del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 1.994, cubriendo no sólo 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 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.

22º.-Transporte:  
Se mantienen las condiciones actuales para el personal que lo tiene como derecho adquirido.

23º.-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 ptas., destinado a atender necesidades de tipo médico o vivienda. La cantidad máxima a solicitar será de 100.000 ptas. 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.

24º.-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.

25º.-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 un 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 aplicará 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.

**26ª.-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.

**27ª.-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.

**28ª.-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.

**29ª.-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.

**30ª**

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

**31ª.-**

Se modifica el artículo 68 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 1994 en el sentido de que todos los anuncios o avisos serán redactados en castellano.

**32ª.-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.

**33ª.-Contrato eventual:**

Esta Planta, de acuerdo con lo recogido en el apdo. d) del artº. 32 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, se acoge a lo establecido en dicho apartado.

En San Felices de Buelna, a doce de Septiembre de mil novecientos noventa y cuatro.

**Presidente**  
D. Francisco Payá

**Representación Empresarial**

- Por U.P.M.**  
D. Guillermo Bueno  
D. Francisco Altés  
D. Antonio Callejo  
D. Francisco Ferrer  
D. Oriol Guixà  
D. Manuel Hernández  
D. Antonio Marsal  
D. Francisco Marí  
D. Angel Martínez  
D. Manuel Rosillo  
D. Antonio Abad  
D. Valentí Rius  
D. Carlos Rey  
D. José Rosich  
D. Agustín Fandós  
D. Jaime García  
Dña. Luisa Reyes

**Asesores**  
Dña. Marisol Morales  
D. Jesús A. Villacorta  
Dña. Rosa Fiol

**Representación Sindical**

**Por C.C.OO.**

**Titulares**  
D. Luis González  
D. Andreu Capdevila  
D. Francisco Morante

D. Ildelfonso Navarro  
D. Ovidio Huertas  
Dña. Marina López  
D. Antonio Camacho  
D. Pedro Lar

**Suplentes**  
D. Gerardo Bonilla  
D. José L. Martín  
D. Silvano Folguera  
D. Francisco García  
D. Manuel Martín  
D. Angel Martín  
D. Elias Ruano

**Asesores**  
D. Simón Rosado  
D. Pere Collet  
D. Félix Repullo  
D. Emilio Penado

**Por U.G.T.**

**Titulares**  
D. Francesc Amorós  
D. Bernardino Aragón  
D. Miguel Espejo  
D. Jose L. Ibáñez  
D. Enrique Roa  
D. Rafael Ruiz  
D. Manuel Sola

**Suplentes**  
D. Francisco Alcaraz  
D. Javier Capel  
D. Diego Casado  
D. Francisco Corral  
D. Francisco Fraile  
D. Francisco González  
D. Francisco León  
D. Ricardo Martínez  
D. Andrés Mateos  
D. Cristóbal Menat  
D. Pedro Mendieta  
D. J. Valenzuela

**Asesores**  
D. Antonio Picón  
D. Felipe Cañadas  
D. Joaquín Crusens  
Dña. Enriqueta Delgado

**Secretario**  
D. José M. López

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA**

**ACTA FINAL**

En Barcelona, siendo las 11,00 horas del día veintiséis de julio de mil novecientos noventa y cuatro, se reúnen los Sres. al margen relacionados, componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, en la sede de la Delegació de Treball de la Generalitat de Catalunya, bajo la Presidencia del Sr. D. Francisco Payá Agustí, y actuando en calidad de Secretario D. José Manuel López.

Abierta la Sesión por la Presidencia, y habiéndose llegado a un Acuerdo entre ambas Representaciones, es aportado el Texto del Convenio, así como sus Anexos, procediéndose a su lectura y encontrados conformes, pasan a ser suscritos.

Acto seguido se devuelve al Secretario con las instrucciones de que inicie los trámites precisos para su Registro y Publicación, según establece la normativa vigente.

Sin más asuntos que tratar se levanta la Sesión, formalizándose la presente Acta que asimismo es suscrita, en la ciudad y fecha reseñados en el encabezamiento.

POR LA EMPRESA

POR EL COMITE DE EMPRESA

**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 botero 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 1994 y su duración, que será de dos años para todas las empresas de su ámbito, finalizará el 31 de diciembre de 1995.

A partir del 1 de enero de 1995, 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 permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, incluida, en su caso, la revisión salarial que pudiera producirse. El incremento anual resultante del anexo 1 de las tablas se aplicará al salario base, según el criterio utilizado para 1994.

Si el IPC real de 1995 resulta superior al previsto por el Gobierno, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 1996, si bien, no devengará pago de atrasos.

**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 instara 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:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
  - b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
  - c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
  - d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
  - e) 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.º, Barcelona.

Federación del Metal de UGT, Rambla de Santa Mónica, 10, 2.º, 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 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 si 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.

#### 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 35.d*).

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:

- a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
- b) Cambio en el método de trabajo.
- c) 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.
- d) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- e) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- f) 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.
- g) 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 50 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, beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, inscritos en el INEM, 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.

*Se entenderá contratado a tiempo parcial cuando el trabajador preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la empresa. 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, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 2317/93, de 29 de Diciembre en proporción al tiempo trabajado,*

*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 de aprendizaje

*Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, por consiguiente, no deberán realizar trabajos en cadena, salvo que ocasionalmente se requiera por necesidades de la formación, o a tiempo medido. La retribución, es la determinada en el anexo nº 1 del presente convenio para el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 2317/93, de 29 de Diciembre, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.*

##### d) Contrato eventual

*El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el nº1, apartado b) del artículo 15 de la Ley 11 /1994, de 19 de Mayo, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Las empresas metalúrgicas con convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su convenio, o a través de su Comisión Paritaria.*

#### 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 correspondiera 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 trabajos de igual valor 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 concudiesen 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 *12.600 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 *12.600 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 de los cuatro meses siguientes*, 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 *dentro de los cuatro meses siguientes 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 registrarse a 31 de Diciembre de 1994 un incremento superior al 3,5% respecto a la cifra que resultara de*

dicho I.P.C. a 31 de Diciembre de 1993, la diferencia recultante en su caso, será tenida en cuenta para determinar los incrementos salariales para el año 1995, si bien no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos de 1994.

## CAPITULO V

### JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

#### Artículo 50 – Jornada

Para los años 1994 y 1995, la jornada laboral se fija en mil setecientas ochenta horas de trabajo efectivo (1.780).

Ello sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieron 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.

Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas se podrá acordar entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas. En todo caso, deberá respetarse el límite de la jornada anual pactada en el convenio.

#### 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:

- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.
- 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 descuenta 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 detracciones durante periodos 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 3.200 pesetas diarias, en concepto de dieta completa, y la de 1.215 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 4 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 1841/91, de 30 de Diciembre.

62.3 Para el año 1995 tanto la dieta completa como la media dieta se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año.

#### 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 permanente, 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 quinientas ochenta y dos mil cien pesetas (2.582.100), o un millón ochocientas una mil quinientas pesetas (1.801.500), 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 doscientas noventa y dos mil ochocientas pesetas (2.292.800) 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 1995 las prestaciones derivadas de accidente laboral se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año.*

### 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 del 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 3% a partir de día 1 de Enero de 1994, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieron a 31 de Diciembre de 1993, 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 1993, 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 3%	Columna 2 Total
Oficial 1.ª jefe de equipo	5,79	198,67
Oficial 2.ª jefe de equipo	5,73	196,73
Oficial 3.ª jefe de equipo	5,66	194,41
Oficial de 1.ª	5,25	180,33
Oficial de 2.ª	5,20	178,68
Oficial de 3.ª	5,14	176,61
Especialista jefe de equipo	5,65	193,95
Especialista	5,13	176,18
Peón jefe de equipo	5,59	192,03
Peón	5,08	174,57

Para el segundo año de vigencia, 1995, 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 a partir del día 1 de enero de 1995, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieron a 31 de diciembre de 1994, 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 1994, 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 1995, se partirá de los valores que les correspondieran a dichas primas o incentivos teniendo en cuenta la revisión salarial que haya podido producirse en 1994.

## CLAUSULA DE INAPLICACION SALARIAL

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del Convenio.

*Las empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 20 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, para el primer año de vigencia. Igual plazo se aplicará en su caso, para el segundo año.*

*Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio.*

*Las Empresas deberán aportar la documentación necesaria (Memoria explicativa, Balances, Cuenta de resultados, Cartera de pedidos, Situación financiera y Planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación Salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.*

*Una copia del acuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria.*

*De no existir acuerdo, ambas partes lo comunicarán, por escrito, a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá dentro de los 10 días siguientes.*

*De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña.*

*Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.*

### VALOR SALARIAL

*Ambas representaciones manifiestan que el salario total resultante a nivel de peón durante el año natural de 1994 queda establecido en 1.607.656 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 tuvieron 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 1993. Para los incrementos económicos que se produzcan el primero de enero de 1995, 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 1994.

3. El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero de 1994, 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 30 de septiembre de 1994, 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 durante la vigencia del convenio.

### 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 constituye una Comisión Mixta integrada por las partes firmantes del convenio con el fin de examinar, conocer y seguir las situaciones y problemas industriales en las empresas y en los subsectores metalúrgicos, al objeto de elaborar propuestas alternativas dirigidas a las distintas administraciones públicas que conlleven soluciones a las mismas, así como, el estudio y examen de aquellas situaciones particulares cuando les sean requeridas

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.

7. Acoso sexual: Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales, la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de caracter o connotación sexual

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

TABLAS SALARIALES 1.994  
Aplicables con efectos de 1º de Enero de 1.994

ANEXO Nº. 1  
TABLAS SALARIALES

GRUPOS	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO POR DIA TRAB.
--------	-----------------------	----------------------	-----------------------------

PERSONAL ADMINISTRATIVO, TECNICO Y SUBALTERNO

1º	INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS	95.495	1.638
2º	PERITOS, TEC. INDUSTRIALES, FACULTATIVOS DE MINAS, PRACTICANTES Y A.T.S.	94.067	1.628
	ANALISTA DE INFORMATICA	94.067	1.628
3º	JEFE 1º ADMINISTRATIVO	88.676	1.597
	ANALISTA PROGRAMADOR DE INFORMATICA	88.676	1.597
	JEFE DE TALLER	88.495	1.595
	JEFE ORGANIZACION 1º	87.390	1.588
	DELINEANTE PROYECTISTA	87.390	1.588
	DIBUJANTE PROYECTISTA	87.390	1.588
	JEFE LABORATORIO	89.482	1.600
4º	JEFE 2º ADMINISTRATIVO	86.856	1.585
	PROGRAMADOR DE INFORMATICA	86.856	1.585
	JEFE SECCION LABORATORIO	86.656	1.585
	JEFE ORGANIZACION 2º	86.856	1.585
	GRADUADO SOCIAL EN FUNCIONES	88.495	1.595
	MAESTRO INDUSTRIAL EN FUNCIONES	86.205	1.584
5º	DELINEANTE 1º	84.413	1.571
	TECNICO ORGANIZACION 1º	84.413	1.571
	MAESTRO DE TALLER	84.875	1.574
	CONTAMAESTRE	84.875	1.574
6º	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	84.413	1.571
	ANALISTA LABORATORIO 1º	83.858	1.569
	MAESTRO SEGUNDA TALLER	84.291	1.573
	MAESTRO DE ENSEÑANZA PRIMARIA	84.413	1.571
	ARCHIVERO, BIBLIOTECARIO	82.737	1.560
	PRACTICO EN TOPOGRAFIA	84.413	1.571
	FOTOGRAFO	84.413	1.571
7º	DELINEANTE DE 2º	82.737	1.560
	TECNICO ORGANIZACION 2º	82.737	1.560
	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	82.737	1.560
	GRABADOR-PERFORISTA INFORMATICA	82.737	1.560
	VIAJANTE (AL SERVICIO EXCLUSIVO DE LA EMPRESA Y SIN COMISION)	84.413	1.571
	ANALISTA DE LABORATORIO 2º	81.780	1.554
	MAESTRO DE ENSEÑANZA ELEMENTAL	82.737	1.560
8º	TELEFONISTA	79.863	1.561
	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y DE LAB.	80.715	1.548
	MANIPULADOR DE INFORMATICA	80.715	1.548
	AUXILIARES DE TECNICOS DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO	81.782	1.554
	REPRODUCTOR DE PLANOS	79.459	1.539
	REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	80.715	1.548
	CALCADOR	80.715	1.548

GRUPOS	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO POR DIA TRAB.
--------	-----------------------	----------------------	-----------------------------

9º	ASPIRANTE DE 17 AÑOS	50.309	1.165
	ASPIRANTE DE 16 AÑOS	47.618	1.164
	BOTONES DE 17 AÑOS	50.309	1.165
	BOTONES DE 16 AÑOS	47.618	1.164

APRENDICES

	APRENDIZ DE PRIMER AÑO	55.000	0
	APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	65.000	0
	APRENDIZ DE TERCER AÑO	75.000	0

DIARIO	POR DIA TRAB.
--------	---------------

11º	ENCARGADO	2.761	1.640
12º	CHOFER DE CAMION	2.710	1.599
13º	CHOFER DE TURISMO	2.713	1.570
	ALMACENERO	2.694	1.594
	CONSERJE	2.706	1.578
14º	LISTEPO	2.696	1.544
15º	CHOFER DE MOTOCICLO	2.667	1.539
	GUARDA JURADO	2.653	1.561
	PORTERO	2.650	1.566
	ORDENANZA	2.650	1.566
	VIGILANTE	2.652	1.564
	PESADOR Y BASCULERO	2.663	1.546
	DEPENDIENTE DE ECONOMATO	2.695	1.537

PERSONAL OBRERO

	DIARIO	POR DIA TRAB.	PLUS JEFE EQUIPO	
16º	OFICIAL DE 1º JEFE DE EQUIPO	2.724	1553	444
	OFICIAL DE 2º JEFE DE EQUIPO	2.700	1549	439
	OFICIAL DE 3º JEFE DE EQUIPO	2.668	1545	438
	OFICIAL DE 1º	2.724	1553	
	OFICIAL DE 2º	2.700	1549	
	OFICIAL DE 3º	2.668	1545	
	ESPECIALISTA JEFE DE EQUIPO	2.664	1544	433
	ESPECIALISTA	2.664	1544	
	ESPECIALISTA DE ALMACEN	2.664	1544	
	PEON, JEFE DE EQUIPO	2.642	1537	431
	PEON	2.642	1537	
	PINCHE, 17 AÑOS	1.677	1165	
	PINCHE, 16 AÑOS	1.582	1164	

ANEXO Nº 2  
PLUS VINCULACION

	MES	DIARIO
A PARTIR DE VENCIDO EL 5º AÑO Y HASTA EL 10º	3.879	155,16
A PARTIR DE VENCIDO EL 10º AÑO Y HASTA EL 15º	7.758	310,32
A PARTIR DE VENCIDO EL 15º AÑO Y HASTA EL 20º	11.637	465,48
A PARTIR DE VENCIDO EL 20º AÑO Y HASTA EL 25º	15.516	620,64
A PARTIR DE VENCIDO EL 25º AÑO Y HASTA EL 30º	19.395	775,80
A PARTIR DE VENCIDO EL 30º AÑO Y HASTA EL 35º	23.274	930,96
A PARTIR DE VENCIDO EL 35º AÑO Y HASTA EL 40º	27.153	1.086,12
A PARTIR DE VENCIDO EL 40º AÑO EN ADELANTE	31.032	1.241,28

**ANEXO Nº 3**  
TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

POR JORNADA COMPLETA	505 ptas./día
POR MEDIA JORNADA	252 ptas./día

**ANEXO Nº 4**  
TRABAJO NOCTURNO

PARA TODAS LAS CATEGORIAS PROFESIONALES	77 ptas./hora
---	---------------

**ANEXO Nº 5**  
HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA PROFESIONAL	DIURNAS EN DIAS LABORABLES	NOCTURNAS (22h. a 6h.) DOMINGOS Y FESTIVOS
INGENIEROS, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS	976	1.139
PERITOS, TECNICOS INDUSTRIALES, FACULTATIVOS DE MINAS, PRACTICANTES Y A.T.S.	976	1.139
ANALISTA DE INFORMÁTICA	976	1.139
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	976	1.139
ANALISTA PROGRAMADOR DE INFORMÁTICA	976	1.139
JEFE DE TALLER	976	1.139
JEFE ORGANIZACIÓN 1º	976	1.139
DELINEANTE PROYECTISTA	976	1.139
DIBUJANTE PROYECTISTA	976	1.139
JEFE LABORATORIO	976	1.139
JEFE 2º ADMINISTRATIVO	976	1.139
PROGRAMADOR DE INFORMÁTICA	976	1.139
JEFE SECCION LABORATORIO	976	1.139
JEFE ORGANIZACIÓN 2º	976	1.139
GRADUADO SOCIAL EN FUNCIONES	976	1.139
MAESTRO INDUSTRIAL EN FUNCIONES	976	1.139
DELINEANTE 1º	933	1.086
TECNICO ORGANIZACIÓN 1º	933	1.086
MAESTRO DE TALLER	933	1.086
CONTRAMAESTRE	933	1.086
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	933	1.086
ANALISTA LABORATORIO 1º	933	1.086
MAESTRO 2º TALLER	933	1.086
MAESTRO DE ENSEÑANZA PRIMARIA	933	1.086
ARCHIVERO, BIBLIOTECARIO	933	1.086
PRACTICO EN TOPOGRAFIA	933	1.086

CATEGORIA PROFESIONAL	DIURNAS EN DIAS LABORABLES	NOCTURNAS (22h. a 6h.) DOMINGOS Y FESTIVOS
-----------------------	----------------------------	--

FOTOGRAFO	933	1.086
DELINEANTE DE 2º	916	1.064
TECNICO ORGANIZACIÓN 2º	916	1.064
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	916	1.064
GRABADOR-PERFORISTA DE INFORMÁTICA	916	1.064
ANALISTA DE LABORATORIO 2º	900	1.050
MAESTRO DE ENSEÑANZA ELEMENTAL	916	1.064
TELEFONISTA	877	1.030
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y DE LABORATORIO	882	1.034
MANIPULADOR DE INFORMÁTICA	882	1.034
AUXILIARES DE TECNICOS DE ORGANIZACIÓN CIENTIFICA DEL TRABAJO	900	1.050
REPRODUCTOR DE PLANOS	872	1.019
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	882	1.034
CALCADOR	882	1.034
ENCARGADO	976	1.139
CHOFER DE CAMION	916	1.064
CHOFER DE TURISMO	911	1.063
ALMACENERO	911	1.057
CONSERJE	911	1.057
LISTERO	897	1.046
CHOFER DE MOTOCICLO	882	1.034
GUARDA JURADO	882	1.034
PORTEFO	882	1.034
ORDENANZA	882	1.034
VIGILANTE	882	1.031
PESADOR Y BASCULERO	882	1.034
DEPENDIENTE DE ECONOMATO	897	1.043
OFICIAL DE 1º JEFE DE EQUIPO	991	1.161
OFICIAL DE 2º JEFE DE EQUIPO	985	1.143
OFICIAL DE 3º JEFE DE EQUIPO	971	1.137
OFICIAL DE 1º	911	1.057
OFICIAL DE 2º	898	1.050
OFICIAL DE 3º	882	1.034
ESPECIALISTA JEFE DE EQUIPO	970	1.135
ESPECIALISTA	882	1.034
ESPECIALISTA DE ALMACEN	882	1.034
PEON JEFE DE EQUIPO	953	1.117
PEON	876	1.027

ANEXO II

TABLA SALARIAL 1.994

CATEGORIA	CALIF.	BASE	PLUS	PLUS	VALOR	VALOR HORA	GRATIFICACIONES	HORAS EXTRAS			PTS. HORA
		DIA	CONV.	J.E.	SEMANAL	PRIMA IND.	JULIO-NAVIDAD	A	B	C	NOCTURNO
<b>M.O.D.</b>											
Espta.	A	3.552	1.943	-	36.522	-	145.460	2.073	2.418	2.833	187
Espta.	B	3.559	2.018	-	37.021	-	150.050	2.110	2.463	2.871	187
Ofic. 3ª	C	3.598	2.174	-	38.230	-	157.130	2.144	2.500	2.936	187
Ofic. 2ª	D	3.698	2.313	-	39.764	-	160.035	2.210	2.586	3.033	187
Ofic. 1ª	E	3.777	2.450	-	41.139	-	165.405	2.278	2.691	3.124	187
<b>M.O.I.</b>											
Espta.	A	3.552	1.943	-	36.522	70	145.460	2.073	2.418	2.833	187
Espta.	B	3.559	2.018	-	37.021	72	150.050	2.110	2.463	2.871	187
Ofic. 3ª	C	3.598	2.174	-	38.230	81	157.130	2.144	2.500	2.936	187
Ofic. 2ª	D	3.698	2.313	-	39.764	86	160.035	2.210	2.586	3.033	187
Ofic. 1ª	E	3.777	2.450	-	41.139	98	165.405	2.278	2.691	3.124	187
	F	3.876	2.505	-	42.162	108	170.200	2.324	2.727	3.198	187
	G	3.969	2.564	-	43.167	118	174.500	2.374	2.774	3.262	187

CATEGORIA	CALIF.	BASE	PLUS	PLUS	VALOR	VALOR HORA	GRATIFICACIONES	HORAS EXTRAS			PTS. HORA
		DIA	CONV.	J.E.	SEMANAL	PRIMA IND.	JULIO-NAVIDAD	A	B	C	NOCTURNO
<u>M.O.D.</u>											
	H	3.552	1.943	689	41.345	70	145.460	2.073	2.418	2.833	187
	I	3.598	2.174	702	43.144	81	157.130	2.144	2.500	2.936	187
	J	3.698	2.313	726	44.846	86	160.035	2.210	2.586	3.033	187
	K	3.777	2.450	809	46.802	98	165.405	2.278	2.691	3.124	187
	L	3.876	2.505	822	47.916	108	170.200	2.324	2.727	3.198	187
	M	3.969	2.564	834	49.005	118	174.500	2.374	2.774	3.262	187
	N	3.997	3.014	834	51.901	118	174.500	2.374	2.774	3.262	187

**A N E X O II (BIS)**

TABLAS SALARIALES MINIMAS PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

GRUPO	SALARIO BASE MENS.	PLUS CONV. MENS.
Maestro Taller	84.875	47.492
Maestro de 2ª.	84.291	47.258
Encargado	81.755	47.663
Tecn. Org. 1ª	84.413	47.143
Tecn. Org. 2ª	82.737	46.848
Delineante 1ª	84.413	47.409
Delineante 2ª	82.731	47.409
Analista 1ª Laboratorio	83.858	47.031
Analista 2ª Laboratorio	81.780	46.612
Oficial Admivo. 1ª	84.413	46.824
Oficial Admivo. 2ª	82.737	46.612
Auxiliar Admivo.	80.715	46.435
Almacenero	79.767	47.409

**A N E X O III**

PERSONAL A CONTROL O PRIMA DIRECTA

	VALOR	PUNTO
Rendimiento del 60 al 64	3,28 pts.	punto obtenido
Rendimiento del 65 al 69	4,68 pts.	punto obtenido
Rendimiento del 70 en adelante	6,80 pts.	punto obtenido

**ANEXO IV**

CALENDARIO ESPECIAL DE TRABAJO POR MAQUINA

PRIMERA SEMANA	SEGUNDA SEMANA	TERCERA SEMANA
L M X J V S D M 1 1 1 1 1 - 2 T 2 2 2 2 3 3 3 N 3 3 4 4 4 4 4	L M X J V S D M 2 2 2 2 3 - 3 T 3 3 3 4 4 4 4 N 4 1 1 1 1 1 2	L M X J V S D M 3 3 3 4 4 - 4 T 4 4 1 1 1 1 1 N 2 2 2 2 2 3 3
CUARTA SEMANA	QUINTA SEMANA	SEXTA SEMANA
L M X J V S D M 4 4 1 1 1 - 1 T 1 2 2 2 2 2 3 N 3 3 3 3 4 4 4	L M X J V S D M 1 2 2 2 2 - 2 T 3 3 3 3 3 4 4 N 4 4 4 1 1 1 1	L M X J V S D M 3 3 3 3 3 - 4 T 4 4 4 4 1 1 1 N 1 1 2 2 2 2 2
SEPTIMA SEMANA	OCTAVA SEMANA	NOVENA SEMANA
L M X J V S D M 4 4 4 4 1 - 1 T 1 1 1 2 2 2 2 N 2 3 3 3 3 3 4	L M X J V S D M 1 1 1 2 2 - 2 T 2 2 3 3 3 3 3 N 4 4 4 4 4 1 1	L M X J V S D M 2 2 3 3 3 - 3 T 3 4 4 4 4 4 1 N 1 1 1 1 2 2 2
DECIMA SEMANA	UNDECIMA SEMANA	TURNOS OPERARIOS
L M X J V S D M 3 4 4 4 4 - 4 T 1 1 1 1 1 2 2 N 2 2 2 3 3 3 3	L M X J V S D M 1 1 1 1 1 - 2 T 2 2 2 2 3 3 3 N 3 3 4 4 4 4 4	1 2 3 4

(1) CUANDO NO SEA NECESARIO TRABAJAR EL DOMINGO, EL TURNO DE 06/14 DE DICHO DIA, PASARA SU JORNADA AL SABADO AL MISMO TURNO.

94/115470

**III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL**

**3. Economía y presupuestos**

**AYUNTAMIENTO DE MERUELO**

**ANUNCIO**

Aprobados provisionalmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Meruelo para el ejercicio económico de 1994 y la plantilla de personal, se exponen al público durante el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria», a fin de que los interesados puedan examinarlos y presentar, en su caso, reclamaciones ante el Pleno del Ayuntamiento.

Meruelo a 12 de septiembre de 1994.—El alcalde, Evaristo Domínguez Dosal.

94/115478

**AYUNTAMIENTO DE SANTIURDE DE REINOSA**

**EDICTO**

Formadas las cuentas generales del presupuesto de administración del patrimonio, correspondientes al ejercicio de 1993, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 193.3 de la Ley 39/88, Reguladora de las Haciendas Locales, quedan expuestas al público por plazo de quince días hábiles, durante los cuales y ocho días más también hábiles podrán los interesados, presentar reclamaciones.

Santiurde de Reinosa a 16 de septiembre de 1994.—La alcaldesa (ilegible).

94/116109

**AYUNTAMIENTO DE PENAGOS**

**ANUNCIO**

Ha sido elevada a definitiva, en virtud de acuerdo del Ayuntamiento Pleno de fecha 27 de julio de 1994, la aprobación del expediente número uno de modificación de créditos en el presupuesto de 1994 en la siguiente forma:

**1. Resumen por capítulos**

Capítulo 1: Consignación anterior, 16.249.674 pesetas, y consignación definitiva, 15.253.552 pesetas.

Capítulo 2: Consignación anterior, 18.498.701 pesetas, aumentos, 739.945 pesetas, y consignación definitiva, 19.238.646 pesetas.

Capítulo 3: Consignación anterior, 2.976.791 pesetas, y consignación definitiva, 2.976.791 pesetas.

Capítulo 4: Consignación anterior, 2.486.909 pesetas, y consignación definitiva, 761.000 pesetas.

Capítulo 6: Consignación anterior, 24.144.367 pesetas, aumentos, 5.500.000 pesetas, deducciones, 1.500.000 pesetas, y consignación definitiva, 28.144.367 pesetas.

Capítulo 9: Consignación anterior, 1.604.176 pesetas, y consignación definitiva, 1.604.176 pesetas.

Total presupuesto anterior: 65.960.618 pesetas, y total presupuesto actual, 70.700.563 pesetas.

## 2. Financiación

- Del remanente líquido de Tesorería, 4.739.945 pesetas.

- De bajas de otras partidas, 1.500.000 pesetas.

Penagos a 19 de septiembre de 1994.—El alcalde, José Francisco Montejo López.

94/116113

## 4. Otros anuncios

### AYUNTAMIENTO DE CILLORIGO-CASTRO

#### ANUNCIO

Por don Faustino Sáez Berzosa, se ha solicitado a este Ayuntamiento licencia para la apertura de un hotel en la localidad de Lebeña, perteneciente a este municipio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del RAMINP, de 30 de noviembre de 1961 y disposiciones complementarias, se hace público para que quienes se consideren afectados de alguna manera por la actividad que se pretende establecer 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».

En Tama a 10 de agosto de 1994.—El alcalde, Aquilino Alles Gutiérrez.—Por orden (ilegible).

94/104066

## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### 1. Anuncios de subastas

#### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE SANTANDER

#### EDICTO

*Expediente número 836/93*

Don César Gil Margareto, magistrado-juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda se siguen autos de juicio del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, número 836/93, a instancia del procurador señor Zúñiga, en representación de «Caja de Ahorros de Santander y Cantabria»,

contra don Nicolás Ochoa González, don Nemesio Ochoa González y don José Luis Ochoa González, sobre reclamación de cantidad, en los que se ha mandado sacar a públicas subastas en la sala de audiencias de este Juzgado, por término de veinte días, los bienes al pie reseñados, en las siguientes condiciones:

1.<sup>a</sup> Se celebrará en primera subasta el próximo día 9 de diciembre a las doce horas; en segunda, si la anterior quedase desierta, el 13 de enero de 1995, a las doce horas, y si quedase desierta, en tercera, el próximo día 17 de febrero de 1995, a las doce horas.

2.<sup>a</sup> Servirá de tipo en primera subasta el valor de tasación; en segunda, con rebaja del 25 % de la tasación, y en tercera, sin sujeción a tipo.

3.<sup>a</sup> Para tomar parte en cualquiera de las subastas deberán los licitadores consignar previamente en la cuenta de depósitos del Juzgado de Primera Instancia Número Dos de Santander, abierta en el «Banco Bilbao Vizcaya» bajo el número 3858/0000/18/0836/93, una cantidad igual, por lo menos, al 20 % del valor efectivo de los bienes que sirvan de tipo para la subasta, y en tercera subasta, la misma cantidad que para la segunda, sin cuyo requisito no serán admitidos.

4.<sup>a</sup> No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo; en todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, depositando en la mesa del Juzgado, junto a aquél, el importe de la consignación antes referida o acompañando el resguardo de haberlo hecho en el establecimiento destinado al efecto; y las posturas podrán hacerse en calidad de ceder el remate a un tercero, salvo el ejecutante.

5.<sup>a</sup> Los títulos de propiedad de los bienes estarán de manifiesto en la Secretaría para que puedan examinarlos los que quieran tomar parte en la subasta, quienes deberán conformarse con ellos y no tendrán derecho a exigir ningún otro, y los créditos, cargas y gravámenes anteriores quedarán subsistentes, sin destinarse a su extinción el precio del remate, subrogándose en ellos el rematante.

6.<sup>a</sup> Este edicto servirá, a su vez, de notificación a los deudores del señalamiento de subastas, en el caso de que no sean hallados en su domicilio.

#### Bienes objeto de subastas

Finca número 17, inscrita al tomo 1.802, libro 350, folio 194, finca 28.309 e inscripción 5.<sup>a</sup>; corresponde a don Nemesio Ochoa González y su esposa, doña María del Carmen Ocea Rivas.

Valoración: 8.918.000 pesetas.

Finca número 88, inscrita al tomo 1.555, libro 264, folio 54, finca 23.942 e inscripción 4.<sup>a</sup> Esta finca corresponde a don José Luis Ochoa González y su esposa, doña María del Carmen Bustinza Crespo.

Valoración: 3.594.000 pesetas.

En Santander a 30 de julio de 1994.—Conforme, el magistrado-juez, César Gil Margareto.—El secretario, sustituto (ilegible).

94/117373

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA  
E INSTRUCCIÓN NÚMERO OCHO  
DE SANTANDER**

*Expediente número 25/94*

El ilustrísimo señor magistrado-juez de primera instancia e instrucción número dos de Santander y su partido,

Hace saber: Que en este Juzgado y con el número 25/94 se tramitan autos de procedimiento judicial sumario del artículo 131 de la L. H., a instancia de «Banco de Comercio, S. A.», representada por el procurador señor Zúñiga Pérez del Molino, frente a don José Antonio Martínez Reda y doña María Luisa García Pereda, en cuyos autos se ha acordado la venta en públicas subastas por primera, segunda y tercera consecutivas del bien hipotecado que se reseñará, habiéndose señalado para la celebración de la primera subasta el día 18 de noviembre, para la segunda el día 16 de diciembre y para la tercera el día 16 de enero de 1995, todas ellas a sus nueve cuarenta y cinco horas, las que se celebrarán en la sala de audiencias de este Juzgado, con las prevenciones siguientes:

Primera: Para la primera subasta no se admitirá postura que no cubra la totalidad del tipo de subasta. En la segunda subasta, el tipo será del 75 % de la primera subasta. La tercera subasta se celebrará sin sujeción a tipo.

Segunda: Los licitadores, para tomar parte en las subastas, deberán consignar el 20 %, por lo menos, de las cantidades tipo de cada subasta, con anterioridad a la celebración de las mismas, en la cuenta provisional de este Juzgado número 3877.0000.17.25/94 del «Banco Bilbao Vizcaya, S. A.», haciéndose constar necesariamente el número y año del procedimiento de la subasta en la que se desea participar, no aceptándose dinero o cheques en el Juzgado.

Tercera: Podrán participar en calidad de ceder el remate a un tercero.

Cuarta: En todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, depositando el importe de la consignación de igual forma que la relacionada en la condición segunda de este edicto, presentando el resguardo y el pliego cerrado en la Secretaría del Juzgado.

Quinta: Los autos y las certificaciones del Registro a que se refiere la regla cuarta estarán de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado, donde podrán ser examinados por todos aquellos que quieran participar en las subastas, previniéndoles que deberán conformarse con ellos y que no tendrán derecho a ningún otro; que las cargas anteriores y preferentes al crédito del actor continuarán subsistentes y sin cancelar, sin destinarse a su extinción el precio del remate, entendiéndose que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de las mismas.

Sexta: El presente edicto sirve de notificación a los deudores de los señalamientos de las subastas, sus condiciones, tipo y lugar, cumpliendo así con lo dispuesto por la regla 7.<sup>a</sup> del artículo 131 de la L. H., caso de que la notificación intentada personal resultare negativa.

Séptima: Si por fuerza mayor o causas ajenas al Juzgado no pudieran celebrarse cualquiera de las su-

bastas, los días y horas señalados, se entenderá que se celebrarán el día siguiente hábil, exceptuando sábados, y a la misma hora.

**Bien objeto de subastas**

Local de la planta baja o comercial del inmueble señalado con los números 2, 4, 6 y 8 de la calle de Padre Rábago, de esta ciudad, situado sensiblemente a nivel de la calle Padre Rábago, a la parte Este, a la derecha y fondo del portal número 6 de citado inmueble, que ocupa una superficie aproximada de 113 metros cuadrados. Linda: Norte, más de don Ramón Sierra y otros; por el Sur, calle de Padre Rábago, a la que tiene acceso directo y comunicación en todo su frente y portal número 6; por el Este, local propiedad de don Teodoro Bárcena Domínguez, y por el Oeste, resto del local de donde se segrega y que se reserva «Gecasa».

En el valor total del inmueble representa una cuota de 1 entero 83 centésimas de otro entero por ciento.

Inscripción: Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, al libro 317, folio 184, finca 29.137 e inscripción 3.<sup>a</sup>

Títulos: Le pertenece por compra a «Estucos y Pinturas Logucal, S. L.», mediante escrituras ante el Notario de Santander don José Antonio Olascoaga Goitia, con fecha 2 de agosto de 1980 y 31 de marzo del mismo año.

Tipo de la subasta: 21.448.000 pesetas.

Santander a 12 de septiembre de 1994.—El magistrado-juez (ilegible).—El secretario (ilegible).

94/115733

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA  
E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS  
DE TORRELAVEGA**

*Expediente número 333/93*

Doña Elena Antón Morán, jueza de primera instancia número dos de Torrelavega,

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita juicio ejecutivo con el número 333/93, a instancia de don Jesús Pajarín Herrero contra don Juan Carlos Suárez García, sobre pago de 2.644.932 pesetas de principal y otras 850.000 pesetas presupuestadas para gastos, se saca a la venta en pública subasta, por término de veinte días, el bien inmueble que después se reseñará, advirtiéndose:

1.<sup>o</sup> Que la subasta es primera y se celebrará en este Juzgado el día 13 de diciembre, a las diez horas.

2.<sup>o</sup> Que para tomar parte en ella deberán los licitadores consignar previamente en el establecimiento destinado al efecto una cantidad igual, por lo menos, al 20 % del valor de los bienes que sirva de tipo para la subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos, ni tampoco se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación.

3.<sup>o</sup> Desde el anuncio hasta la celebración de la subasta podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, depositando junto a aquél el importe de la consignación antes indicada o acompañando el resguardo de haberlo hecho en el establecimiento destinado al efecto, cuyos pliegos serán abiertos en el acto del re-

mate al publicarse las posturas surtiendo los mismos efectos que las que se realicen en dicho acto, y las posturas podrán hacerse a calidad de ceder el remate a un tercero, solamente por el ejecutante.

4º Para el supuesto de que no existiere postor en la primera subasta, se señala para la celebración de la segunda con la rebaja del 25 % de la tasación el día 17 de enero de 1995, a las diez horas.

5º Si en la segunda subasta tampoco hubiere postores se procederá a la celebración de la tercera, sin sujeción a tipo, el día 17 de febrero de 1995, a las diez horas, con las mismas condiciones establecidas anteriormente, y si en ésta se ofreciere postura que no cubra las dos terceras partes del precio que sirvió de tipo para la segunda, se suspenderá la aprobación del remate para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1.506 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

6º Que la certificación de cargas del Registro está de manifiesto a los licitadores en Secretaría para ser examinada; que los bienes se sacan a subasta sin suplir los títulos de propiedad a instancia de la parte actora, lo que se acepta por los que tomen parte en la subasta, y que las cargas o gravámenes anteriores y las preferentes —si los hubiere— al crédito del actor continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Bien que se saca a la venta en públicas subastas:

Urbana. Piso tercero, tipo F, el primero a la mano derecha según se sube por la escalera, sito en la planta tercera de viviendas, octava natural, con acceso por el portal denominado izquierda de un edificio en construcción radicante en la ciudad de Santander y su calle de Vía Cornelia, con dos portales de acceso denominados derecha e izquierda. Ocupa una superficie útil aproximada de 82 metros 10 decímetros cuadrados, distribuida en hall, pasillo, cocina, cuarto de baño, aseo, salón-comedor y tres dormitorios. Linda: Norte, terreno sobrante de la edificación y descanso de escalera; Sur, terreno sobrante de edificación; Este, terreno sobrante de edificación, y Oeste, descanso de escalera y piso tipo E de la misma planta y portal.

Inscrita al libro 436, folio 65, finca 35.829 del Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander.

Tipo para la subasta: Siete millones ochocientos mil (7.800.000) pesetas.

Dado en Torrelavega a 19 de septiembre de 1994.—La jueza, Elena Antón Morán.

94/117626

## 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

### JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

#### EDICTO

*Expediente número 710/94*

Doña Mercedes Díez Garretas, secretaria del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en los autos 710/94, seguidos a instancias de don José F. Fernández Cuerno contra don Fernando Liaño Oruña, por despido, se ha

dictado providencia de fecha 13 de septiembre de 1993 cuyo tenor literal es el siguiente:

«Providencia del magistrado señor Durán Valdés.—Santander, 13 de septiembre de 1994. Dada cuenta de la anterior diligencia y encontrándose devuelta la citación para el incidente de no readmisión señalado para hoy, de la parte demandada, se suspende el señalamiento acordado y se señala nuevamente para el día 18 de octubre, a las once cincuenta horas, en la sala de vistas, sita en la calle Valliciego, 8; cítese al demandado por edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria». Lo acordó y firma su señoría, de lo que doy fe».

Y para que sirva de citación al demandado don Fernando Liaño Oruña, actualmente en paradero desconocido, expido el presente, en Santander a 14 de septiembre de 1994.—La secretaria, Mercedes Díez Garretas.

94/115790

### JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE CANTABRIA

#### EDICTO

*Expediente número 920/94*

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria, en providencia de esta fecha, dictada en autos del número 920/94, seguidos a instancia de don Fernando Obeso Hernández contra «Limpiezas Los Lagos, S. L.», y otros, en reclamación por despido.

Se hace saber: Que se señala el día 10 de octubre, a las once y diez horas, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, subsiguiente juicio, que tendrán lugar ante la sala de audiencias de este Juzgado de lo Social, debiendo de comparecer las partes en el día y hora señalados, quedando advertidas de que deberán hacerlo con todos los medios de prueba de que intenten valerse y de que es única citación, no suspendiéndose la vista por falta de comparecencia de alguna de ellas, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a «Limpiezas Timonel, Sociedad Limitada», actualmente en desconocido paradero, con la advertencia de que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento, expido el presente, en Santander a 8 de septiembre de 1994.—El secretario (ilegible).

94/116139

### JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE CANTABRIA

#### EDICTO

*Expediente número 920/94*

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria, en providencia de esta fecha, dictada en autos del número 920/94, seguidos a instancia de don Fernando Obeso Hernández contra «Limpiezas Los Lagos, S. L.», y otros, en reclamación por despido.

Se hace saber: Que se señala el día 10 de octubre, a las once y diez horas, para la celebración de los actos

de conciliación y, en su caso, subsiguiente juicio, que tendrán lugar ante la sala de audiencias de este Juzgado de lo Social, debiendo de comparecer las partes en el día y hora señalados, quedando advertidas de que deberán hacerlo con todos los medios de prueba de que intenten valerse y de que es única citación, no suspendiéndose la vista por falta de comparecencia de alguna de ellas, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a doña Consolación Fonseca García y don Isidoro Palomera Lago, actualmente en desconocido paradero, con la advertencia de que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento, expido el presente, en Santander a 20 de septiembre de 1994.—El secretario (ilegible). 94/116441

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE CANTABRIA**

**EDICTO**

*Expediente número 883/94*

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria, en providencia de esta fecha, dictada en autos del número 883/94, seguidos a instancia de doña María Teresa Méndez Asenjo contra «Limpiezas Los Lagos, S. L.», y otros, en reclamación por despido.

Se hace saber: Que se señala el día 10 de octubre, a las once veinte horas, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, subsiguiente juicio, que tendrán lugar ante la sala de audiencias de este Juzgado de lo Social, debiendo de comparecer las partes en el día y hora señalados, quedando advertidas de que deberán hacerlo con todos los medios de prueba de que intenten valerse y de que es única citación, no suspendiéndose la vista por falta de comparecencia de alguna de ellas, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a «Limpiezas Timonel, Sociedad Limitada», actualmente en desconocido paradero, con la advertencia de que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento, expido el presente, en Santander a 8 de septiembre de 1994.—El secretario (ilegible).

94/116137

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO DE SANTANDER**

**Cédula de notificación**

*Expediente número 664/92*

En este Juzgado se siguen actuaciones de menor cuantía bajo el número 664/92, en las que ha sido dictada la siguiente resolución:

**Sentencia.**—Santander a 14 de diciembre de 1993. La ilustrísima señora magistrada jueza del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Santander, doña Milagros Martínez Rionda, habiendo visto los presentes autos de juicio de menor cuantía número 664/92 a instancia de don Santiago Jesús Ortiz Mantecón representado por el procurador señor Álvarez Sastre y asistido del letrado señor Mora, contra la compañía de seguros «Aegon» representada por el procurador señor Albarrán, asistida del letrado señor Bustamante, y contra don Amantino Valdor Acebo declarado en rebeldía.

**Fallo.**—Que estimando parcialmente la demanda formulada por el procurador don César Álvarez Sastre, en nombre y representación de don Santiago Jesús Ortiz Mantecón, contra la compañía de seguros «Aegon», la entidad «Dionisio García, S. L.» y el señor don Amantino Valdor Acebo, condeno solidariamente a los demandados a indemnizar al actor en la cantidad de 11.211.200 pesetas, más los intereses a los que hace referencia el artículo 20 de la Ley de Contrato de Seguro de 8 de octubre de 1980, todo ello sin que proceda hacer declaración sobre costas.

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

Y para que conste y sirva de cédula de notificación en forma para con don Amantino Valdor Acebo, expido la presente en Santander a 22 de julio de 1994.—El secretario (ilegible).

94/113233

**BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA**

**TARIFAS**

	PTA
Suscripción anual .....	14.100
Suscripción semestral .....	7.041
Suscripción trimestral .....	3.525
Número suelto del año en curso .....	96
Número suelto de años anteriores .....	150

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 91 de la Ley 37/92): 3 %

*Anuncios e inserciones:*

a) Por palabra .....	38
b) Por línea o fracción de línea en plana de tres columnas .....	200
c) Por línea o fracción de línea en plana de dos columnas .....	338
d) Por plana entera .....	33.800

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 90 de la Ley 37/92): 15 %

**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