BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

Depósito legal: MU-395/1982 JUEVES, 2 DE JULIO DE 1987 Número 149

Franqueo concertado nº 29/5

SUMARIO

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

PRESIDENCIA

Decreto número 40/1987, de 24 de abril, por el que se nombra a don Francisco López Bermúdez, Director de la Agencia Regional de Medio Ambiente. 2767

4. Anuncios

CONSEJERIA DE INDUSTRIA COMERCIO Y TURISMO

Información pública de instalación eléctrica de alta tensión. Peticionario: Cooperativa "El Buitre S.C.L.". 2767

Información pública de instalación eléctrica de alta tensión. Peticionario: Urbanizadora Municipal, S.A. 2767

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas. 2768

IV. Administración Local

AYUNTAMIENTOS:

AGUILAS. Licencia para la adaptación de un local a restaurante. 2796

CARTAGENA. Pliego de Condiciones y proyecto de adecuación de exteriores en el Hogar-Escuela (sede de los Servicios Municipales). 2796

CARTAGENA. Ampliación del servicio de limpieza viaria y recogida de basuras. 2796

CARTAGENA. Licencia para juegos recreativos. 2796

CIEZA. Licencia para bar. 2796

SAN JAVIER. Licencia para bar con música ambiental. 2796

TORRE PACHECO. Aprobación de expedientes. 2796

MURCIA. Aprobación inicial de la delimitación de la unidad de actuación 1 del Estudio de Detalle de Santa Cruz. 2797

CARTAGENA. Licencia para sala de discoteca. 2797

SAN JAVIER. Corrección de errores en los plazos de exposición al público del Padrón de Circulación de Vehículos. 2797
LORCA. Licencia para restaurante. 2797
LORCA. Licencia para café-bar. 2797
LORCA. Licencia para taller de reparación vehículos automóviles, rama mecánica tipo III-A. 2797
AGUILAS. Tribunal para una plaza de encargado de la Oficina de Turismo. 2797
MURCIA. Devolución de fianza a don Juan Hernández Gil. 2797
TORRE PACHECO. Bases para la provisión, mediante concurso-oposición libre, en régimen de contratación laboral indefinida, de una plaza de Conserje del Pabellón Polideportivo Municipal. 2798
TORRE PACHECO. Convocatoria de pruebas selectivas para la provisión, mediante nombramiento interino, de una plaza de auxiliar administrativo vacante en la plantilla de funcionarios de este Ayuntamiento. 2799
MURCIA. Licencia para café-bar con cocina y música. 2801
MURCIA. Licencia para café-bar sin cocina ni música. 2801
CARTAGENA. Devolución de fianza a don Fernando Igartua Eady. 2801
CARTAGENA. Devolución de fianza a don Fernando Igartua Eady. 2801
CARTAGENA. Devolución de fianza a don Fernando Igartua Eady. 2801
CARTAGENA. Devolución de fianza a don Cayetano Sánchez Martínez. 2801
CARTAGENA. Devolución de fianza a don Valentín Ferrer García. 2801
SAN JAVIER. Licencia para supermercado. 2801
LORCA. Licencia para café-bar de 3.ª categoría. 2801
CARTAGENA. Bases que han de regir la convocatoria de concurso-oposición libre para cubrir una vacante y las que vaquen en la plantilla laboral del Servicio de Aguas, correspondiente al grupo primero, cuarta categoría, Delineantes. 2802
CARTAGENA. Padrón del Impuesto Municipal sobre Circulación de Vehículos. 2803
OJOS. Presupuesto Municipal para 1987. 2804

TARIFAS

Suscripciones	Ptas.	6% IVA	Total
Anual	14.437	866	15.303
Aytos. y Juzgados	3.465	208	3.673
Semestral	8.662	520	9.182

Números sueltos	Ptas.	6% IVA	Total
Corrientes	69	4	73
Atrasados año	86	5	91
Años anteriores	115	7	122

Edita e Imprime: Imprenta Regional
Gerencia y Administración: Calle Pinatar, 6 (Polígono Cánovas)
Teléfonos: 26 22 00 - 26 22 88

Consejería de Hacienda y Admón. Pública
Depósito Legal: MU-395/1982
30010 - MURCIA

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y personal

Presidencia

5827 DECRETO n.º 40/1987, de 24 de abril, por el que se nombra a don Francisco López Bermúdez, Director de la Agencia Regional de Medio Ambiente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 10/1986, de 19 de diciembre, de la Agencia Regional de Medio Ambiente y la Naturaleza, previa deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno, en su reunión de 24 de abril de 1987.

DISPONGO

Nombrar a don Francisco López Bermúdez, Director de la Agencia Regional de Medio Ambiente.

Dado en Murcia a 24 de abril de 1987.—El Presidente, **Carlos Collado Mena.**—El Consejero de Hacienda y Administración Pública, **José Méndez Espino.**

4. Anuncios

CONSEJERIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

Información pública de instalaciones eléctricas de alta tensión

* Número 5493

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2.917/1966 de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de Autorización Administrativa para la ejecución de un proyecto de línea aérea de 656 metros y C.T. de 125 KVA. cuyas características principales son:

a) Peticionario: Cooperativa «El Buitre», S.C.L., con domicilio en carretera del Campo de San Juan, Moratalla.

b) Lugar de la instalación: Paraje «Casa Felipe»

c) Término municipal: Moratalla.

d) Finalidad de la instalación: Fábrica de aserrío de maderas.

e) Características técnicas: La línea aérea tiene su origen en apoyo número 6, Línea «Casa Felipe», y finaliza en C.T. que se proyecta. Tendrá una longitud de 656 metros. Tensión de suministro 20.000 V. Conductores La-56. Aisladores cadenas de suspensión y de amarre (Esperanza). Apoyos: Celosía y presilla.

El C.T. será de tipo abonado. Relación de transformación 20.000/398-230 V, con una potencia de 125 KVA.

f) Presupuesto: 2.049.787 pesetas.

g) Procedencia de los materiales: Nacional.

h) Técnico autor del proyecto: Manuel F. Guerrero Sánchez. Ing. Téc. Industrial.

i) Expediente n.º A.T. 13.507.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Consejería, sita en calle Caballero, 26, y formularse, por duplicado, las reclamaciones que estimen oportunas, en el plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Murcia, 1 de junio de 1987.—El Director Regional de Industria, P.A. el Jefe de la Sección de Energía, Francisco Calzón Egea.

---

* Número 5494

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2.917/1966 de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de Autorización Administrativa para la ejecución de un proyecto de línea de 800 metros y C.T. 400 KVA. cuyas características principales son:

a) Peticionario: Urbanizadora Municipal, S.A. y otros, con domicilio en Plaza Beato, A. Hibernón, Murcia.

b) Lugar de la instalación: Guadalupe.

c) Término municipal: Murcia.

d) Finalidad de la instalación: Urbanización residencial.

e) Características técnicas: La línea eléctrica tiene su origen en L.A.M.T. 20 KV a C.T. Rincón de Beniscornia y finaliza en C.T. de E.D. Guadalupe y tendrá una longitud de 800 metros. Tensión de suministro 20 KV. Conductores RRF-3P Al $3(1\times95)$ mm^2 y Lac 28/2. Aisladores cadenas y rígido Esperanza. Apoyos galvanizados normalizados, celosía y presilla. El C.T. convencional de obras, celdas prefabricadas. $20.000\pm5\%/380\text{-}220V.400$ KVA. UNES.

f) Presupuesto: 6.727.306 pesetas.

g) Procedencia de los materiales: Nacional.

h) Técnico autor del proyecto: Federico Molina Sánchez y F. Amorós. Ingeniero Industrial e Ingeniero de Caminos.

i) Expediente n.º A.T. 13.508.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Consejería, sita en calle Caballero, 26, y formularse, por duplicado, las reclamaciones que estimen oportunas, en el plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Murcia, 1 de junio de 1987.—El Director Regional de Industria, P.A. el Jefe de la Sección de Energía, Francisco Calzón Egea.

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 5373

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios colectivos. Exp. 39/87

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas, de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 26-5-87, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 3-6-87, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2. y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, a 3 de junio de 1987.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPITULO I

Artículo 1.°—Ambito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo obliga a las Empresas y Trabajadores del Sector del Metal de la Región de Murcia, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asímismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación el Convenio Colectivo en las Industrias de fabricación de envases metálicos y botería cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., Tendidos de Líneas eléctricas e Industrias de óptica y mecánica de precisión.

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

Quedarán únicamente excluídas del ámbito del Convenio Colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 2.°.—Período de vigencia, entrada en vigor y prórroga.

1.°—La duración del presente Convenio será de dos años, desde 1 de enero de 1987 a 31 de diciembre de 1988. Su entrada en vigor, en consecuencia, será de 1 de enero de 1987, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

2.°—Las partes firmantes dos meses antes de la vigencia temporal del presente Convenio se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, sin necesidad de la previa denuncia del vigente.

Artículo 3.°—Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora para el próximo Convenio estará compuesta de la siguiente forma:

a) Por los representantes de los Sindicatos, Federación o Confederaciones Sindicales que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros del Comité o Delegados de Personal de ámbito geográfico y funcional a que se refiere el Convenio.

b) Por las Asociaciones Empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores del Convenio.

Artículo 4.°—Condiciones de aplicación, compensaciones, garantía "ad personam" y derechos supletorios.

1.°—Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2.°—Los aumentos a las retribuciones en el Anexo I de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones del cómputo anual, superen las aquí establecidas. La mejora de las restantes condiciones que legal, reglamentariamente o por acuerdo entre las partes, se pudieran establecer, quedarán integradas en el mismo si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

3.°—Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que puedan corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa, a título exclusivamente personal.

4.°—Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

5.°—Compensación. Las condiciones convenidas son compensables en su totalidad con las mejoras que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa o por imperativo legal.

CAPITULO II

De la organización del trabajo

Artículo 5.°

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlos en las diferentes acti-

vidades y grupos profesionales, es facultad de la Dirección de la Empresa, previa información al Comité y Delegados de Empresa. En consecuencia, debe realizarla de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos (personal, elementos materiales, tiempo, etc.), hasta el límite que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal.

Artículo 6.°

Las empresas que proyecten implantar un sistema de análisis de control de rendimientos personales lo someterán a un período de prueba no inferior a cuatro semanas ni superior a ocho. Finalizado dicho período de prueba, los representantes de los trabajadores manifestarán su acuerdo o desacuerdo al sistema que se trate de implantar, en el plazo de quince días.

En caso de acuerdo quedará implantado definitivamente dicho sistema.

En caso de desacuerdo, y en el plazo de diez días a partir de la fecha de reclamación, empresas y trabajadores, conjuntamente, tratarán de solucionar las diferencias planteadas, de cuyo resultado se levantará acta.

En caso de avenencia quedará implantado el sistema.

En caso de no avenencia se recurrirá a la Autoridad Laboral, de quien se solicitará designe persona técnica en la materia a fin de que dictamine sobre las diferencias planteadas, con intervención de los técnicos designados tanto por la empresa como por los trabajadores.

La resolución que dicte la Autoridad Laboral, en base al dictamen emitido por el técnico designado, será de obligatorio cumplimiento para empresas y trabajadores.

Hasta tanto no se implante con carácter definitivo el sistema de análisis y control, se entenderá prorrogado el período de prueba, durante el cual no se exigirán los rendimientos mínimos establecidos en el sistema a implantar, percibiendo el trabajador las retribuciones pactadas en el presente Convenio.

Artículo 7.°

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La calificación de los trabajos, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

b) Exigir los rendimientos mínimos en los trabajos racionalizados y los normales en los no racionalizados.

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

d) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisible en el proceso de producción.

e) Establecer normas de vigilancia y diligencia en el cuidado y en el manejo de máquinas y utillajes.

f) La realización durante cualquier período de la organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones, variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillajes, etc.

g) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, sustitución y renovación de máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

Artículo 8.°—Rendimientos.

A los efectos del apartado b) del artículo anterior, los rendimientos mínimos son los que corresponden a la actividad mínima exigible, entendiendo como tal la de 60 puntos Bedaux, 100 Centesimal, 75 Crea o baremos equivalentes en cualquier otro sistema.

Para determinar la actividad normal en los trabajos no racionalizados, la empresa podrá optar por cualquiera de los sistemas siguientes:

a) Aplicación de cronometraje directo, toma de tiempos, baremo o cualquier otro.

En particular, las empresas integrantes del sector que trabajen productos cuyos fabricantes tengan establecidas tablas de rendimientos para la reparación de los mismos, estas tablas serán de aplicación para la estimación del rendimiento normal, siempre que el utillaje o maquinaria para la realización de estos trabajos sean los adecuados, o como mínimo los que determinen los fabricantes de dichos productos.

b) El cociente que resulte de dividir el total de los rendimientos de todos los trabajadores de una misma categoría y especialidad por el número de ellos, obtenido durante un período de tiempo no inferior a siete días consecutivos, en caso de disconformidad, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 6.°.

La exigibilidad de dichos rendimientos será potestativa de la Dirección de la Empresa, sin que su no exigencia implique renuncia a ello.

Artículo 9.°

Cuando un productor no alcance, por causas imputables al mismo en un período de siete días consecutivos o quince alternos al trimestre, los rendimientos definidos en el artículo anterior, podrá ser sancionado por la Empresa, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 10.°—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) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes para las mismas.

c) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos de salario, en forma clara y sencilla para que pueda ser comprendido normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

d) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador, encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Artículo 11.°—Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las empresas que quieran implantar un Sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el Estudio de métodos, el Estudio de tiempos, el Régimen de Incentivos o la Calificación de los puestos de trabajo, procederán, de la forma siguiente:

a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disentirá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 12.°—Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los Centros de Trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

—Las establecidas en el artículo 11 en orden a la implantación o modificación de un Sistema de organización del trabajo.

—Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.

—Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o Tiempos correspondientes.

—Recibir las Tarifas de Trabajo y sus Anexos, en su caso.

—Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

CAPITULO III

Del personal

Artículo 13.°—Clasificación Profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la diginidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos en el Convenio General del Metal.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas basicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 14.°—Definición de los Grupos Profesionales.

En este artículo se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

a) Producción, Mantenimiento y Oficina Técnica (Procesos).

b) Recursos humanos, Administración, Informática y Organización.

c) I — D; Calidad del producto.

d) Comercial.

e) Servicios Generales.

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tienen un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

A) Autonomía.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

—Grado de supervisión y ordenación de tareas.

—Capacidad de interrelación.

—Naturaleza del colectivo.

—Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad.—Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asímismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 15.°—Período de prueba.

1.°—Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2.°—Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3.°—Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 16.°—Ascensos.

El sistema a aplicar en materia de ascensos será el previsto en el artículo 23 del Convenio General.

El peón que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de practicas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y rendimiento adecuado y correcto, adquirirá la categoría de especialista.

CAPITULO IV

Higiene, salud laboral y prendas de trabajo

Artículo 17.°—Servicio de higiene y aseo.

Todas las empresas vienen obligadas a instalar los servicios de higiene y aseo personal necesarios, con agua corriente caliente y fría y demás elementos.

Artículo 18.°—Reconocimiento médico.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, al contratar trabajadores, vendrán obligadas a realizar un reconocimiento médico prelaboral, dándoles información de sus resultados.

Igualmente estarán obligadas a realizar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual, salvo para aquellas empresas que por sus características específicas precisen hacerlo cada seis meses.

Artículo 19.°—Cambio de puesto de trabajo por maternidad.

Durante el periodo de gestación, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando el desempeño de su tarea habitual entrañe peligro para la salud de la madre o del gestante, a cuyo efecto se tendrán en cuenta todos los factores que puedan influir en la salud de los mismos, tanto los referentes a la materialidad del trabajo como a los agentes químicos o físicos del entorno.

Artículo 20.°—Prendas de trabajo

Las empresas deberán facilitar a todo el personal de los grupos obreros y profesionales de oficio, técnicos de taller y diques y muelles, un mono completo en el mes de octubre y un medio mono en el mes de abril.

Al personal de los grupos subalternos, administrativos, técnicos de oficina, técnicos de laboratorio y oficinas técnicas de la organización del trabajo, una chaquetilla o prenda equivalente en la misma fecha del mes de abril.

Al personal de limpieza, una bata o guardapolvos.

Al personal femenino, dos batas o prendas equivalentes en las mismas fechas que al personal del grupo de obreros.

Las prendas de trabajo del personal que recibe dos al año, se entenderá con una duración de seis meses cada una, las del resto del personal, un año de duración.

Artículo 21.°

Las Organizaciones que suscriben este acuerdo, desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas, deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores y/o las Organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se podrán establecer para varios centros de trabajo pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares dentro de la Industria Siderometalúrgica en cuyo caso participarán las Centrales Sindicales firmantes.

Los trabajadores, sus representantes legales y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la Empresa para potenciar la labor preventiva del Vigilante de Seguridad, facilitándole los medios al respecto. Su designación de no ser ejercido el derecho por el empleador será elegido por los trabajadores.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de Seguridad e Higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asímismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales, son más susceptibles ante determinados riesgos deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las empresas con riesgos para la salud de los trabajadores, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la Empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de Seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores y empleadores, por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las Empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

En lo no exactamente previsto en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO V

Jornadas, vaciones y licencias

Artículo 22.°—Jornada de trabajo.

A) Duración:

La jornada de trabajo para el período de vigencia del presente Convenio se fija en 1.816 horas de trabajo efectivo para 1987 y 1.804 horas de trabajo efectivo para 1988.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

El tiempo de descanso "bocadillo" no será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con "bocadillo" considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año.

Jornada anual pactada — Días de trabajo × tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

Se considerará tiempo efectivo de trabajo las interrupciones motivadas por normativa legal.

B) Distribución:

La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a viernes. Se exceptuarán las empresas que por su actividad de servicios lo precisen, que podrán establecerla de lunes a sábado.

Las empresas de servicios que hayan establecido su jornada de lunes a viernes, y tengan necesidad de trabajar en sábado, para aquellos trabajadores que se designen, abonarán las horas trabajadas como extraordinarias o compensarán como descanso el lunes en la mañana, a elección de estos trabajadores.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, deberán estudiar la posibilidad de establecer la jornada continuada, teniéndose para ello en cuenta las circunstancias de cada empresa.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Si por necesidades de trabajo el horario de apertura y cierre de las empresas supera la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo, las empresas, para fomentar el empleo en el sector, realizarán turnos con sus trabajadores o contratarán otros nuevos, prohibiéndose cubrir dicho exceso por medio de horas extraordinarias.

Artículo 23.°—Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán durante 21 días naturales ininterrumpidos, siempre que las necesidades objetivas de trabajo de la empresa lo permitan, y preferentemente entre los meses de junio a septiembre, atendiendo también a las necesidades de la empresa. El resto de las vacaciones serán convenidas entre la empresa y trabajadores.

La cantidad de 21 días, en su caso, sucesivos e ininterrumpidos, se incrementarán a cuenta de los restantes, cuando el trabajador justifique su necesidad ante la Dirección de la empresa.

Si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, padeciese una situación de incapacidad laboral transitoria superior a tres días, con internamiento en residencia sanitaria, sin intervención quirúrgica, las mismas se considerarán interrumpidas a partir del tercer día de su ingreso.

En caso de intervención quirúrgica, las vacaciones se considerarán interrumpidas desde el primer día de su ingreso.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por períodos inferiores al mes antes del comienzo de las mismas, y se abonarán sobre el salario base más el plus de convenio y la antigüedad.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 24.°—Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1.°—Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico, en primera o sucesivas nupcias, en su caso.

2.°—Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.

3.°—Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos.

4.°—Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge, y dos días laborales por alumbramiento o aborto de la esposa.

5.°—Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Con ocasión de segundas o sucesivas nupcias de los padres, siempre que no coincidan con días festivos, un día natural.

6.°—Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

De acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto este precepto mantenga su vigencia, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses,

tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

CAPITULO VI

Condiciones económicas

Artículo 25.°—Conceptos retributivos

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario base del Convenio, por categorias profesionales. Se determina en el Anexo (columna 1).

b) Plus de Convenio. Se determina en el Anexo (columna 2).

c) Antigüedad.

d) Pluses especiales.

e) Plus de transporte.

Artículo 26.°—Salario base del Convenio.

Es el que corresponde a cada categoría profesional y que queda recogido en la columna 1 del Anexo de retribuciones.

Artículo 27.°—Plus de Convenio.

Con la finalidad de incrementar las percepciones de los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de Convenio, cuya cuantía para las distintas categorías profesionales se recoge en la columna 2 del Anexo de retribuciones.

Artículo 28.°—Condiciones de percepción, premios y penalidades.

El personal que trabaje con rendimientos mínimos en empresas racionalizadas y con rendimiento normal en las restantes, devengarán un plus de Convenio por día efectivamente trabajado y en las vacaciones.

El trabajador que falte al trabajo o que no obtenga el rendimiento normal por causa imputable al mismo, perderá el plus de Convenio de ese día; si en un período mensual las faltas al trabajo sin justificar fueran tres, el trabajador perderá el plus de Convenio correspondiente al mes.

El trabajador que se haga acreedor al plus de Convenio durante todos los días laborales de la semana, lo percibirá como premio el sábado de no trabajarse, el domingo y festivos que hubieren en la semana.

El pago de este plus está igualmente condicionado a la puntualidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, entendiendo que no concurren dichos requisitos cuando el trabajador sumase cuatro faltas de puntualidad no justificadas en un mes.

Artículo 29.°—Antigüedad.

El premio de antigüedad se abonará por años de permanencia ininterrumpida al servicio de la Empresa, calculándose por quinquenios al cinco por ciento, sin limitación en el número de los mismos, y sobre los salarios bases establecidos en el presente Convenio.

Los quinquenios que sucesivamente vayan cumpliendo los trabajadores tendrán efectos económicos a partir del primer día del mes siguiente de su cumplimiento.

Lo previsto en el apartado anterior entrará en vigor con la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Artículo 30.°—Pluses especiales.

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos tóxicos o peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento. Dichos pluses podrán acumularse cobrándose varios, si procediere, por un mismo trabajo.

Artículo 31.°—Pluses de transporte.

Con independencia al posible derecho al plus de distancia, los trabajadores percibirán un plus destinado específicamente a suplir los gastos de locomoción por día efectivo de trabajo, y que tendrá carácter de percepción extrasalarial, no siendo, por consiguiente, cotizable a la Seguridad Social.

El importe de este plus será de trescientas noventa y cuatro pesetas diarias para las empresas que tengan establecida la jornada laboral de lunes a viernes, y de trescientas veintinueve pesetas diarias para aquellas otras que trabajen de lunes a sábado, siendo en todo caso el importe máximo de mil novecientas setenta y cuatro pesetas a la semana.

Artículo 32.°—Premio de vinculación.

Todos los trabajadores de la Industria Siderometalúrgica que se jubilen durante la vigencia del presente Convenio o sus prórrogas percibirán, por una sola vez y en concepto de premio de jubilación, la cantidad de tres mil novecientas pesetas por cada trienio trabajado en la empresa, y todo ello con arreglo a la totalidad de años trabajados ininterumpidamente en dicha empresa, hasta cumplir los 60 años o edad mínima de jubilación.

Artículo 33.°—Dietas y gastos de viaje.

Hasta el 31 de diciembre de 1987 la cuantía de la dieta completa queda fijada en dos mil ciento catorce pesetas, y la de la media dieta en ochocientas veintisiete pesetas diarias para cada trabajador, sea cual fuere su categoría profesional. Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar a todas las categorías profesionales billete de ferrocarril o equivalentes de primera clase.

Estas dietas afectarán igualmente a los trabajadores de las empresas de Tendidos de Redes Eléctricas.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

Artículo 34.°—Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias: una de verano y otra de Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días del salario base más el plus de Convenio establecido y la antigüedad, debiendo hacerse efectivas el día 13 de julio y el 21 de diciembre.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorguen.

Artículo 35.°—Gratificaciones por fallecimiento.

Para el caso de fallecimiento de trabajadores, por causa natural o accidente no laboral, las empresas abonarán a sus familiares el importe de tres mensualidades a razón de salario más plus de Convenio y antigüedad y en el plazo máximo de quince días a contar del óbito.

Esta indemnización excluye la establecida en el Decreto de 2 de marzo de 1944.

Artículo 36.°—Indemnización por accidente laboral.

Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, derivadas de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban una indemnización de ochocientas mil pesetas. Dicha póliza de seguro se concertará por años naturales durante la vigencia del Convenio.

En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los representantes de los trabajadores una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.

Artículo 37.°—Complemento por incapacidad laboral transitoria.

El trabajador que causara baja por enfermedad percibirá de la empresa un complemento, que se calculará sobre el salario base, plus de Convenio y antigüedad.

Este complemento será, en caso de enfermedad, del veinte por ciento desde el decimoquinto al vigésimo día, ambos inclusive, y del veinticinco por ciento a partir del vigesimoprimero. Caso de accidente laboral, el complemento será del veinticinco por ciento a partir del segundo día.

En cualquier caso, los cuatro primeros días de baja los abonará la empresa íntegramente y por una sola vez al año.

Artículo 38.°—Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.°—Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.°—Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3.°—Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las diversas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

(Salario base + Plus Convenio + Antigüedad) × 425 + Pluses Especiales (excepto Plus de Transporte) ÷ 1.816 horas = Valor hora ordinaria × 1,75 = hora extraordinaria.

En 1988, para el cálculo de dichas horas se tendrá en cuenta la jornada de 1.804 horas y 426 días.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asímismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 39.°—Período de liquidación de nóminas.

La liquidación de devengos del personal obrero se efectuará computándose meses naturales completos. Los productores que lo deseen podrán solicitar un anticipo mensual de sus haberes.

Las empresas podrán renunciar a este sistema de liquidación de haberes.

Artículo 40.°—Período de carencia para el abono de las diferencias económicas del presente Convenio.

Las empresas afectadas por el presente Convenio vienen obligadas a regularizar las diferencias económicas que pudieran existir, como consecuencia de la aprobación del presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 41.°

Las tablas salariales integrantes del Convenio Colectivo Provincial sufrirán un incremento en todos sus conceptos, del 6 por 100, con efectos para 1987, y del 3,60 por 100, con efectos para 1988, es decir el 120 por 100 de la inflación prevista por el Gobierno para dicho año.

En la misma cuantía se incrementarán las dietas, en cuyo incremento se partirá como base de cálculo, en su caso, del exceso que haya experimentado el IPC en 1987, sobre las previsiones del Gobierno.

No obstante lo dicho, las tablas salariales o modelos de referencia que hayan determinado ingresos anuales durante 1986 inferiores a 740.000 pesetas, se incrementarán en 1987 en un 8 por 100. Aquellas cuyas retribuciones estén entre 740.000 pesetas brutas anuales y 755.000, se incrementarán entre un 6 ó un 8 por 100, con el objeto de alcanzar en enero de 1987 las 800.000 pesetas brutas anuales.

Las tablas salariales o modelos de referencia que hayan determinado ingresos anuales durante 1987 inferiores a 800.000 pesetas, se incrementarán en 1988 en un 5 por 100. Aquellas cuyas retribuciones estén entre 800.000 pesetas brutas anuales y 840.000, se incrementarán entre un 3,6 ó un 5 por 100, con el objeto de alcanzar en enero de 1988 las 840.000 pesetas brutas anuales. Si varía la previsión de inflación las cifras mantendrán la proporcionalidad.

Artículo 42.°—Revisión Salarial de 1987.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. En esta revisión se incluirá el Plus de Transporte. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Artículo 43.°—Revisión Salarial de 1988.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 3,00 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. En esta revisión se incluirá el Plus de Transporte. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1988, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1987, durante el primer trimestre de 1988 y la correspondiente a 1988 durante igual período de 1989.

CAPITULO VII

Acción Sindical

Artículo 44.°—Derechos Sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones previamente a la Dirección o titularidad del centro.

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 del Sindicato.

Artículo 45.°—Delegados Sindicales.

Las Centrales Sindicales podrán en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando posean los mismos una afiliación superior al quince por ciento de aquellas nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la Central Sindical a quien represente.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.°—Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.°—Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comité Paritario, con voz y sin voto siempre que tales Organos admitan previamente su presencia.

3.°—Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4.°—Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5.°—Serán asímismo informados y oídos por la empresa con carácter:

a) Acerca de los depidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.

6.°—Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

7.°—Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.°—En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa vigente.

9.°—En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10.°—Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 46.°—Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación de la Central Sindical en la Empresa, si la hubiere.

Artículo 47.°—Excedencias.

a) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asímismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ellas correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 48.°—Participación en las negociaciones en Convenios Colectivos.

A los trabajadores designados como miembros en la Comisión Negociadora de los Convenios, ya sean representantes sindicales o no, les serán concedidos permisos retribuidos por sus empresas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 49.°—Comités de Empresa.

1.°—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

—Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de su entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

—Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y, en el caso de que las empresas revistan la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

—Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

—En función de la materia de que se trate:

1) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volúmen de empleo.

3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

—Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes:

—La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

—Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

—C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como Organo colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no sólo, por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.°—Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrá ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Los representantes de los trabajadores podrán acumular estas horas de la siguiente forma:

—En las empresas, cuyo número de representantes sea igual o inferior a cinco, podrán acumular el total de horas disponibles en cualquiera de ellos.

—En aquellas empresas, con Comités compuestos por más de cinco miembros, cualquiera de ellos podrá acumular hasta el cincuenta por ciento del total de las disponibles.

Respecto al uso de estas horas, se observará lo siguiente:

1) No podrán disponer de más de seis jornadas consecutivas.

2) Excepciónalmente, y con motivo de la celebración de elecciones sindicales, podrán disponerse de hasta dos semanas consecutivas.

Caso de no poder disponer de horas suficientes, en este caso concreto, las empresas deberán anticipar hasta las horas que le correspondiesen en los dos meses siguientes.

3) En las empresas en que exista un único representante de los trabajadores, éste podrá disponer en cada momento de las horas no utilizadas en los dos meses anteriores.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de designación de Delegado de Personal o miembro del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) 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 y otras entidades.

Artículo 50.°—Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

CAPITULO VIII
Cláusulas especiales

Artículo 51.°—Medidas de fomento de empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio han examinado los posibles efectos sobre el empleo de un sistema que permita la jubilación anticipada con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores que cumplan los sesenta y cuatro años, y la simultánea contratación por partes de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de Desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten mediante contrato de igual naturaleza de los que se sustituyan.

Como consecuencia, y habiéndose promulgado a estos efectos el Real Decreto-Ley 14/81, de 28 de agosto, los firmantes recomiendan a empresas y trabajadores que mediante el correspondiente acuerdo, utilicen este sistema de fomento de empleo, en tanto mantenga su vigencia la citada disposición.

Cualquier diferencia en la interpretación o aplicación de esta medida deberá ser sometida a conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Arbitraje.

Artículo 52.°—Estímulo para la jubilación anticipada.

Aquellos trabajadores que reuniendo los requisitos legales para poder anticipar su jubilación, una vez cumplidos los sesenta años, comunicarán su deseo a la empresa en tal sentido, a fin de que por ésta se preste su conformidad. En este supuesto, los trabajadores percibirán las siguientes cantidades, en función de la edad en que se jubilen:

A los 60 años, 200.000 pesetas.
A los 61 años, 175.000 pesetas.
A los 62 años, 150.000 pesetas.
A los 63 años, 125.000 pesetas.
A los 64 años, 100.000 pesetas.

El presente pacto tendrá vigencia máxima de tres años, y siempre y cuando se mantengan las vigentes disposiciones legales que regulan la jubilación anticipada.

Artículo 53.°—Comisión de Interpretación y Arbitraje.

Se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros y constará de ocho vocales, de entre los componentes de la Comisión Negociadora, designándose cuatro por los empresarios y otros tantos por los trabajadores.

La Comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria en la primera semana de los meses pares de 1987, y tantas extraordinarias como soliciten cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o la Magistratura de Trabajo.

c) Resolver los expedientes que se sometan a sus conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

e) Determinar los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Ambas partes podrá acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión quedará integrada por los siguientes miembros:

Parte Económica:
Don José Cánovas Alcázar
Don Francisco Segado Alonso
Don Ramón Mena Benavent
Don Eugenio Estrada Moreno.

Parte Social:
Don Juan Ballester Ballester (U.G.T.)
Don Francisco Martínez García (U.G.T.)
Don José Antonio Furió García (U.G.T.)
Don Pedro José Torres Martínez (U.S.O.).

Disposición transitoria primera

Los atrasos que se deriven de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, serán satisfechos a partir de la firma del Convenio, y en cualquier caso, antes de los treinta días siguientes al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Disposición transitoria segunda

Una vez que se constate oficialmente que el IPC registrado al 31 de diciembre de 1987 supusiera un incremento superior al cinco por ciento, y en un plazo no superior a diez días hábiles, se convocará a los miembros de la Comisión negociadora del presente Convenio, quienes a la vista del dato expresado, fijarán el importe de la revisión salarial y el plus de transporte, confeccionarán las nuevas tablas salariales y cuantificarán el importe del plus de transporte y de las dietas para 1988, datos todos ellos que serán publicados.

Disposición derogatoria

El presente Convenio deroga el anterior suscrito el día 3 de abril de 1985, homologado por acuerdo de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de 22 de abril del mismo año y publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Disposición final primera

En lo no regulado expresamente en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse a lo previsto en el Convenio General del Metal.

Disposición final segunda

La concurrencia entre este Convenio y el Convenio General del Metal se resolverá en beneficio de lo dispuesto en este último, siempre que la colisión afecte al contenido normativo general.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE 1987

Categoría	(Columna 1) Salario base	(Columna 2) Plus Convenio	(Columna 3) Total	(Columna 4) Total anual
Personal obrero (diario)				
Aprendiz primer año	736	259	995	422.875
Aprendiz segundo año	763	259	1.022	434.350
Aprendiz tercer año	1.019	259	1.278	543.150
Aprendiz cuarto año	1.025	259	1.284	545.700
Peón	1.657	259	1.916	814.300
Especialista	1.682	259	1.941	824.925
Mozo de almacén	1.682	259	1.941	824.925
Profesionales de oficio				
Oficial de tercera	1.688	259	1.947	827.475
Oficial de segunda	1.717	259	1.976	839.800
Oficial de primera	1.747	259	2.006	852.550
Buzos	1.948	259	2.207	937.975
Hombres rana	1.948	259	2.207	937.975
Personal subalterno (mensual)				
Listero	51.123	7.845	58.968	825.552
Almacenero	50.829	7.845	58.674	821.436
Chófer de motociclo	50.503	7.845	58.348	816.872
Chófer de turismo	51.742	7.845	59.587	834.218
Chófer de camión	52.145	7.845	59.990	839.860
Pesador o basculero	50.172	7.845	58.017	812.238
Vigilante	49.770	7.845	57.615	806.610
Guarda jurado	49.881	7.845	57.726	808.164
Cabo de guardias	51.712	7.845	59.557	833.798
Ordenanzas y porteros	49.298	7.845	57.143	800.000
Botones de 16 años	30.506	7.845	38.351	536.914
Botones de 17 años	30.602	7.845	38.447	538.258
Enfermero	51.742	7.845	59.587	834.218
Dependiente principal de economato	51.123	7.845	58.968	825.552
Dependiente auxiliar de economato	49.881	7.845	57.726	808.164
Telefonista hasta 1 año	49.703	7.845	57.548	805.672
Telefonista de más de 1 año	49.881	7.845	57.726	808.164
Administrativos				
Jefe de primera	59.225	7.845	67.070	938.980
Jefe de segunda	57.357	7.845	65.202	912.828
Oficial de primera	54.830	7.845	62.675	877.450
Oficial de segunda	53.109	7.845	60.954	853.356
Viajante	54.830	7.845	62.675	877.450
Auxiliar	50.907	7.845	58.752	822.528
Personal técnico (titulados)				
Ingenieros, arquitectos y licenciados	66.252	7.845	74.097	1.037.358
Peritos o aparejadores con dirección técnica	64.935	7.845	72.780	1.018.920
Peritos o aparejadores	62.153	7.845	69.998	979.972
Maestros industriales	56.663	7.845	64.508	903.112
Graduados sociales	59.038	7.845	66.883	936.362
Maestros de enseñanza primaria	54.830	7.845	62.675	877.450
Ayudantes técnicos sanitarios	50.249	7.845	58.094	813.316
Técnicos de taller				
Jefe de taller	59.038	7.845	66.883	936.362
Maestro de taller y contramaestre	55.309	7.845	63.154	884.156
Maestro de segunda	54.830	7.845	62.675	877.450
Encargado	55.309	7.845	63.154	884.156
Capataz de especialistas	51.416	7.845	59.261	829.654
Capataz de peones	54.668	7.845	62.513	875.182
Técnicos de oficina				
Delineante proyectista	57.910	7.845	65.755	920.570
Dibujante proyectista	57.910	7.845	65.755	920.570
Delineante de primera	54.830	7.845	62.675	877.450
Delineante de segunda	53.109	7.845	60.954	853.356
Práctico de topografía	54.830	7.845	62.675	877.450
Fotógrafo	54.830	7.845	62.675	877.450
Calcador	50.907	7.845	58.752	822.528
Reproductor de planos	49.703	7.845	57.548	805.672
Reproductor de fotografías	50.907	7.845	58.752	822.528
Archivero bibliotecario	53.109	7.845	60.954	853.356
Auxiliar	50.907	7.845	58.752	822.528
Técnicos de laboratorio				
Jefe de laboratorio	60.065	7.845	67.910	950.740
Jefe de sección	57.133	7.845	64.978	909.692
Analista de primera	54.244	7.845	62.089	869.246
Analista de segunda	52.027	7.845	59.872	838.208
Auxiliar de laboratorio	50.907	7.845	58.752	822.528
Técnicos de dique y muelle				
Jefe de dique	59.038	7.845	66.883	936.362
Jefe de muelle	55.309	7.845	63.154	884.156
Encargado general	55.309	7.845	63.154	884.156
Técnicos de organización				
Jefe de sección de primera	57.910	7.845	65.755	920.570
Jefe de sección de segunda	57.354	7.845	65.199	912.786
Técnico de primera	54.830	7.845	62.675	877.450
Técnico de segunda	53.109	7.845	60.954	853.356
Auxiliar	51.561	7.845	59.406	831.684
Aspirantes (todos los oficios)				
Aspirante de 16 años	30.506	7.845	38.351	536.914
Aspirante de 17 años	30.588	7.845	38.433	538.062
Personal de limpieza				

ACTA DE LA COMISION DELIBERADORA DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA REGION DE MURCIA

ASISTENTES:

Parte económica:

Don Angel Martínez Martínez (Presidente de la FREMM)
Don Eugenio Estrada Moreno
Don José Cánovas Alcázar
Don Francisco Segado Alonso
Don Fernando Permartín Sirvent
Don Asensio Rosique Barbero.

Asesor:

Don Carlos Delgago Argudo.

Parte Social:

Por U.G.T.:

Don Miguel Ramírez Blázquez
Don José Antonio Furió García
Don Juan Ballester Ballester
Don José Contreras Mateo
Don Francisco Martínez García
Don Francisco Frutos Muñoz.

Asesor:

Don Antonio Lorente Sánchez.

Por U.S.O.:

Don Pedro José Torres Martínez.

En la ciudad de Murcia, siendo las diecisiete horas del día veintisiete de mayo de mil novcientos ochenta y siete, y en los locales de la Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia, sitos en calle Frutos Baeza, 3-2.°, se reúnen las respectivas representaciones social y económica del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia, integradas por los señores que se relacionan anteriormente, al objeto de deliberar sobre el Convenio Colectivo para 1987.

Los reunidos adoptan los siguientes acuerdos:

1.°—Firmar el texto del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia, que se adjunta a este acta.

2.°—En virtud de lo previsto en su Disposición Final Primera, en lo no regulado expresamente por el mismo, acuerdan someterse a lo previsto en el Convenio General del Metal.

3.°—A todos los anteriores efectos, remitir los textos de los Convenios General y Provincial, con los Anexos correspondientes a este último, a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, para su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» y los demás efectos que procedan.

CAPITULO I

Ambitos de aplicación

Artículo 1.—Ambito funcional

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 almacenaje, comprendiéndose asímismo, aquellas Empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación el Convenio Colectivo en las Industrias de fabricación de envases metálicos y botería cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., Tendidos de Líneas eléctricas e Industrias de óptica y mecánica de precisión.

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

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del Convenio Colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 2.—Ambito Territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español y se aplicará asimismo, de acuerdo con los artículos siguientes del Convenio, a los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

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 haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Artículo 4.—Ambito temporal.

El presente Convenio, entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988. No obstante, los aspectos económicos retrotraerán sus efectos a 1 de enero de 1987.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 5.—Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 6.—Garantías personales.

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.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 7.—Norma general.

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

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

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

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

La representación legal de los trabajadores velará por 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 8.

La organización del trabajo se extenderá entre otras, a las cuestiones siguientes:

a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate; y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.

f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

Artículo 9.—Sistemas de organización científica y racional del trabajo.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las Empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá en todo caso la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

Las Empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo, procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional del trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada; de normas para su aplicación; y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.

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

c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.

d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Artículo 10.—Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el Estudio de métodos, el Estudio de tiempos, el Régimen de Incentivos o la Calificación de los puestos de trabajo, procederán, de la siguiente forma:

a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

b) Ambas partes, a estos efectos podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disentirá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 11.—Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los Centros de Trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

—Las establecidas en el artículo 10 en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.

—Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.

—Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o Tiempos correspondientes.

—Recibir las Tarifas de Trabajo y sus Anexos, en su caso.

—Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Artículo 12.—Revisión de tiempos y rendimientos.

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

a) Por la reforma de los métodos, medios o procedimientos.

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

c) 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.

d) 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 individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Artículo 13.—Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo.

Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es 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. a la 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 tipo en el texto de la O.I.T. "Introducción al Estudio del Trabajo".

Artículo 14.—Incentivos.

Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial en su caso.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la Empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial en su caso.

Si durante el período de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la Empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador, el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

CAPITULO III

Clasificación personal

Artículo 15.—Clasificación personal.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos en el presente Convenio.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más re-

trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrán en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 16.—Definición de los Grupos Profesionales.

En este artículo se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

a) Producción, Mantenimiento y Oficina Técnica (Procesos).

b) Recursos humanos, Administración, Informática y Organización.

c) I — D; Calidad del producto.

d) Comercial.

e) Servicios Generales.

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tienen un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia de un determinado Grupo Profesional:

A) Autonomía.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

—Grado de supervisión y ordenación de tareas.

—Capacidad de interrelación.

—Naturaleza del colectivo.

—Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas par la ejecución de la función.

F) Complejidad.—Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisi-

Artículo 17.—Grupos Profesionales.

Grupo Pofesional 0.—Criterios generales.—Los trabajadores pertenecientes a este Grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias de desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo Profesional 1.—Criterios generales.—Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adpatación.

Formación.—Graduado escolar o certificado de escolaridad, o equivalente.

Ejemplos.—En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

—Tareas manuales.

—Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

—Tareas de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

—Tareas de ayuda en máquinas-vehículos (enganchadores).

—Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

—Tareas de limpieza.

—Tareas de recepción, ordenación y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos (mozo de almacén, camarero).

—Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

—Tareas de tipo manual que conlleva el aprovisionamiento evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

—Trabajo basto sin precisión alguna.

Grupo Profesional 2.—Criterios generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación.—La formación básica exigible es la equiva-

Ejemplos.—En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

—Actividades operatorias sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos.

—Tareas de electrónica, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

—Tareas elementales en laboratorio.

—Tareas de vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

—Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

—Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

—Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

—Conducción máquinas suspendidas en el vacío y similares con cargas sólidas, líquidas, etc., con rail de utilización exclusiva (grúas puente, de pórtico, etc.).

—Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de equipos, ensamblaje de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

—Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos, la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

—Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

—Realizar trabajos en máquinas herramientas preparadas por otro y/o máquinas herramientas en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

—Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

—Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

—Etcétera.

Grupo Profesional 3.—Criterios generales.—Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.—La formación básica exigible es la equivalente a Formación Profesional de Primer Grado complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

—Tareas de preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

—Tareas de electrónica, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

—Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

—Tareas de vigilancia jurada o con armas.

—Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

—Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

—Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

—Tareas de mecanografía y taquigrafía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas.

—Conducción con permiso de conducción suficiente, entendiendo que pueden combinarse la actividad de conducir con otras actividades conexas.

—Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

—Tareas normales de delineación, y cálculos sencillos.

—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

—Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

—Toma de datos en procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

—Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente, en base a normas generalmente precisas.

—Conducción máquinas autopropulsadas de elevación, carga, arrastre (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, etcétera).

—Etcétera.

Grupo Profesional 4.—Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.—Formación a nivel de BUP o F.P. 2 complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

—Operador de ordenador.

—Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y propuestas de contestación.

—Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios, valoración de costes, etc.

—Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

—Tareas de electrónica, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

—Tareas de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

—Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

—Tareas de delineación en toda clase de trabajo, partiendo de información recibida y realizando los tanteos y cálculos necesarios a la vez que se eligen las soluciones adecuadas.

—Regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepciona la producción, la clasifica, almacena y expide, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

—Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

—Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras materiales y repuestos, tanto durante el proceso como terminadas, en la propia Empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados. Igualmente de las recibidas del exterior.

—Etcétera.

Grupo Profesional 5.—Criterios Generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación—A nivel de Formación Profesional de 2.° Grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

—Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (electrónica, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, etc.).

—Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

—Tareas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

—Tareas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción, cuando la dimensión de la empresa no exija la presencia de mandos intermedios superiores.

—Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

—Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

—Tareas de confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.

—Tareas que suponen la supervisión, según especificaciones generales recibidas de un mando intermedio superior, de la ejecución práctica de las tareas en taller o laboratorio.

—Tareas de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad con autoridad sobre la decisión final o de aprovisionamiento y bienes complejos sin autoridad sobre la misma.

—Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

—Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.

—Etcétera.

Grupo Profesional 6.—Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, pero homogéneas, que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación.—A nivel de titulación universitaria de Grado Medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

—Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellos, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

—Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder, en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

—Funciones de análisis de aplicaciones informáticas en un sector homogéneo de actividad, o en un conjunto de área en empresas de dimensiones reducidas, consistentes en desarrollar totalmente las aplicaciones requeridas mediante el establecimiento de los diagramas de proceso y programas, y verificando su adecuación a las especificaciones funcionales de partida.

—Tareas de gestión de compra de aprovisionamiento y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final dentro de un presupuesto y una normativa general preestablecida.

—Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

—Etcétera.

Grupo Profesional 7.—Criterios generales.—Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Formación.—A nivel de titulación universitaria de Grado Medio completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o titulación universitaria de Grado Superior completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

—Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio. Idem de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

—Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades en empresas de tipo medio, dentro de una misma división orgánica funcional.

—Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.

—Tareas técnicas de alta complejidad y heterogeneidad, con el elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

—Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

—Tareas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

—Etcétera.

Grupo Profesional 8.—Criterios generales.—Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al Grupo Profesional 0, o de la propia Dirección, según el tamaño de la empresa, a las que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación.—A nivel de titulación universitaria de Grado Medio complementada con una experiencia dilatada en una o varias áreas funcionales, o titulación universitaria de Grado Superior completada con una experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Ejemplos.—En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

—Tareas técnicas de muy alta complejidad y heterogeneidad, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

—Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un Area Funcional de una empresa de dimensión media, o una división orgánica funcional en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad por los resultados de la misma.

—Etcétera.

Artículo 18.—Modo de operar para la implantación de la clasificación profesional.

En la gestión del proceso de adpatación de las estructuras profesionales existentes a las nuevas que se crean en el presente Convenio, se hace necesaria la participación de los trabajadores y empresarios, a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes del convenio.

La necesidad de esta participación viene dada, por una parte, por las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura profesional y, por otra, por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de la nueva clasificación, todo ello, tendente a facilitar a través de la negociación la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite esta nueva estructuración.

Para hacer efectiva dicha participación es necesaria la colaboración mutua de las partes firmantes del presente Convenio, fundamentalmente en el ámbito provincial. En cualquier caso, el trabajador o trabajadores afectados son los que tendrán que aceptar o no su nueva clasificación, procediendo, de no hallarse de acuerdo, a la reclamación individual por la vía jurisdiccional, sin que se pueda imponer que se haga dejación de este derecho.

Se establece el siguiente modo de operar:

1) Las Organizaciones patronales y sindicales firmantes del presente Convenio en el ámbito provincial podrán emitir de mutuo acuerdo instrucciones que, en cualquier caso, se ajustarán a lo dispuesto acerca de esta materia en el Convenio General del Metal.

2) Las empresas procederán, en aplicación de lo aquí pactado y de las instrucciones señaladas en el párrafo anterior, a adaptar la plantilla a la nueva estructura profesional.

3) En el supuesto de que se produjeran discrepancias, ambas partes de mutuo acuerdo podrán dirigirse a la Comisión Mixta de los respectivos convenios provinciales, para que ésta dirima por la vía de la mediación o arbitraje, en su caso, las diferencias habidas. De solicitarlo una de las partes, el informe de la Comisión Mixta tendrá el carácter de dictamen no vinculante.

4) La Comisión Mixta del presente Convenio posee competencia exclusiva en la interpretación de lo establecido en el mismo. Tal atribución no obsta la competencia específica de las Comisiones Provinciales, en aplicación del Convenio.

Artículo 19.—Garantía individual

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puesto de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo Grupo Profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñen la tarea o tareas que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Todo ello sin merma de lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio.

CAPITULO IV

Ingresos, período de prueba, escalafones, ascensos y ceses voluntarios

Artículo 20.—Ingresos.

El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Artículo 21.—Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

—Grupos Profesionales 6, 7, 8 y 0 ..... 6 meses

—Grupos Profesionales 4 y 5 ..... 3 meses

—Grupo Profesional 3 ..... 2 meses

—Grupo Profesional 2 ..... 1 mes

—Grupo Profesional 1 ..... 15 días

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de ILT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 22.—Escalafones.

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal. En su confección deberá especificarse:

a) Nombre y apellidos.

b) Fecha de ingreso en la Empresa.

c) Grupo Profesional al que pertenece el trabajador.

d) Fecha de alta en el Grupo Profesional (Categoría Profesional).

e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo Grupo Profesional (Categoría Profesional). En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de 15 días.

Artículo 23.—Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

B) Para ascender a un Grupo Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada.

b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Historial profesional.

d) Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.

e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

f) La permanencia en el Grupo Profesional.

C) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

Artículo 24.—Ceses voluntarios.

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.

—Grupos Profesionales 7, 8, 0 ..... 2 meses

—Grupos Profesionales 4, 5, 6 ..... 1 mes

—Grupos Profesionales 1, 2, 3 ..... 15 días

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.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su 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 V

Movilidad

Artículo 25.—Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de 10 días y será de inmediato cumplimiento.

Si el desplazamiento se prevé superior a 15 días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 4 días mínimos de antelación.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc..., para el personal contratado específicamente a estos efectos, en las cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter de transitorio, móvil o itinerante de sus Centros de Trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a 6 meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 7 días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo ente 15 días y 6 meses, el preaviso será de 4 días.

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación, cuando el trabajador haya pactado con su empleador, y éste haya abonado, el desplazamiento con él, de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días, por cuantía económica.

Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

Artículo 26.—Salidas, viajes y dietas.

Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa o taller, devengarán la dieta o media dieta que se determine en los convenios colectivos aplicables.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta, serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta, cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma Empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la Empresa. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo, resulte ser la residencia del productor, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

No obstante lo anterior, en la actividad de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dieta, en lugar de lo regulado anteriormente, un importe mínimo equivalente al 120% del Salario Mínimo Interprofesional en vigor, en cada momento.

El personal comprendido en las actividades a que se hace referencia en el párrafo anterior, que por prestar sus servicios en las obras que realice la Empresa no tiene un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo el 40% del Salario Mínimo Interprofesional en vigor, en cada momento.

No será aplicable estas compensaciones cuando los citados trabajos sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afecto por sus correspondientes convenios.

Cuando la regulación que antecede interfiera con lo actualmente vigente en algún convenio de ámbito inferior, se estará a lo dispuesto en este último.

Artículo 27.—Trabajadores españoles en el extranjero.

1. Los desplazamientos de los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, se regirán con carácter general, por este artículo, sin perjuicio de las normas de orden público que les sean de aplicación en el país de destino.

2. Los trabajadores a los que se refiere este artículo conservarán todos los derechos que les corresponderían de continuar trabajando en territorio español, sometiéndose a la jurisdicción de los tribunales españoles respecto a las controversias en la interpretación y aplicación de sus condiciones de trabajo en el exterior.

3. Como mínimo se aplicarán a estos trabajadores las condiciones siguientes:

a) Se considerará su jornada laboral, la que rija en el lugar de prestación del trabajo, abonándose la diferencia con respecto a la que le fuese de aplicación en España con un recargo del 75%.

Las horas que excedan de la jornada laboral que rija en el lugar de prestación de servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias.

b) A efecto de cálculo de remuneraciones y horas extraordinarias, la hora base se establecerá en base a las remuneraciones que el trabajador percibiría en España de seguir realizando las mismas funciones, de acuerdo con lo que, convencional o legalmente, le sea de aplicación.

c) Las condiciones de Higiene y Seguridad vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero, salvo que las características del lugar de trabajo no lo permitan.

d) El alojamiento debera reunir las condicones de higiene y salubridad exigibles en España, siempre que las características del lugar de trabajo lo permitan.

e) En caso de Incapacidad Laboral Transitoria, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle en derecho.

Igualmente, serán de abono las cantidades pactadas, como fórmula compensatoria estipulada en concepto de gastos de alojamiento, manutención o dietas.

Si transcurrido un período de 30 días el trabajador permanece en situación de ILT, la empresa podrá repatriar al trabajador o, antes, si mediante dictamente médico, se previera que la curación excederá de dicho plazo, percibiendo desde su regreso las prestaciones que legalmente le correspondan.

La empresa no podrá proceder a repatriar al trabajador, aún transcurridos 30 días desde el comienzo de ILT, cuando el traslado del trabajador fuera peligroso o gravemente dañoso para su salud a juicio del facultativo que le trate.

Mientras el trabajador no sea repatriado y permanezca en situación de ILT, continuará recibiendo el tratamiento previsto en el párrafo primero del presente apartado.

f) Si se hubiera pactado un plus de permanencia en el extranjero, para ser abonado en España a la finalización del trabajo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional de la cuantía establecida si regresa de España por causa de enfermedad, accidente u otra no imputable al trabajador.

Si el trabajador abandonara voluntariamente el trabajo, se estará a lo pactado en contrato.

g) Los trabajadores tendrán derecho a realizar, como mínimo, un viaje de vacaciones a España por cada año de trabajo en el extranjero, siendo los gastos de transporte a cargo de la empresa.

Artículo 28.—Trabajo en distinto Grupo Profesional.

La empresa por necesidades organizativas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajo o tareas en un Grupo Profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios serán suficiente y previamente justificados a los representantes legales de los trabajadores, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación.

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, Enfermedad Profesional o accidente de trabajo. La retribución, en tanto se desempeñe trabajo en Grupo superior, será la correspondiente al mismo. En caso de que un trabajador ocupe puestos de Grupo Profesional superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador a un Grupo inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su Grupo de origen. Las empresas tratarán de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo Grupo Profesional.

Artículo 29.—Por disminución de la capacidad física.

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador, se procurará que ésta se produzca dentro del Grupo Profesional a que el trabajador pertenezca y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un Grupo inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.

Artículo 30.—Traslado del centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

—Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.

—Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso si por motivos del traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

CAPITULO V

Formación profesional

Artículo 31.

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional contínua para la actualización y adpatación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o contínua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestras empresas españolas en el ámbito internacional; y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

—Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el Sector del Metal.

—Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación contínua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

—Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

—Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

—Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

—Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

—En esta perspectiva, las partes firmantes del presente Convenio consideran convenientemente que las empresas desarrollen en este sentido procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), pudiéndose constituir en empresas de más de 250 trabajadores, Comisiones Paritarias de estudio cuyos objetivos serían la evaluación e información sobre el proceso formativo de la empresa.

CAPITULO VII

Seguridad e Higiene

Artículo 32.

Las Organizaciones que suscriben este acuerdo, desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean necesarias para lograr unas Condiciones de Trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas, deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores y/o las Organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se podrán establecer para varios centros de trabajo pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares dentro de la Industria Siderometalúrgica en cuyo caso participarán las Centrales Sindicales firmantes.

Los trabajadores, sus representantes legales y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la Empresa para potenciar la labor preventiva del Vigilante de Seguridad, facilitándole los medios al respecto. Su designación de no ser ejercido el derecho por el empleador será elegido por los trabajadores.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de Seguridad e Higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales, son más susceptibles ante determinados riesgos deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las Empresas con riesgos para la salud de los trabajadores, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquellos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la Empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de Seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores y empleadores, por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las Empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

CAPITULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 33.—Jornada.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para 1987 una jornada laboral máxima anual de 1.816 horas de tranbajo efectivo y en 1988 será de 1.804 horas de trabajo efectivo.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

El tiempo de descanso "bocadillo" no será considerado tiempo de trabajo efectivo. Los convenios que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con "bocadillo" considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año.

Jornada anual pactada — días de trabajo × tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

Artículo 34.

En las empresas de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendidos de cables y redes telefónicas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados.

Se abonará por la empresa el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo, no computable a efectos de jornada, siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de hora y media.

Artículo 35.—Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Asímismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes, la posibilidad de compensar preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

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

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquéllas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones, talleres o departamentos. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Artículo 36.—Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, pudiendo convenir en la división en dos del período total.

Las vacaiones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrira merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

En cuanto a retribución de las vacaciones se estará a lo convenido en ámbitos inferiores y en su defecto los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Artículo 37.—Licencias 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 licencias sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fín el desarrollo profesional y humano del trabajador.

Artículo 38.—Excedencias.

A) Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingrso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podra ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingrsar hasta que se produzca dicha vacante.

CAPITULO IX

Política salarial

Artículo 39.—Salarios.

Tendrán la consideración de salario, salvo las excepciones señaladas en el artículo 3 del Decreto 2380/1973 de 17 de agosto de Ordenación del Salario, las remuneraciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Artículo 40.—Componentes del salario.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. Dichos complementos podrán ser personales (antigüedad, etc.); de vencimiento periódico superior al mes como son las gratificaciones extraordinarias.

Los complementos de puestos de trabajo por razón de las características del mismo, así como, por calidad o cantidad de trabajo (primas, incentivos, etc.), se considerarán complementos no consolidables en el salario del trabajador, tal y como establece el artículo 5 B) del Decreto 2380/1973 de 17 de agosto sobre Ordenación del Salario.

Artículo 41.—Incremento salarial.

Se acuerda incrementar las tablas salariales o modelos de referencia de los convenios provinciales incluidos dentro del ámbito funcional del presente Convenio, en un 6 por 100 en 1987, y el 3,6 por 100 para 1988 es decir el 120 por 100 de la inflación prevista por el Gobierno.

No obstante lo dicho, las tablas salariales o modelos de referencia que hayan determinado ingresos anuales durante 1986 inferiores a 740.000 pesetas, se incrementarán en 1987

en un 8 por 100. Aquellas cuyas retribuciones estén entre 740.000 pesetas, brutas anuales y 755.000, se incrementarán entre un 6 ó un 8 por 100, con el objeto de alcanzar en enero de 1987 las 800.000 pesetas, brutas anuales.

Las tablas salariales o modelos de referencia que hayan determinado ingresos anuales durante 1987 inferiores a 800.000 pesetas, se incrementarán en 1988 en un 5 por 100. Aquellas cuyas retribuciones están entre 800.000 pesetas, brutas anuales y 840.000, se incrementarán entre un 3,6 ó un 5 por 100, con el objeto de alcanzar en enero de 1988 las 840.000 pesetas, brutas anuales. Si varía la previsión de inflación las cifras mantendrán la proporcionalidad.

Los incrementos superiores al 6 por 100 para 1987 y al 120 por 100 de la inflación que se prevea para 1988 no serán aplicables a los contratos en prácticas y para la formación.

Artículo 42.—Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fín de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Aquellos convenios pactados con duración superior a un año deberán incluir una cláusula de revisión salarial, conforme al mismo procedimiento expresado en los párrafos anteriores, tomando como referencia el IPC previsto para 1988.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1987, durante el primer trimestre de 1988, y la correspondiente a 1988, durante igual período de 1989.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Artículo 43.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 44.—Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 45.—Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

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

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 46.—Faltas graves.

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.

b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

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

i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

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

Artículo 47.—Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

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

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 48.—Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La Sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se le imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 49.—Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

—Despido.

Artículo 50.—Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XI

No discriminación por razón de sexo

Artículo 51.

Los firmantes del presente Convenio de la Industria Siderometalúrgica entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en ese sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

—Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

—Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

—Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales.

2. Instrumentos para alcanzar estos objetivos

Para asegurar la aplicación de las medidas de iguaaldad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito Nacional de este Convenio.

La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

CAPITULO XII
Derechos sindicales

Artículo 52.

Las partes firmantes del Convenio General del Metal que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

a) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos Provinciales del metal manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo legalmente establecido.

c) Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados sindicales de una misma central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.

CAPITULO XIII
Comisión Mixta

Artículo 53.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio

Artículo 54.—Composición

La Comisión Mixta estará compuesta, de forma paritaria, por 6 representantes de los sindicatos firmantes y 6 de CONFEMETAL, quienes, de entre ellos, designarán secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 55.—Estructura

La Comisión Mixta tendrá carácter central para todo el ámbito territorial del Convenio y tendrá su sede en Madrid. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta Central podrá delegar en Comisiones Mixtas descentralizadas.

Cuando los temas incidan en la interpretación de lo pactado, únicamente será competente la Comisión Mixta Central.

Artículo 56.—Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 30 días y en el segundo supuesto el plazo será de 7 días.

Podrá proceder a convocar la Comisión Mixta cualquiera de las partes que la integran y las consultas que se sometan a la misma deberán inexcusablemente, ser presentadas o avaladas por alguna de las partes integrantes de la misma.

En el plazo de 3 meses desde la publicación en el B.O.E. del presente Convenio, la Comisión Mixta Central procederá a la constitución de las Comisiones Mixtas delegadas a que se hace referencia en el artículo anterior. En cuanto al funcionamiento de dichas Comisiones Mixtas se estará a lo dispuesto para la Comisión Mixta Central.

Artículo 57.—Funciones

1) Interpretación del Convenio.

2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3) Recepcion y distribución de informes sobre materias que interesen al Sector (Análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).

En la primera reunión de la Comisión Mixta ésta deberá determinar su sistema de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL

A los efectos previstos en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 15 al 19 del presente Convenio, han sido pactadas las definiciones y contenidos de los Grupos Profesionales.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por la Orden Ministerial de 29 de julio de 1970 y aquellas que regulan las actividades incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, en virtud de lo prevenido en la Disposición transitoria Segunda de la Ley 8/80, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Reglas de concurrencia

1) El presente Convenio sustituye a la ordenanza Siderometalúrgica y Normas anejas, de acuerdo con lo dispuesto en la Transitoria Segunda del Estatuto de los Trabajadores, por lo que su contenido normativo posee eficacia general afectando el cumplimiento de lo pactado a todos los trabajadores y empresarios del Metal, al cumplir las Organizaciones signatarias del mismo Convenio, las condiciones de legitimidad y validez exigidas por la Ley.

2) Asimismo, las condiciones pactadas en el Convenio general del Metal tienen carácter de obligatorias, salvo que de su contenido se desprenda otra cosa, por lo que serán de eficacia directa, o indirecta cuando las estipulaciones contraídas para su aplicación exijan su ulterior negociación e inserción en los Convenios provinciales.

3) En relación con lo dispuesto en el apartado anterior, los convenios vigentes en la rama del Metal no se verán afectados por lo establecido en el Convenio General, sino hasta el término de su caducidad temporal, salvo que tales convenios hayan dispuesto otra cosa.

Verificado lo anterior, la concurrencia entre ámbitos se resolverá en beneficio de lo dispuesto en el Convenio General, siempre que la colisión afecte al contenido normativo general, que, con tal carácter revestía la Ordenanza y Normas anexas, sustituidas por el presente Convenio de acuerdo con la Ley.

4) El Convenio General del Metal no será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de empresa, salvo que, de mutuo acuerdo, opten por adherirse a este Convenio General.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Los firmantes del presente Convenio acuerdan proceder a reglamentar, durante el primer año de vigencia del mismo, un sistema de Mediación y Arbitraje de acuerdo con los criterios generales que a continuación se relacionan:

a) Establecimiento de un procedimiento autónomo de solución de conflictos no individuales, surgidos como consecuencia de la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo.

b) Clarificación y otorgamiento de pleno valor y seguridad jurídica a lo establecido en dicho procedimiento.

En base a los criterios generales antes mencionados, el procedimiento que se desarrolle deberá responder a los siguientes principios:

a) Adecuación a lo establecido en la Recomendación número 92 de la OIT sobre conciliación y arbitraje voluntarios y artículo 6 de la Carta Social Europea.

b) Simplicidad del procedimiento.

c) Celeridad en la tramitación.

d) Publicidad de la solución e inmediata ejecutividad.

e) Voluntariedad, en todo caso, de la mediación y arbitraje.

f) La resolución arbitral será motivada y contra ella no cabrá recurso ulterior salvo por defecto de forma.

g) La solicitud de la mediación o arbitraje se dirigirá a la Comisión Mixta del Convenio y será ésta la que designe el mediador o árbitro(os) del conflicto. Contra esta designación no cabrá recurso alguno.

h) De acuerdo con la voluntariedad de la mediación y arbitraje, los litigantes correrán con los costes que el procedimiento genere. A este respecto la Comisión Mixta controlará que dicho coste se ajuste adecuadamente.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Las partes firmantes del Convenio General del Metal, tratando de conseguir la mejor regulación de las actividades encuadradas en su ámbito de aplicación, en aras de alcanzar una equiparación de los niveles de competitividad y evitar la concurrencia desleal, constituirán una Comisión Mixta que, siguiendo tales principios, estudie, y en su caso establezca, los acuerdos por los que se regulen las peculiariedades específicas de las actividades de montajes industriales, de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y líneas telefónicas.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Mientras no se disponga de una tabla de equivalencias que permita cotizar a la Seguridad Social según la clasificación en Grupos Profesionales, éstos y las categorías que actualmente ostentan los trabajadores, coexistirán a los efectos de cotización a la Seguridad Social y aplicación de los incrementos pactados en este Convenio General del Metal.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

Teniendo en cuenta las partes firmantes, este Convenio tendrá, a todos los efectos, eficacia relativa.

DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA

En cuanto a los derechos existentes en relación a los trabajadores que presten el Servicio Militar y a los que ostenten o hayan ostentado la categoría de Jefe de Equipo, se estará a lo previsto en los Convenios Provinciales. De no contemplarse dichos supuestos en los Convenios Provinciales, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

En el momento en que se produzca la derogación de la Ordenanza, deberá negociarse su contenido, bien en el Convenio General, bien en los Convenios Provinciales que no lo tuvieran regulado.

(D.G. 350)

IV. Administración Local

AYUNTAMIENTOS:

Número 5800

AGUILAS

EDICTO

Habiendo solicitado don Antonio García Asúa licencia para la adaptación de un local a restaurante, en calle Lara, número 15, de este municipio, el expediente de su razón queda expuesto al público por plazo de diez días, en cuyo término podrán presentarse las alegaciones que se estimen oportunas por las personas que se sientan afectadas.

Aguilas, 8 de junio de 1987.—El Alcalde.

—

Número 5789

CARTAGENA

EDICTO

Por Decreto de esta Alcaldía de fecha 29 de mayo de 1987 se ha aprobado el Pliego de Condiciones y proyecto de adecuación de exteriores en el Hogar-Escuela (sede de los Servicios Municipales).

De conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Contratos del Estado y 85 de su reglamento en relación con el artículo 122 del Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril, que aprobó el Texto Refundido de la Ley de Régimen Local, dicho proyecto y Pliego de Condiciones queda expuesto al público en el Negociado de Contratación por plazo de quince días, a contar desde la publicación de este anuncio, plazo en el que se podrán interponer reclamaciones.

Cartagena, a 29 de mayo de 1987.—El Alcalde.

—

Número 5780

CARTAGENA

EDICTO

Por acuerdo del Ayuntamiento Pleno de 30 de abril de 1987 se ha aprobado la ampliación del servicio de limpieza viaria y recogida de basuras.

Dicha documentación queda de manifiesto en el Negociado del margen, por plazo de quince días, a fin de oír reclamaciones de quienes tuvieran que alegar algo al respecto.

Cartagena, 9 de mayo de 1987.—El Alcalde.

—

* Número 5779

CARTAGENA

EDICTO

Por haber solicitado don Juan Antonio Gómez Bazar licencia para juegos recreativos en avenida Mar Menor, edificio Geranio, Mar de Cristal, se abre información pública por el plazo de diez días para que los interesados en este expediente puedan presentar las alegaciones que convenga a su derecho.

Cartagena, 26 de mayo de 1987.—El Alcalde.

—

* Número 5687

CIEZA

EDICTO

Por don Manuel Gómez Carbonell se ha solicitado licencia de apertura de establecimiento destinado a bar, con emplazamiento en avenida de Ramón y Cajal, 16.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 30 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas de 30 de noviembre de 1961, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia, puedan formular por escrito que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes, durante el plazo de diez días hábiles.

Cieza, a 15 de octubre de 1986.—El Alcalde.

Número 5692

SAN JAVIER

EDICTO

Por doña Rosario León Jurado se ha solicitado licencia para establecer la actividad de bar con música ambiental, con emplazamiento en polígono Z, Centro Comercial La Alcazaba, local C-10, de la Manga del Mar Menor.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 30 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia, puedan formular, por escrito, que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes, durante el plazo de diez días hábiles.

San Javier, a 3 de junio de 1987.—El Alcalde.

—

Número 5760

TORRE PACHECO

EDICTO

El Alçalde-Presidente del Ayuntamiento de Torre Pacheco, hace saber:

Que la Comisión de Gobierno, en sesión celebrada el día 25 de Junio de 1987, aprobó los siguientes expedientes:

—Actualización y aprobación del Registro Municipal de Solares correspondiente al ejercicio de 1986.

—Padrón de Solares sin Edificar del ejercicio de 1986, por un importe total de 7.767.843 pesetas.

Dichos expedientes quedan expuestos al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por plazo de un mes, a efectos de examen y reclamaciones.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Torre Pacheco, 26 de junio de 1987.—El Alcalde.

Número 5714

MURCIA

ANUNCIO

Aprobación inicial de la delimitación de la unidad de actuación 1 del Estudio de Detalle de Santa Cruz.

Aprobada inicialmente por el Consejo de la Gerencia de Urbanismo en sesión celebrada el día 14 del presente mes de mayo, la delimitación de la unidad de actuación 1 del Estudio de Detalle de Santa Cruz, la cual limita: al Norte, con zona No Urbanizable 11/2, vial de nueva creación por medio; Sur: calle Nueva creación y U.A. I; Este: Vereda de los Catalanes; Oeste: resto U.A.I., se somete a información pública por plazo de quince días en el Area de Urbanismo, a partir de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», durante cuyo plazo las personas interesadas podrán presentar las alegaciones que estimen pertinentes a su derecho.

Murcia, a 18 de mayo de 1987.—El Teniente Alcalde de Urbanismo y Medio Ambiente, Juan Enrique Serrano.

---

* Número 5704

CARTAGENA

EDICTO

Por haber solicitado don Segismundo Amorós Laguía, licencia para instalación de Sala de Discoteca en Plaza de San Francisco número 8 de Cartagena, se abre información pública por el plazo de diez días para que los interesados en este expediente puedan presentar las alegaciones que convenga a su derecho.

Cartagena, a 22 de junio de 1987.—El Alcalde.

Número 5583

SAN JAVIER

Corrección errores Edicto

Habiéndose observado error en los plazos de exposición al público del Padrón de Circulación de Vehículos, publicado mediante edicto en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» número 90 de fecha 20 de abril de 1987, se rectifica el mismo, ya que según el artículo 192.1 del Real Decreto Legislativo 781/86, el plazo de exposición al público es de un mes en vez de 15 días.

San Javier, 8 de mayo de 1987.—El Alcalde.

---

* Número 5695

LORCA

EDICTO

Por haber solicitado don Pedro Díaz García, Exp. AC-107/86, licencia para legalización de restaurante, en DP. de la Escucha, Ctra. de Pulpí, se abre información pública por plazo de diez días para que los interesados en este expediente puedan presentar las alegaciones que convengan a su derecho.

Lorca, a 18 de mayo de 1987.—El Alcalde, José Antonio Gallego López.

---

* Número 5696

LORCA

EDICTO

Por haber solicitado don Antonio Rosel Rosel, Exp. AC-28/87, licencia para café-bar, en DP. La Hoya, se abre información pública por plazo de diez días para que los interesados en este expediente puedan presentar las alegaciones que convengan a su derecho.

Lorca, a 15 de mayo de 1987.—El Alcalde, José Antonio Gallego López.

---

* Número 5697

LORCA

EDICTO

Por haber solicitado don Regino Córdoba López, Exp. 66/86, licencia para Taller Reparación vehículos automóviles, rama mecánica tipo III-A, en Ctra. Caravaca, DP. de Río, se abre información pública por plazo de diez días para que los interesados en este expediente puedan presentar las alegaciones que convengan a su derecho.

Lorca, 15 de mayo de 1987.—El Alcalde, José Antonio Gallego López.

---

* Número 5698

AGUILAS

El Tribunal designado para juzgar la provisión en propiedad mediante concurso oposición de una plaza de encargado de la Oficina de Turismo, es el siguiente:

—Presidente: Don Manuel Carrasco Muñoz, Alcalde del Ayuntamiento como titular, como suplente don Luis Salas Rodríguez.

—Vocales: Don Lucas Peinado Pérez, como titular, y don José Trevillo González como suplente, en representación de la Comunidad Autónoma, doña Manuela Gema Forés Galiana como titular y don Fernando Martínez Sánchez como suplente, técnicos administrativos de este Ayuntamiento.

—Secretario: Don Jesús Bernal Alvarez como titular, y doña Consuelo Díaz Mateu como suplente.

Lo que de conformidad con la Base 5ª de la convocatoria se hace público durante el plazo de un mes en cuyo término podrán presentarse reclamaciones y observaciones.

Aguilas a 5 de junio de 1987.—El Alcalde.

Número 5706

MURCIA

Devolución de fianza

Solicitada devolución de fianza definitiva por el contratista que más adelante se menciona y por el concepto que asimismo se especifica, y habiéndose cumplido los trámites reglamentarios, según la normativa vigente, se expone al público el presente anuncio durante quince días, a fin de que por particulares y entidades puedan presentarse cuantas reclamaciones se estimen pertinentes:

Don Juan Hernández Gil.

—Aceras entre calle Barca y La Asomá en Javalí Viejo.

Murcia, a 6 de mayo de 1987.—El Teniente de Alcalde de Economía y Hacienda.

Número 5579

TORRE PACHECO

Bases para la provisión, mediante concurso-oposición libre, en régimen de contratación laboral indefinida, de una plaza de Conserje del Pabellón Polideportivo Municipal.

Primera. Objeto de la convocatoria

Es objeto de esta convocatoria la provisión, mediante concurso-oposición libre, en régimen de contratación laboral indefinida, de una plaza de Conserje del Pabellón Polideportivo Municipal, vacante en la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento, siendo de aplicación el salario mínimo inter-profesional vigente en cada momento, dentro del marco de la legalidad actual, e incluida en la oferta de Empleo Público para 1987.

La convocatoria íntegra deberá anunciarse en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» y un extracto en el «Boletín Oficial del Estado» y se colocará, asimismo, en el tablón de edictos de la Casa Consistorial.

El desempeño del cargo es incompatible con cualquier otro remunerado con fondos del Estado, Provincia, Región o Municipio.

Segunda. Requisitos de los aspirantes

a) Ser español.

b) Tener cumplidos los dieciocho años de edad y no exceder de aquella en que pueda cumplir los requisitos establecidos en la legislación laboral respecto al periodo mínimo de carencia que le dé derecho a obtener, en su día, la pensión de jubilación.

c) Certificado de escolaridad o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

e) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio del Estado, de las Comunidades Autónomas, o de las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

f) Las personas minusválidas deberán acreditar tanto su condición de minusválido como su capacidad para desempeñar las tareas o funciones del puesto, mediante la oportuna certificación por el INSERSO.

Tercera. Instancias

Las instancias, dirigidas al Sr. Alcalde, se presentarán en el plazo de 20 días naturales a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Para ser admitido y, en su caso, tomar parte en la práctica de las pruebas selectivas, bastará con que los aspirantes manifiesten en su instancia que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, referidas a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias. Juntamente con la instancia se presentará el documento acreditativo de haber ingresado en la Depositaría Municipal la cantidad de 1.000 pesetas, en concepto de derechos de examen.

Cuarta. Admisión de aspirantes

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Comisión de Gobierno dictará resolución declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se hará pública en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», se indicará el plazo de subsanación que se concede a los excluidos y se determinará el lugar, fecha y hora de comienzo de los ejercicios.

Quinta. Tribunal

El Tribunal Calificador estará constituido de la siguiente forma:

Presidente: El de la Corporación o miembro de la misma en quien delegue.

Secretario: El de la Corporación o funcionario de la misma en quien delegue.

Vocales: Un representante del Profesorado Oficial designado por el Instituto de Estudios de Administración Local.

— Un representante de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

— El Concejal-Delegado de personal del Ayuntamiento de Torre-Pacheco.

— Un funcionario de carrera, designado por la Corporación.

La composición será publicada en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia». No podrá constituirse, ni actuar, sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente.

Sexta. Comienzo y desarrollo del concurso-oposición

Constará de dos fases diferenciadas: primero, se celebrará en fase de oposición, y, después, la de concurso.

Para establecer el orden en que habrán de actuar los aspirantes en aquellos ejercicios que no se puedan realizar conjuntamente, se verificará un sorteo. Con una antelación de, al menos, quince días se publicará en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», la fecha de inicio de los ejercicios.

Séptima. Ejercicios del concurso-oposición

a) Los ejercicios de la fase de oposición serán los siguientes:

—Escritura al dictado, de un párrafo elegido por el Tribunal, durante un tiempo máximo de 30 minutos.

—Operaciones de sumar, restar, multiplicar y dividir.

Redacción de un caso practico sobre la especialidad, propuesto por el Tribunal. Tiempo máximo, una hora.

b) Los méritos a valorar en la fase de concurso serán los siguientes:

—Por haber desempeñado plaza análoga en la Administración Pública, 0'50 puntos por año o fracción, hasta un máximo de 1'50 puntos.

—Por servicios prestados al Ayuntamiento de Torre-Pacheco, en calidad de Encargado de instalaciones deportivas hasta la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias, 0'20 puntos por mes de servicio, hasta un máximo de 2 puntos.

—Por titulaciones académicas: Bachiller Elemental, 0'50 puntos.

—Bachiller Superior, 0'75 puntos.

—Otros méritos alegados por el aspirante, debidamente justificados, hasta un máximo de 2 puntos.

Todos los méritos que alegue el aspirante, deberán acompañarse a la instancia de presentación, suficientemente justificados.

Octava. Calificación de los ejercicios

Los ejercicios de la oposición serán eliminatorios y calificados hasta un máximo de 10 puntos.

Cada miembro del Tribunal podrá conceder de 0 a 10 puntos y la suma de los así obtenidos será dividido por el número de miembros que hayan actuado, siendo el cociente la calificación del ejercicio.

La calificación definitiva estará determinada por la suma obtenida en los ejercicios y méritos.

Novena. Propuesta del Tribunal, presentación de documentos y nombramientos

Terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal hará pública la relación de aprobados y la elevará a la Alcaldía Presidencia, al objeto de que se lleve a cabo el nombramiento correspondiente.

Asimismo se elevará a la Alcaldía-Presidencia el Acta de la sesión final celebrada por el Tribunal, con el orden de puntuación de los opositores aprobados.

Los aspirantes nombrados aportarán la documentación exigida, dentro del plazo de 20 días naturales, desde que reciban la notificación del nombramiento.

Una vez aprobado el nombramiento, el aspirante propuesto deberá tomar posesión en el plazo de 20 días naturales, decayendo en su derecho, en caso contrario.

Décima. Incidencias

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y adoptar los acuerdos necesarios para el buen orden de la oposición, en todo lo no previsto en las presentes Bases, siempre que no se opongan a las mismas.

Undécima. Recursos

La convocatoria y sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de ambas, y de la actuación del Tribunal, podrán ser impugnados por los interesados, en los casos y la forma previstos en la Ley de Procedimiento Administrativo.

Número 5580

TORRE PACHECO

Convocatoria de pruebas selectivas para la provisión, mediante nombramiento interino, de una plaza de auxiliar administrativo vacante en la plantilla de funcionarios de este Ayuntamiento.

Primera. Objeto de la convocatoria

La presente convocatoria tiene por objeto la provisión, mediante nombramiento interino, de una plaza de Auxiliar Administrativo de Administración General, vacante en la plantilla de funcionarios de este Ayuntamiento y anunciada en su oferta de empleo público para 1987, dotada con los emolumentos, grado, trienios y pagas extraordinarias y restantes retribuciones complementarias legalmente establecidas (Grupo D, según artículo 25 de la Ley 30/1984.

Segunda. Requisitos de los aspirantes

a) Ser español.

b) Tener cumplidos los dieciocho años de edad y no exceder de aquella en que falten menos de 10 años para la jubilación forzosa por edad, determinada por la legislación básica en materia de función pública.

c) Estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, o equivalente.

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones

Las personas minusválidas habrán de acreditar tanto su condición de minusválido como su capacidad para desempeñar las tareas o funciones del puesto mediante la oportuna certificación expedida por el INSERSO.

e) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio del Estado, de las Comunidades Autónomas, o de las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

Tercera. Instancias

Las instancias, serán dirigidas al Sr. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Torre-Pacheco, y se presentarán en el plazo de diez días naturales, en el Registro General de Entrada, a partir del siguiente al de la publicación íntegra de esta convocatoria en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Las instancias también podrán presentarse a través de alguna de las formas previstas en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Para ser admitido y tomar parte en las pruebas selectivas bastará con que los aspirantes manifiesten en su intancia que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, referidas a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de la misma, uniendo a la instancia el documento acreditativo de haber ingresado en la Depositaría Municipal la cantidad de 500 pesetas en concepto de derechos de examen.

Los méritos alegados por los aspirantes en sus instancias deberán ser acreditados en el momento de presentación de las mismas.

Si alguna de las instancias adoleciese de defecto subsanable, se requerirá al interesado para que proceda a la subsanación en el plazo de diez días, bajo apercibimiento de que si no lo hiciere, se archivará su petición sin más trámite, quedando excluido de la lista de aspirantes.

El Sr. Alcalde-Presidente dictará resolución por la que se aprueba la lista de aspirantes admitidos y excluidos, publicándose en el tablón de edictos municipal y notificándose individualmente a los interesados.

Cuarta. Tribunal Calificador

El Tribunal Calificador estará compuesto del siguiente modo:

Presidente: Titular: Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, o concejal en quien delegue.

Suplente: Sr. Primer Teniente de Alcalde.

Secretario: Titular: Sr. Secretario General de la Corporación.

Suplente: Sr. Funcionario en quien delegue el Secretario General.

Vocales: 1. Titular: Sr. Concejal-Delegado de Personal.

Suplente: Un Concejal de la Corporación.

2. Titular: Un técnico de Administración General.

Suplente: Un técnico de Administración General.

3. Titular: Un Auxiliar-Administrativo de Administración General.

Suplente: Un Auxiliar-Administrativo de Administración General.

La composición del Tribunal se hará pública en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento, debiendo incluir los respectivos titulares y suplentes, con una antelación mínima de quince días al comienzo de los ejercicios.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la presencia, como mínimo, de la mitad más uno de sus miembros, titulares o suplentes, siendo necesaria, en todo caso, la asistencia del Presidente y del Secretario. Las decisiones del Tribunal se adoptarán por mayoría, debiendo ajustar su actuación estrictamente a las bases de la convocatoria.

Quinta. Comienzo y desarrollo de los ejercicios.

Aprobada la lista de aspirantes admitidos y excluidos, la Comisión de Gobierno, inmediatamente, o resueltas las reclamaciones si las hubiere, adoptará acuerdo señalando lugar, día y hora para el comienzo de los ejercicios, que será expuesta en el tablón de edictos y notificada a los interesados.

Las pruebas selectivas constarán de dos fases:

A) Fase de oposición:

Primer ejercicio: Consistirá en una copia a máquina, durante diez minutos, de un texto que facilitará el Tribunal, a una velocidad mínima de 250 pulsaciones por minuto.

Se calificará la velocidad desarrollada, la limpieza y exactitud de lo copiado y la corrección que presenta el escrito.

Segundo ejercicio: Contestar por escrito durante el tiempo máximo de una hora, un tema determinado por el Tribunal inmediatamente antes del comienzo del ejercicio, relacionado con algunas de las materias que figuran en el temario anexo a esta convocatoria, aunque no se atenga a epígrafes concretos del mismo.

Tercer ejercicio: Contestar a un cuestionario sobre el temario que figura anexo a esta convocatoria, en el plazo máximo de una hora.

B) Fase de concurso:

Los aspirantes que hayan superado la fase de oposición tendrán acceso al concurso, consistente en una valoración de los méritos alegados y justificados, con arreglo al siguiente baremo:

—Por servicios prestados al Ayuntamiento de Torre-Pacheco como Auxiliar Administrativo, a 0'5 puntos por mes, hasta un máximo de 3 puntos.

—Por servicios prestados a la Administración Pública como Auxiliar Administrativo, a 0'20 puntos por mes, hasta un máximo de 2 puntos.

—Por servicios prestados a la empresa privada como Auxiliar Administrativo, a 0'10 puntos por mes, hasta un máximo de 1 punto.

—Por asistencia a cursos o conferencias sobre temas relacionados con el puesto de trabajo objeto de esta convocatoria, hasta un máximo de 2 puntos.

—Cualquier otro mérito alegado por el aspirante, hasta un máximo de 1 punto.

Sexta. Calificación de los ejercicios

Los ejercicios de la fase de oposición serán eliminatorios y calificados hasta un máximo de 10 puntos, siendo preciso alcanzar 5 puntos en cada uno de ellos para considerarse aprobado.

El número de puntos que podrán ser otorgados por cada miembro del Tribunal, en cada uno de los ejercicios, será de cero a diez puntos.

Las calificaciones se adoptarán sumando las puntuaciones otorgadas por los distintos miembros del Tribunal y dividiendo el total por el número de asistentes de aquél, siendo el cociente la calificación del ejercicio.

El orden de calificación definitiva estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los ejercicios y méritos.

Séptima. Relación de aprobados, presentación de documentos y nombramiento

Terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, no pudiendo rebasar éstos el número de plazas convocadas, y elevará dicha relación al Sr. Alcalde al objeto de que se lleve a cabo el nombramiento correspondiente.

Las resoluciones del Tribunal vinculan a la Administración, sin perjuicio de que ésta, en su caso pueda proceder a su revisión, conforme a lo previsto en los artículos 109 y siguientes de la Ley de Procedimiento Administrativo. Los aspirantes propuestos aportarán ante la Administración Municipal, dentro del plazo de 10 días naturales desde que se haga pública la resolución del Ayuntamiento sobre el nombramiento, los documentos acreditativos de reunir las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Si dentro del plazo indicado no presentaran la documentación, no podrán ser nombrados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en la instancia.

En el supuesto de tener la condición de funcionario público, estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos, ya acreditados, para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar únicamente certificación del Ministerio u Organismo de quien dependan acreditando su condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

Octava. Incidencias

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten, y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de las pruebas en todo lo no previsto en las presentes bases, y siempre que no se opongan a las mismas.

La convocatoria y sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de ésta y de la actuación del Tribunal podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma prevista en la Ley de Procedimiento Administrativo.

TEMARIO ANEXO

Tema 1. La Constitución Española de 1978. Principios generales. Organización Territorial del Estado.

Tema 2. Derechos y deberes fundamentales de los españoles.

Tema 3. Régimen Local español. Principios constitucionales y regulación jurídica.

Tema 4. Organización municipal. Competencias.

Tema 5. La función pública local y su organización.

Tema 6. Procedimiento Administrativo Local. El Registro de Entrada y Salida de documentos. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones.

Tema 7. Haciendas locales: Clasificación de Ingresos. Ordenanzas Fiscales.

* Número 5535

MURCIA

EDICTO

Habiendo solicitado don Miguel Angel Pallarés Rodríguez licencia para la apertura de café-bar con cocina y música en plaza de la Oliva, s/n., Alquerías, se abre información pública para que, en plazo de diez días, puedan formularse alegaciones por aquellas personas que se consideren afectadas.

Murcia a 26 de mayo de 1987.—El Teniente de Alcalde, Vicepresidente del Consejo de Gerencia.

---

* Número 5537

MURCIA

EDICTO

Habiendo solicitado don Pedro Navajas Quinto licencia para la apertura de café-bar sin cocina ni música, en Pantano Camarillas, s/n., Murcia, se abre información pública para que, en plazo de diez días, puedan formularse alegaciones por aquellas personas que se consideren afectadas.

Murcia a 28 de mayo de 1987.—El Teniente de Alcalde, Vicepresidente del Consejo de Gerencia.

---

* Número 5561

CARTAGENA

Negociado de Contratación

EDICTO

Habiéndose recibido definitivamente las obras de «Reparación de fuente en Submarino Peral», realizadas por don Fernando Igartua Eady, se expone al público por plazo de 15 días expediente que se tramita para devolver la fianza depositada con motivo de la adjudicación de la citada obra.

Dicho expediente queda de manifiesto en el Negociado citado, donde podrá ser examinado en días y horas hábiles.

Cartagena, 19 de mayo de 1987.—El Alcalde.

* Número 5562

CARTAGENA

Negociado de Contratación

EDICTO

Habiéndose recibido definitivamente las obras de «Reparación de la fuente en la Alameda de San Antón», realizadas por don Fernando Igartua Eady, se expone al público por plazo de 15 días expediente que se tramita para devolver la fianza depositada con motivo de la adjudicación de la citada obra.

Dicho expediente queda de manifiesto en el Negociado citado, donde podrá ser examinado en días y horas hábiles.

Cartagena, 19 de mayo de 1987.—El Alcalde.

---

* Número 5564

CARTAGENA

Negociado de Contratación

EDICTO

Habiéndose recibido definitivamente las obras de «Reparación de la fuente en Héroes de Cavite», realizadas por don Fernando Igartua Eady, se expone al público por plazo de 15 días expediente que se tramita para devolver la fianza depositada con motivo de la adjudicación de la citada obra.

Dicho expediente queda de manifiesto en el Negociado citado, donde podrá ser examinado en días y horas hábiles.

Cartagena, 19 de mayo de 1987.—El Alcalde.

---

* Número 5565

CARTAGENA

Negociado de Contratación

EDICTO

Habiéndose recibido definitivamente las obras de «Pavimentación de camino de acceso al Colegio Nacional de La Puebla», realizadas por don Cayetano Sánchez Martínez, se expone al público por plazo de 15 días expediente que se tramita para devolver la fianza depositada con motivo de la adjudicación de la citada obra.

Dicho expediente queda de manifiesto en el Negociado citado, donde podrá ser examinado en días y horas hábiles.

Cartagena, 19 de mayo de 1987.—El Alcalde.

* Número 5566

CARTAGENA

Negociado de Contratación

EDICTO

Habiéndose recibido definitivamente las obras de «Pavimentación de calzadas y aceras en El Llano, El Beal y El Estrecho», realizadas por don Valentín Ferrer García, se expone al público por plazo de 15 días expediente que se tramita para devolver la fianza depositada con motivo de la adjudicación de la citada obra.

Dicho expediente queda de manifiesto en el Negociado citado, donde podrá ser examinado en días y horas hábiles.

Cartagena, 25 de mayo de 1987.—El Alcalde.

---

* Número 5563

SAN JAVIER

EDICTO

Por don Jerónimo Navarro Barbero se ha solicitado licencia para establecer la actividad de supermercado con asador de pollos, con emplazamiento en Gran Vía, Edf. Cancun, La Manga del Mar Menor.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 30 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia, puedan formular, por escrito, que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes, durante el plazo de diez días hábiles.

San Javier a 26 de mayo de 1987. El Alcalde.

---

* Número 5460

LORCA

EDICTO

Por haber solicitado doña Teodora Martínez Asensio licencia para instalación de café-bar de 3.ª categoría, en Ctra. de Caravaca, se abre información pública por plazo de diez días para que los interesados en este expediente puedan presentar las alegaciones que convengan a su derecho.

Lorca, 7 de mayo de 1987.—El Alcalde, José Antonio Gallego López.

* Número 5532

CARTAGENA

Bases que han de regir la convocatoria de concurso-oposición libre para cubrir una vacante y las que vaquen en la plantilla laboral del Servicio de Aguas, correspondiente al grupo primero, cuarta categoría, Delineantes.

Primera: Objeto y publicación de la convocatoria.

Es objeto de la presente convocatoria la provisión por el procedimiento de pruebas selectivas, mediante el sistema de concurso-oposición libre de una plaza, y las que vaquen hasta el momento en que el Tribunal formule propuesta de nombramiento, de Delineante de la plantilla laboral de Servicio de Aguas, con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 2.223/84, de 19 de diciembre, y en la Ordenanza de Trabajo, para las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas, de 27 de enero de 1972, e integrados dentro del grupo primero, cuarta categoría, y dotadas con las retribuciones y pagas que legalmente le correspondan.

La convocatoria se publicará íntegramente en el tablón de anuncios del Servicio de Aguas y del Excmo. Ayuntamiento, así como en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», y un extracto de la misma se publicará en el «Boletín Oficial del Estado». Las restantes publicaciones se harán en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Segunda: Requisitos de los aspirantes.

Para tomar parte en las pruebas selectivas será necesario:

a) Ser de nacionalidad española.

b) Haber cumplido los 18 años de edad y no rebasar los 55 en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.

c) Estar en posesión del Título de Oficial Delineante y experiencia profesional de cinco o más años documentalmente acreditada, en el gremio.

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

e) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio del Estado o de la Administración Local o empresa auxiliar de la misma, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de la profesión, ni de las funciones públicas.

Tercera: El trabajo a desarrollar será el propio de la categoría mencionada, de acuerdo con lo que determina la Ordenanza de Trabajo citada, con las innovaciones tecnológicas que se puedan adoptar.

Cuarta: Las instancias solicitando tomar parte en el concurso-oposición, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de los requisitos exigidos en la Base 2.ª, se dirigirán al Ilmo. Sr. Alcalde, y se presentarán en el Registro General, en el plazo de veinte días naturales, contados a partir del siguiente día al que aparezca la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Las instancias también podrán presentarse en la forma que determina el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Los derechos de examen, que se fijan en la cantidad de 1.500 pesetas, serán satisfechos por los aspirantes al presentar las instancias y no podrán ser devueltos más que en caso de no ser admitidos a examen por falta de los requisitos exigidos para tomar parte en el concurso-oposición.

Quinta: Terminado el plazo de presentación de instancias la Corporación aprobará la lista provisional de los aspirantes admitidos y excluidos que se hará pública en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» y será expuesta en el tablón de anuncios de la Corporación y se concederá un plazo de diez días a efectos de reclamaciones.

Dichas reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas en la resolución por la que apruebe la lista definitiva que será hecha pública asimismo en la forma indicada. En caso de no presentarse reclamación, pasará la lista provisional de admitidos a ser definitiva sin necesidad de nueva publicación.

Sexta: Tribunal calificador.

El Tribunal calificador de las pruebas selectivas estará constituido de la siguiente forma:

Presidente: El que lo sea de la Corporación o miembro de la misma en quien delegue.

Secretario: El que lo sea de la Corporación o funcionario de la misma en quien delegue, y que actuará con voz y sin voto.

Vocales:

Un representante del Profesorado Oficial designado por el Instituto de Estudios de Administración Local.

El Ingeniero del Servicio de Aguas.

Un empleado del Servicio de Aguas que pertenezca al grupo de la plaza que se convoca y de categoría no inferior a la misma.

Un representante del Comité de Empresa del Servicio de Aguas.

La designación de los miembros del Tribunal se hará pública en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», así como en el tablón de anuncios de la Corporación.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente.

Séptima: Comienzo y desarrollo de las pruebas selectivas.

Para establecer el orden en que actuarán los aspirantes en aquellos ejercicios que no se puedan realizar conjuntamente, se verificará un sorteo.

Antes de dar comienzo el primer ejercicio se anunciará el día, la hora y local en que se celebrará, en el tablón de anuncios de la Corporación y en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, salvo casos de fuerza mayor, debidamente justificados y apreciados libremente por el Tribunal.

Octava: Fases del concurso-oposición.

En primer lugar se valorarán por el Tribunal los méritos alegados por los aspirantes y que habrán de aportar y justificar documentalmente en el momento de la presentación de las instancias, con arreglo al siguiente baremo:

1.º Por servicios prestados a la Administración Pública como Delineante, en calidad de funcionario, contratado administrativo laboral, a 0,10 puntos por mes, hasta el límite de 10 puntos.

2.º Por servicios prestados en

empresas de Servicios de Aguas, como Delineante, en calidad de agregado temporal o contratado laboral, a 0,20 puntos por mes, hasta el límite de 20 puntos.

3.° Otros méritos como experiencia profesional, titulaciones complementarias, diplomas, cursos, cursillos, jornadas, publicaciones, etc., valorados conjuntamente y a criterio del Tribunal, hasta el límite de 5 puntos.

La valoración de los méritos habrá de hacerse por el Tribunal, con al menos 48 horas de antelación al comienzo de la fase oposicion y no podrá exceder en el conjunto de los apartados del límite de 35 puntos.

Fase de oposición.

Los ejercicios de esta fase serán los siguientes:

Primer ejercicio.—Escrito y práctico. Constará conjuntamente de las partes siguientes:

a) Levantamiento de un depósito de agua o parte del mismo con el auxilio de la cinta, desarrollándose en papel vegetal y delineándose sólo a lápiz, pudiéndose realizar los alzados, secciones y elementos de detalle.

b) Partiendo de un croquis acotado, realizar a tinta delineación de todas las vistas necesarias o puesta en limpio con sus cálculos de un perfil longitudinal con un tendido de abastecimiento de agua con sus elementos especiales y piezas necesarias, desde una toma o depósito hasta un presunto núcleo de población, con indicación en perfil longitudinal de la ubicación de los elementos mencionados.

Para este ejercicio los opositores deberán ir provistos de los útiles necesarios.

El tiempo para su realización será fijado por el Tribunal.

Segundo ejercicio.—Escrito. Consistirá en contestar a dos temas del Grupo I, teoría, extraídos al azar y comunes para todos los aspirantes. El tiempo para la realización del ejercicio será fijado por el Tribunal.

Tercer ejercicio.—Oral. Consistirá en exponer un tema de los del Grupo II para la formación de un guión, que le servirá para el desarrollo del tema, el Tribunal podrá dialogar con el aspirante sobre aquellas materias objeto de los mismos y pedirle cualesquiera otras aplicaciones complementarias de todos los ejercicios. El diálogo podrá tener una duración máxima de quince minutos.

Novena: Calificación de los ejercicios.

Cada uno de los ejercicios de que consta la fase de oposición se calificará de 0 a 10 puntos, por cada uno de los miembros del Tribunal, constituyendo la media aritmética de dichas puntuaciones la calificación de cada uno de los ejercicios.

Será necesario para pasar al ejercicio siguiente el haber obtenido un mínimo de 5 puntos.

La calificación definitiva de la fase de oposición vendrá determinada por la suma aritmética de las calificaciones obtenidas en cada uno de los ejercicios.

A la calificación así obtenida se sumarán los puntos que cada aspirante hubiere obtenido en la fase de concurso, determinándose así la calificación definitiva del concurso-oposición.

El orden de calificación definitiva vendrá determinado por el mayor número de puntos obtenidos.

Décima: Relación de aprobados, presentación de documentos y contrato.

Terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal publicará la relación de aprobados por orden de puntuación, no pudiendo rebasar éstos el número de plazas convocadas, y elevará dicha relación al órgano competente para formular el correspondiente contrato, y exposición en el tablón del Servicio de la relación calificativa.

El nombrado deberá tomar posesión, en un plazo máximo de 10 días, del puesto de trabajo.

Undécima: Incidencias.

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar acuerdos necesarios para el buen orden de las pruebas selectivas y su celeridad, en todo lo no previsto en estas bases de concurso-oposición.

Cartagena a 1 de abril de 1987.—El Alcalde.

PROGRAMA

GRUPO I

TEORIA

Temas:

1.° Perpendiculares: Diferentes problemas, casos de que el punto esté contenido en la recta o exterior.

2.° Bombas y elevaciones de bombeo: Clasificación de bombas; trabajo y rendimiento de bombas. Selección de bombas.

3.° Topografía: Aparatos y útiles.

4.° Movimiento de tierras: Explanaciones y cubicaciones (ejercicios prácticos).

5.° Pruebas a realizar: A las tuberías instaladas.

6.° Hormigón: Dosificaciones, preparación, puesta en obra, curado del hormigón y resistencia características del hormigón.

7.° Hormigón armado: Anclaje de las armaduras; empalme de las armaduras; fisuración del hormigón.

8.° Pruebas en los hormigones: Clases, ensayos.

9.° Calidad de abastecimiento del agua: Impureza en el agua; bacteria del agua; relación entre las bacterias patógneas de los colibacilos y los virus en el agua.

10. Construcción de las redes de distribución: Excavaciones y relienos; colocación y manejo de los tubos; tubos sumergidos; emplazamiento de las bocas de incendio; colocación de válvulas.

---

* Número 5558

CARTAGENA

EDICTO

El Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena,

Hace saber: Que en sesión celebrada por la Comisión de Gobierno de este Ayuntamiento el día 15 de mayo de 1987, se aprobó definitivamente el padrón que ha de servir de base para la exacción, en el presente ejercicio, del Impuesto Municipal sobre Circulación de Vehículos.

Contra este acuerdo de aprobación definitiva, y de conformidad al artículo 192.1, del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, podrá formularse, ante el mismo Ayuntamiento, Recurso de Reposición, previo al Contencioso-Administrativo, en el plazo de un mes, a contar desde la presente publicación.

Cartagena, 18 de mayo de 1987.—El Alcalde, P.O., el Concejal Delegado de Hacienda, José Láiz Vivo.

* Número 5645

OJOS

EDICTO

Esta Corporación ha aprobado definitivamente el Presupuesto Municipal para 1987, con el siguiente resumen por capítulos:

CAPITULOS	CONCEPTOS	PESETAS	CAPITULOS	CONCEPTOS	PESETAS
	ESTADO DE GASTOS			**ESTADO DE INGRESOS**	
	A) OPERACIONES CORRIENTES:			A) OPERACIONES CORRIENTES:	
1	Remuneraciones del personal	7.770.911	1	Impuestos directos	2.856.000
2	Compra de bienes corrientes y de servicios	6.406.766	2	Impuestos indirectos	353.600
3	Intereses	100.103	3	Tasas y otros ingresos	18.886.682
4	Transferencias corrientes	1.567.900	4	Transferencias corrientes	4.410.000
			5	Ingresos patrimoniales	508.700
	B) OPERACIONES DE CAPITAL:			B) OPERACIONES DE CAPITAL:	
6	Inversiones reales	24.929.320	6	Enajenación de inversiones reales	1.000
7	Transferencias de capital		7	Transferencias de capital	14.484.118
8	Variación de activos financieros	100.000	8	Variación de activos financieros	100.000
9	Variación de pasivos financieros	525.000	9	Variación de pasivos financieros	
	Total del Presupuesto Preventivo	**41.400.000**		**Total del Presupuesto Preventivo**	**41.400.000**

RESUMEN

	Pesetas
Importan los GASTOS por todos conceptos	41.400.000
Importan los INGRESOS por todos conceptos	41.400.000
	NIVELADO

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con el artículo 446 del Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril.

Ojós, 12 de junio de 1987.—El Alcalde, Bartolomé Bermejo Aráez.