



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS



<b>SUSCRIPCIÓN</b> Anual ..... 5.300 ptas. Semestral ..... 3.180 ptas. Trimestral ..... 2.014 ptas. Ayuntamientos .. 3.975 ptas.  <b>FRANQUEO CONCERTADO</b> Núm. 09/2	<b>SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS</b>  <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Angel Olivares Ramirez  <b>ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL</b>  Ejemplar: 60 pesetas      :-      De años anteriores: 150 pesetas	<b>INSERCIÓNES</b> 150 ptas. por línea (DIN A-4) 100 ptas. por línea (cuartilla) 1.000 ptas. mínimo Pagos adelantados  Depósito Legal: BU - 1 - 1958
<b>Año 1988</b>	<b>Jueves 11 de agosto</b>	<b>Número 183</b>

### Providencias Judiciales

#### BURGOS

##### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

El Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número uno de Burgos.

Hace saber: Que en este Juzgado, bajo el número 0061/88, se siguen autos de de ejecutivo-otros títulos, a instancia del Procurador Carlos Aparicio Alvarez en representación del Banco de Santander, S.A., contra Germán Manuel Vázquez Asensio y Evangelina Rodríguez Quesada, en reclamación de cantidad, en cuyas actuaciones se ha acordado sacar a la venta en pública y judicial subasta, por primera, segunda y tercera vez en su caso, plazo de veinte días y bajo las condiciones que se indicarán, los bienes que luego se reseñan.

El remate tendrá lugar en la Sala de la Audiencia de este Juzgado, el día cuatro de octubre, a las once horas, en primera subasta, y si resultare desierta, el día dos de noviembre a la misma hora, en segunda; y en el caso de que también resultare desierta, el día veintinueve de noviembre, a la misma hora en tercera.

Para poder tomar parte en la subasta deberán los licitadores consignar previamente en la mesa del Juzgado o establecimiento público destinado al efecto, una cantidad equivalente al menos al veinte por ciento efectivo del valor de los bienes en la primera subasta; en segunda y terce-

ra subasta se consignará el mismo porcentaje, pero el tipo de la segunda será el de la tasación rebajada en un veinticinco por ciento, sin cuyo requisito no serán admitidos.

No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo de los bienes en la primera subasta; en la segunda no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de la misma, que será el de tasación rebajado en un veinticinco por ciento, y en tercera subasta podrá hacerse cualquier postura al salir sin sujeción a tipo.

Podrán hacerse las pujas en calidad de ceder a tercero, haciéndolo constar así en el acto.

Desde el anuncio de esta subasta hasta su celebración podrán hacerse posturas por escrito, en pliego cerrado, depositando en la mesa del Juzgado junto con aquél el importe de la consignación del veinte por ciento antes indicado, o acompañando el resguardo de haberla hecho en el establecimiento destinado al efecto, cuyos pliegos serán abiertos en el acto del remate al publicarse las posturas, surtiendo los mismos efectos que las que se realicen en dicho acto.

Los autos y certificación del registro estarán de manifiesto en la Secretaría del Juzgado, donde podrán ser examinados en días y horas hábiles.

Se hace constar que no se han suplido los títulos de propiedad, y que las cargas o gravámenes anteriores o preferentes, si los hubiere, al crédito de la parte actora, continuará subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado

en la responsabilidad de los mismos sin destinarse a su extinción el precio del remate.

1. — Vivienda letra C, de la planta segunda, de la casa número treinta y cinco, de la calle Vitoria, de esta ciudad de Burgos. Tiene una superficie construida de 162,63 metros cuadrados de los que son útiles ciento veintiséis metros sesenta y tres decímetros cuadrados. Consta de vestíbulo, pasillo distribuidor, salón comedor, dormitorio principal con baño, cuatro habitaciones, cocina, baño, aseo y terraza-tendedero al patio. Dispone de un trastero en la planta entrecubiertas, indisolublemente vinculado e inherente a la vivienda, de una superficie de 9,02 metros cuadrados y señalado con el número 23. Cuota de valor 2,35 por ciento. Inscrita al tomo 3.517, libro 307, folio 126, finca 26.523. Tasada en 19.000.000 de pesetas.

2. — Plaza de garaje, sita en el sótano segundo, señalado con el número uno, del edificio número 35 de la calle Vitoria. Tiene una superficie útil de 12,50 metros cuadrados. Cuota de valor 0,337 por ciento. Inscrita al tomo 3.517, libro 307, folio 48, finca 26.445. Tasada en 750.000 pesetas.

3. — Plaza de garaje, sita en el sótano segundo, señalado con el número doce, del mismo edificio que las anteriores. Tiene una superficie útil de 12,50 metros cuadrados. Cuota de valor 0,3367 por ciento. Inscrita al tomo 3.517, folio 70, finca 26.467. Tasada en 750.000 pesetas.

4. — Los derechos de traspaso del negocio de hostelería denominado

«El Bocadito», sito en la planta baja, número cinco de la calle de Las Calzadas, de Burgos. Ocupa una superficie de noventa y seis metros cuadrados, con contrato de arrendamiento de noviembre de 1986, modificado el mismo mes del año 1987, por cambio de uso, con cláusula de revisión anual. Tasada en 10.000.000 de pesetas.

5. — Vehículo marca Peugeot 505-GTL, matriculado en el 28-3-84, matrícula BU-4581-H, propiedad de don Germán Manuel Vázquez Asensio. Tasado en 1.100.00 pesetas.

Dado en Burgos, a dieciocho de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — El Juez (ilegible). — El Secretario (ilegible).

5275.—12.450,00

## BRIVIESCA

### Juzgado de Distrito

#### Cédulas de citación

De orden de S.S.<sup>a</sup> y en virtud de lo acordado en el juicio de faltas número 197/86, sobre imprudencia con daños, en resolución de esta fecha se cita al responsable civil de concesionario Peugeot, con último domicilio en Particular de Allende, número 2, 6.º B, Bilbao, hoy ignorado paradero, para que comparezca a la celebración del juicio de faltas señalado el día veintitrés de septiembre, a las diez y treinta horas, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, previniéndole que de no comparecer deben hacerlo con los medios de que intenten valerse con los apercibimientos de Ley.

Y para que conste y sirva de citación, a los expresados anteriormente, expido y firmo la presente, para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Briviesca, a veintidós de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — La Secretaria (ilegible).

5245.—1.575,00

De orden de S.S.<sup>a</sup> y en virtud de lo acordado en el juicio de faltas número 109/87, sobre imprudencia con daños, en resolución de esta fecha se cita al señor don Joudat Mohammed y como responsable civil Bonal M. Claude, con últimos domicilios en Francia, hoy ignorados paraderos, para que comparezcan a la celebración del juicio de faltas señalado el

día veintitrés de septiembre, a las doce horas, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, previniéndoles que de no comparecer deben hacerlo con los medios de que intenten valerse con los apercibimientos de Ley.

Y para que conste y sirva de citación, a los expresados anteriormente, expido y firmo la presente, para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Briviesca, a veintidós de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — La Secretaria (ilegible).

5246.—1.575,00

De orden de S.S.<sup>a</sup> y en virtud de lo acordado en el juicio de faltas número 16/88, sobre imprudencia con daños, en resolución de esta fecha se cita al señor don Silverio de Jesús Fernández, y como responsable civil Auto Mondinense, Sociedad Anónima, con último domicilio en Mondin de Basto (Portugal), hoy ignorado paradero, para que comparezca a la celebración del juicio de faltas señalado el día veintitrés de septiembre, a las diez y cuarenta horas, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, previniéndole que de no comparecer debe hacerlo con los medios de que intenten valerse, previniéndole que de no verificarlo les pasará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que conste y sirva de citación, a los expresados anteriormente, expido y firmo la presente, para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Briviesca, a veintidós de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — La Secretaria (ilegible).

5247.—1.800,00

De orden de S.S.<sup>a</sup> y en virtud de lo acordado en el juicio de faltas número 75/88, sobre imprudencia con daños y lesiones, en resolución de esta fecha se cita al señor don Bernard Serge Vaucelle, con último domicilio en 5 Rue du Moollin, Cuville (Francia), y responsable civil subsidiario Ste. des Ano Ete Jumentier, S.A., Route Nationale 16 de 95270 Chaumoatel (Francia), ambos, hoy ignorados paraderos, para que comparezcan a la celebración del juicio de faltas señalado el día veintitrés de septiembre, a las once horas, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, previniéndoles

que de comparecer deben hacerlo con los medios de que intenten valerse con los apercibimientos de Ley.

Y para que conste y sirva de citación, a los expresados anteriormente, expido y firmo la presente, para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Briviesca, a veintidós de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — La Secretaria (ilegible).

5249.—2.250,00

De orden de S.S.<sup>a</sup> y en virtud de lo acordado en el juicio de faltas número 109/88, sobre imprudencia con daños, en resolución de esta fecha se cita al señor don Elbaroudi Mohammed, responsable civil, con último domicilio en Rue de Merode 399-1060 Bruxelles, hoy ignorado paradero, para que comparezca a la celebración del juicio de faltas señalado el día veintitrés de septiembre, a las doce y treinta horas, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, previniéndole que de no comparecer debe hacerlo con los medios de que intenten valerse, previniéndole que de no verificarlo les pasará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que conste y sirva de citación, a los expresados anteriormente, expido y firmo la presente, para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Briviesca, a veintidós de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — La Secretaria (ilegible).

5250.—2.250,00

De orden de S.S.<sup>a</sup> y en virtud de lo acordado en el juicio de faltas número 112/88, sobre imprudencia con daños, en resolución de esta fecha se cita al señor don Gregorio Remy, con último domicilio en Marignane (Francia), hoy ignorado paradero, para que comparezca a la celebración del juicio de faltas señalado el día veintitrés de septiembre, a las doce horas, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, previniéndoles que deben comparecer con los medios de que intenten valerse.

Y para que conste y sirva de citación, a los expresados anteriormente, expido y firmo la presente, para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Briviesca, a veintidós de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — La Secretaria (ilegible).

5251.—2.250,00

# ANUNCIOS OFICIALES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 18 de mayo de 1988, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «EDB, S.A.», de Quintanilla Sobresierra (Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «EDB, S.A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 13 de mayo del presente año y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 17 de mayo de 1988.

Esta Dirección Provincial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, 18 de mayo de 1988. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

\* \* \*

### Convenio Colectivo de «EDB, S.A.», para el período del 1-1-88 al 31-12-90

Artículo 1.º — *Objeto*. — El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, y facilitar el buen entendimiento entre las partes, con los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos.

Art. 2.º — *Ambito territorial*. — Este Convenio Colectivo será de aplicación para el centro de trabajo de «EDB, S.A.», en Quintanilla Sobresierra.

Art. 3.º — *Ambito personal*. — El Convenio afectará a todos los trabajadores del centro de «EDB, S.A.», de Quintanilla Sobresierra, a excepción del personal Técnico y Directivo.

Art. 4.º — *Ambito temporal*. — El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día primero de enero de 1988 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1990, en que se extinguirá sin necesidad de preaviso por ninguna de las partes.

Inmediatamente después de terminada su vigencia se iniciará la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, dentro del mes de enero de 1991.

Art. 5.º — *Vinculación a la totalidad*. — Las condiciones pactadas en el presente Convenio formarán un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6.º — *Compensación y absorción*. — Las mejores condiciones de normas laborales establecidas legal y reglamentariamente, o por Convenio Colectivo de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Art. 7.º — *Garantías personales*. — Se respetarán, a título exclusivamente individual, aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Art. 8.º — *Organización del trabajo*. — La organización práctica del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Respecto al control de rendimientos, el trabajador de nuevo ingreso dispondrá de un período de prueba y adaptación al puesto que se le asigne, de quince días de duración, durante los cuales le será exigible la actividad normal de 100, sistema PIC. Si superase esta activi-

dad será retribuido, de acuerdo con las tablas de primas existentes en cada momento, por la actividad realmente alcanzada.

Todo trabajador, con una antigüedad en fábrica superior a quince días, en el supuesto de cambio de trabajo, dispondrá de un período de adaptación al mismo hasta dos días de duración. A este respecto, se efectuará un estudio técnico sobre los puestos de trabajo que requieran un mayor o menor plazo de adaptación que el señalado o que no requieran adaptación alguna.

En el caso de que una cadena normal de trabajadores se viera afectada por trabajador o trabajadores en el período de prueba o adaptación a que se refieren los dos párrafos anteriores, se considerará, como hasta la fecha viene haciéndose, que dicha cadena trabaja a no control, en tanto el operario u operarios nuevos no alcancen la actividad habitual de la citada cadena.

Art. 9.º — *Revisión de tiempos*. — La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará sólo en los supuestos previstos en el actual sistema de tiempos vigentes en esta empresa, que son:

1.º — Por reforma de los métodos o procedimientos industriales.

2.º — Cuando se hubiese incurrido, de modo manifiesto o indubitado, en error de cálculo o medición.

3.º — Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en la condición de aquél.

Cuando proceda efectuar una revisión de tiempos, se aclarará al trabajador el motivo del mismo control de su tiempo.

En caso de discrepancia entre el nuevo tiempo asignado y la opinión del trabajador, podrá éste presentar reclamación ante el Comité Paritario de Racionalización, que estará compuesto por tres representantes del Comité de Empresa, elegidos entre el mismo y tres representantes de la Dirección de la compañía, que resolverá en la primera reunión conjunta que tenga lugar. En caso de discrepancia o de no llegar a un acuerdo, el trabajador tendrá vía libre para presentar su reclamación ante la Autoridad Administrativa o Jurisdiccional competente.

Art. 10. — *Contratos de trabajo*. — La empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar cuantas modalidades de contratos de trabajo sean contempladas en la legislación vigente, en cada momento.

Art. 11. — *Ingresos*. — La admisión de personal es competencia de la Dirección de la Compañía, con arreglo a la normativa legal vigente, y previa superación de pruebas médicas, psicológicas, técnicas de las aptitudes que para cada vacante se fijen. Ello no obstante, tendrán preferencia para ser contratados en «EDB, S.A.», los hijos de productores fallecidos en accidente de trabajo en la empresa, tanto si tenían la consideración de fijo como de eventual.

La Dirección de la Compañía, cuando contrate a nuevo personal, considerará en igualdad de circunstancias, entre otros factores la adscripción a la Empresa en anteriores etapas.

El Comité de Empresa recibirá información periódica sobre el volumen de empleo del centro de trabajo, dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Art. 12. — *Ascensos*. — Todos los ascensos a puestos de almacenes, carretilleros, mantenimiento, polvorines, administrativo, etc., serán cubiertos por concurso-oposición entre el personal fijo de plantilla.

Las convocatorias se darán a conocer en los tablones de anuncios, con un mes de antelación a su celebración y deberán contener:

— Vacantes o puestos a cubrir con sus categorías respectivas.

— Fecha de los exámenes.

— Programa y valoración de los exámenes.

El tribunal calificador estará compuesto por dos personas, designadas por la Dirección de la compañía y dos representantes de los trabajadores, nombrados por el Comité de Empresa. Uno de los representantes de la Dirección actuará de Secretario y redactará tres alternativas de pruebas, que en sobre cerrado se presentarán a los concursantes, eligiendo éstos una de ellas, que será la que se practique.

Celebradas las pruebas, se darán a conocer los resultados a los opositores. Si el número de candidatos declarados aptos excediera el número de vacantes, se adjudicará la plaza al de mayor puntuación, quedando los restantes como reservas. A estos efectos, se conviene que la validez de la prueba será de un año. La antigüedad, que deberá computarse siempre como un factor más, puntuará sobre la calificación máxima de la prueba, con un porcentaje equivalente al 1,2 por 100 por cada año de antigüedad, con un límite de diez años.

En caso de no superar las pruebas ningún concursante fijo de plantilla, la empresa podrá optar por cubrir la vacante con personal eventual, si existiera, y por último con personal ajeno.

Los nombramientos para puestos de confianza y para los que impliquen mando o jefatura serán en todo caso de libre designación de la empresa.

Art. 13. — *Trabajos de superior categoría*. — En caso de necesidad, la empresa podrá destinar a cualquier trabajador a trabajos de

categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario primitivo. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos, o noventa interrumpidos, a lo largo de un año natural. Cuando se prorogue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por concurso. Constituye una excepción de lo dispuesto en este artículo las sustituciones por el Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias especiales, en cuyo supuesto la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantenga las circunstancias que lo hayan motivado.

Al objeto de aliviar el mayor esfuerzo físico que en puestos de trabajos claves es necesario efectuar, por parte de la Dirección de la compañía, se contrae el compromiso de mejorar dichos puestos a la mayor brevedad posible. Igualmente, estos puestos de trabajo deberán ser rotativos, es decir, la Dirección de la empresa se compromete a rotar estos puestos específicos semanalmente, entre los trabajadores de la misma cadena.

Igualmente, se procurará, dentro de las posibilidades de plantilla, en situaciones debidamente constatadas, el adecuar el puesto de trabajo a las condiciones físicas del trabajador.

Art. 14. — *Garantías del puesto de trabajo.* — A todo trabajador se le reservará su puesto de trabajo en caso de detención, si por la autoridad correspondiente es posteriormente absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado, o si así no fuera, en ningún caso se tratase de condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos dentro o fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para «EDB, S.A.» desconfianza para con su autor, y en todo caso los de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia, y en general todas las que impliquen dolo por parte de su autor.

Art. 15. — *Cambios de puesto por razón de enfermedad.* — A todo trabajador con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, se le acoplará en un puesto compatible con su situación, sin merma de su retribución si fuese de inferior categoría.

Los servicios médicos de empresa determinarán y comprobarán estas situaciones, emitiendo los pertinentes informes al respecto.

Art. 16. — *Servicio militar.* — La incorporación a filas para prestar Servicio Militar, con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral, mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar, y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Art. 17. — *Asistencia al consultorio médico.* — Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de la asistencia en consultorio médico, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá el permiso necesario para el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el médico. En tal caso, corresponderá cinco horas y media totalmente retribuidas, más las horas de asistencia de trabajo.

Si no se presentase el operario al trabajo, por el motivo apuntado en el párrafo anterior, y previa la justificación de su asistencia a consultorio médico, previsto en dicho apartado, le serán abonadas cuatro horas, a excepción de la prima de producción.

La empresa establecerá un servicio regular de transporte, desde la factoría a Burgos, durante la jornada laboral, el cual podrá ser utilizado por el personal que lo desee para asistencia en consultorio médico, coincidente con su jornada laboral.

Art. 18. — *Jornada laboral.* — A partir de la fecha de vigencia del presente Convenio el número de horas efectivas de trabajo anuales, para el centro de trabajo de Quintanilla Sobresierra, serán las siguientes:

Año 1988: 1.768 horas efectivas y de presencia.

Año 1989: 1.760 horas efectivas y de presencia.

Año 1990: 1.752 horas efectivas y de presencia.

A los efectos del párrafo anterior se considerarán como horas de trabajo efectivo el tiempo que pueda asignarse para descanso, sea cual fuere su justificación o cualquier otra concesión, respecto a la jornada teórica que disminuya el tiempo efectivo de trabajo prestado.

Art. 19. — *Vacaciones.* — La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales, para todo el personal afectado por este Convenio, que se disfrutarán en el mes de agosto, excepto el personal de Mantenimiento que por necesidades de la empresa resulte preciso que trabaje total o parcialmente en dicho mes de agosto. Tales días de vacaciones se retribuirán en concepto de vacaciones reglamentarias, por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador; a estos efectos, la prima de producción se percibirá con arreglo al promedio de lo devengado por el interesado en los días de trabajo de los tres meses anteriores inmediatos al período de vacaciones, salvo que haya estado de baja en dicho período de tiempo, en cuyo caso el promedio se determinará tomando el que resulte de los tres últimos meses trabajados por dicho productor.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

Art. 20. — *Incrementos salariales.* — Durante la vigencia del presente Convenio se establecen los siguientes incrementos salariales:

a) De carácter general. — El importe de todos los conceptos de salario vigentes, previa refundición de pluses en la prima de asistencia, se incrementarán en cada uno de los años de vigencia del Convenio en un porcentaje igual al I.P.C. previsto para cada año natural correspondiente.

b) Revisión salarial. — Cuando del I.P.C., de carácter general establecido por el Instituto Nacional de Estadística para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, fuese superior al previsto para cada uno de esos mismos períodos de tiempo, y que ha servido de base para establecer los incrementos de carácter general, se efectuará una revisión salarial aplicando, con efectos desde el 1 de enero del año que corresponda, el porcentaje corrector de cada año por la diferencia entre el I.P.C. real y el previsto.

c) Adicionales. — Como contrapartida a las medidas concretas de productividad señaladas en el art. 31 de este Convenio se adicionarán a los incrementos de carácter general contemplados en este artículo, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, un 3 por 100, de los salarios vigentes al 31 de diciembre del año anterior correspondiente, con distribución proporcional entre todos los conceptos de nómina.

Art. 21. — *Retribución del personal.* — Como consecuencia de lo señalado en el artículo anterior y tomando como rendimiento real el habido en el centro de Quintanilla Sobresierra en 1987, se conviene para 1988 las retribuciones brutas en cómputo anual que figuran en la adjunta tabla de salarios recogida a actividad de 133, por lo que se refiere a la prima de producción para el personal de fabricación, que se distribuirá proporcionalmente entre los conceptos retributivos que se señalan, tal y como quedan recogidas en la referida tabla anexa de salarios.

Dentro de la estructura de salarios se incluyen los siguientes conceptos:

— Sueldo o salario base.

— Complementos personales, tales como antigüedad o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador.

— Complementos de puestos de trabajo, tales como penosidad, turnidad, nocturnidad o cualquier otro que debva percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo.

— Complementos de cantidad y calidad, tales como prima de asistencia o de producción.

— Pagas extraordinarias.

Art. 22. — *Pago de nóminas.* — El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil del mes a que corresponda el mismo, y en caso de ser festivo el día laboral EDB, S.A., inmediatamente anterior, previo cierre de incidencias cuatro días hábiles anteriores al fin del mes, a excepción de los meses de agosto y diciembre, que se efectuará los días 6 de septiembre y 31 de diciembre respectivamente, y los correspondientes a las pagas extraordinarias, los días 15 de julio y 16 de diciembre, por lo que se refiere al año 1988.

El personal podrá solicitar un anticipo, a satisfacer el día 15 de cada mes, o el día laboral inmediatamente anterior si fuera festivo de hasta 65.000 pesetas en 1988; 70.000 pesetas en 1989 y 75.000 pesetas en 1990. A estos efectos, cada trabajador señalará la cantidad que desee percibir como anticipo, bien entendido que estas cantidades no podrán ser modificadas durante toda la vigencia de este Convenio.

Art. 23. — *Antigüedad.* — Al personal comprendido en el presente Convenio le será de aplicación las normas que sobre antigüedad existen en la actualidad en la derogada Ordenanza de Químicas. Expresamente se señala que el complemento de antigüedad consistirá como máximo en dos trienios y cinco quinquenios.

Art. 24. — *Plus de turnidad.* — El plus de turnidad, idéntico para toda clase de categorías y empleos, queda fijado para 1988 en 61.940 pesetas (sesenta y una mil novecientas cuarenta), se percibirá por doceavas partes iguales en cada uno de los doce meses del año.

En los restantes años de vigencia del presente Convenio, este importe sufrirá el mismo porcentaje de incremento que el que se aplique a los salarios del personal.

Este plus se abonará aun en el supuesto de no efectuarse rotación en el turno, por no exigirlo así la organización del trabajo.

Art. 25. — *Horas extraordinarias.* — La obligatoriedad de la prestación del trabajo en horas extraordinarias, se dará únicamente en los casos y con las condiciones previstas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

De cualquier forma, el criterio sobre la realización de horas extraordinarias será el siguiente:

1) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestro u otros daños urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, realización.

2) Horas extraordinarias por pedidos o periodos punta de fabricación, 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 distintas modalidades de contratación parcial o total previstas por la Ley.

El trabajador que haya efectuado horas extraordinarias podrá optar por percibir su importe o disfrutar a cambio de un descanso equivalente a dicha retribución, según establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, para la realización de horas extraordinarias, se dará cuenta con antelación al Comité de Empresa de las causas y motivos de su realización, por parte de los responsables de la empresa o los mandos de los distintos departamentos donde se vayan a realizar horas extras.

Cuando como consecuencia de trabajos extraordinarios y urgentes, señalados en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se sobrepasen las 14 horas de trabajo efectivo se tendrá derecho a un día de descanso. Si las 14 horas de trabajo se efectuasen en domingo o festivo de precepto, se verá incrementado en un día más del descanso señalado. El tiempo de la cena o comida no se computará a efectos de trabajo efectivo ni acumulativo, si bien se abonará una hora extra para tal menester, si se trabajase más de 14 horas seguidas.

El importe de la comida será abonado por la empresa, si se trabaja hasta seis horas más tarde de la finalización de la jornada laboral, como mínimo.

Será obligatorio disfrutar de los días de descanso inmediatamente después de los días de efectuar el trabajo, o en todo caso, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

Los ayudantes especialistas percibirán además el importe correspondiente de la prima de producción que alcancen por su actividad, en cada hora extraordinaria.

La retribución de las horas extraordinarias se abonarán conforme a la legislación vigente y se pagarán en el mes de ejecución de las mismas.

#### Art. 26. — *Atenciones sociales.*

a) Se satisfarán por la empresa, a su exclusivo cargo, un seguro de muerte e invalidez por accidente, que cubrirá las 24 horas del día y sea o no laboral, con las siguientes prestaciones:

Año 1988: Muerte, 2.000.000 pesetas; invalidez, 2.600.000 pesetas.

Año 1989: Muerte, 2.250.000 pesetas; invalidez, 2.850.000 pesetas.

Año 1990: Muerte, 2.500.000 pesetas; invalidez, 3.100.000 pesetas.

b) Plus extrasalarial. — Se establece un plus extrasalarial, idéntico para todos los trabajadores, que para 1988 queda fijado en 32.896 pesetas anuales, que se percibirá el 50 por 100 juntamente con la gratificación extraordinaria de julio y el otro 50 por 100 en la de Navidad.

El importe de este plus extrasalarial se incrementará en los años 1989 y 1990, aplicándole los mismos porcentajes de aumento que se apliquen a los salarios en los citados años.

c) Si un proceso de enfermedad común o accidente no laboral causase problema grave a un trabajador, bien por la naturaleza de la dolencia o por el elevado número de familiares a su cargo, la empresa, a instancias del propio Comité, previo estudio y comprobación de la situación podrá complementar la indemnización de la Seguridad Social por I.L.T., hasta alcanzar el 100 por 100 del salario que venía percibiendo en activo.

d) Se crea un fondo de un millón doscientas setenta y dos mil pesetas (1.272.000 pesetas) para 1988, a cargo de la empresa, para atención de carácter social (Becas de Estudios, Prestaciones por Nacimiento de Hijos de Productores, etc.), siendo gestionado este fondo conjuntamente por el Comité de Empresa y por un representante de la dirección, a los simples efectos del control de gastos. A este respecto se redactarán unas normas sobre concesión y cuantía de las ayudas sociales de este fondo.

Para los años 1989 y 1990 el presente Fondo Social tendrá un incremento idéntico al que se aplique a los sueldos y salarios.

Dicho fondo podría incrementarse, en el supuesto de existir aumento de plantilla respecto al 31 de diciembre de cada año por trabajador/año de aumento de empleo neto en la empresa, con los siguientes importes:

Año 1988: 15.000 pesetas por trabajador/año hasta un máximo de 500.000 pesetas.

Año 1989: 16.000 pesetas por trabajador/año hasta un máximo de 600.000 pesetas.

Año 1990: 17.000 pesetas por trabajador/año hasta un máximo de 700.000 pesetas.

Art. 27. — *Dietas, desplazamientos y kilometraje.* — Todos los viajes por cuenta de la empresa deberán ser conocidos o autorizados previamente a su inicio por la Dirección de «EDB, S.A.», o a personas en quien delegue. Estas personas conformarán las liquidaciones de viajes que se presenten.

Art. 28. — *Accidentes y enfermedad.* — A partir de la firma de este Convenio, en los casos de baja por accidente o enfermedad profesional la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en jornada ordinaria.

Los complementos con cargo a la empresa a que se refiere el presente artículo se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, dejando de percibirse tanto si es dado de alta para el trabajo, como si pasa a situación de Invalidez Profesional, o de Invalidez Permanente, ya sea total o absoluta.

Si durante el disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre la fecha de la baja y el alta, debiendo presentar los oportunos justificantes.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral se seguirá el régimen de complementos, sobre las prestaciones de la Seguridad Social siguiente:

— Si el índice de absentismo global de la empresa por enfermedad fuera igual o menor al 4 por 100 en el semestre natural o segundo trimestre de dicho período, si resulta más beneficioso al trabajador, anterior a la fecha de la baja, el complemento sobre las prestaciones de la Seguridad Social a abonar desde el primer día de enfermedad, será el necesario para alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto en jornada ordinaria, efectuándose las retenciones de impuestos que correspondan.

— Si el índice de absentismo referenciado fuera entre el 4 y el 5 por 100, el complemento reseñado sería el necesario para alcanzar el 90 por 100 del salario real bruto en jornada ordinaria, durante los veinte primeros días de la baja y del 100 por 100 a partir del vigésimo primero hasta la fecha de agotamiento de prestaciones de I.L.T.

— Si el índice fuera superior al 5 por 100, el complemento reseñado sería el necesario para alcanzar el 85 por 100 de su salario de cotización a la Seguridad Social, desde el primer día de baja hasta el vigésimo y del 100 por 100 a partir del vigésimo primer día de baja hasta la fecha de agotamiento de prestaciones por I.L.T.

Todas estas prestaciones se satisfarán mientras dure la situación de I.L.T.

Art. 29. — *Licencias y permisos.* — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en la jornada ordinaria, por algunos de los motivos y tiempos señalados:

1. 15 días naturales en los casos de matrimonio.

2. 2 días hábiles por alumbramiento de esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad.

3. 2 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermano, o enfermedad grave de la esposa, hijo o de los padres. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días naturales.

4. 1 día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

5. 1 día por traslado de su domicilio habitual, que podrá ser ampliado a dos, cuando el trabajador traiga a su familia a vivir con él, suponiendo este traslado un viaje a realizar fuera de la provincia de Burgos.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal, en las condiciones que se señalan en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

En los casos previstos en los apartados 3 y 4 del presente artículo, los parentescos referidos se considerarán tanto naturales como políticos.

En cuanto a lo señalado en los números 1 al 3, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias otorgarán por el tiempo que sea preciso, según circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes, e incluso al descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de antigüedad, cuando las mismas excedan en su totalidad de un mes, dentro del año natural.

**Art. 30. — Garantías de empleo.** — La Dirección se compromete durante la vigencia del Convenio a no presentar expediente de regulación de empleo, con rescisiones traumáticas de contratos de trabajo.

La empresa se compromete, igualmente a cubrir los pedidos punta con personal eventual empleando para ello todas las modalidades de contratos de este carácter que contemple el ordenamiento jurídico.

**Art. 31. — Mejoras de productividad.**

I. — Como consecuencia de las mejoras adicionales de salarios especificadas en el artículo 20 de este Convenio Colectivo, los firmantes del mismo se comprometen a defender y apoyar medidas concretas de productividad.

A tal efecto, cuando por razones técnicas, organizativas y productivas, debidamente justificadas, sea necesario implantar un tercer turno o trabajar esporádicamente en sábados o puente-festivo EDB, S.A., el Comité de Empresa en los supuestos de acumulación de tareas, excesos de pedidos, periodos punta de fabricación que exijan unas modificaciones de las condiciones de trabajo más arriba señaladas, están dispuestos a apoyar y a no ser obstáculo que impida dicha actividad en el momento oportuno, dando en su caso los pertinentes informes favorables que fuesen necesarios.

La dirección preavisará, con especificación del personal afectado, al Comité de Empresa con la antelación que sea posible, las causas que motivan las modificaciones de turno o jornada, así como la duración de las mismas, que finalizará cuando se extingan las causas que las motivaron.

II. — Se revisarán todos los procesos productivos y de fabricación, en base a los principios de seguridad, calidad y productividad, formulándose nuevos estudios de tiempos por los ineludibles cambios de métodos en los procesos productivos que sea necesario implantar.

III. — Durante cada uno de los años de duración de este Convenio, el total de jornadas que se pierdan a causa de los agentes atmosféricos se recuperarán a relevo completo, mediante acuerdo del Comité con la Dirección de la empresa dentro de los dos meses siguientes a la pérdida de cada jornada, según la fórmula siguiente:

— No se recuperarán 2 días por cada nevada; el resto lo será al 100 por 100.

No se computará jornada perdida si no hubiera habido comunicación por parte de la Empresa, con una antelación de ocho horas de la suspensión de dichas jornadas a los trabajadores afectados.

La empresa pondrá todos los medios factibles para abrir las instalaciones a la mayor brevedad posible.

**Art. 32. — Representación de los trabajadores en la empresa.** — Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente en materia de representación de los trabajadores en la empresa.

Especialmente, ambas partes, se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.

Las competencias del Comité de Empresa, que se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, son las siguientes:

a) Recibir información trimestralmente sobre evolución general del sector económico a que pertenezca el centro de trabajo, sobre la situación de la producción y ventas del centro y sobre su programa de producción y evolución de empleo.

b) Emitir informe con carácter previo a la ejecución, por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la empresa, implantación o reducción de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoraciones de puesto de trabajo.

c) Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

d) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito, que habitualmente se utilicen en el centro de trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en los casos de despido.

f) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

g) Vigilar el cumplimiento de Ordenamiento Jurídico Laboral.

**Art. 33. — Colegiación y sigilo.**

1.º — Se reconoce al Comité de Empresa como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2.º — Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les facilite por la Dirección de la empresa, y aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias en que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

**Art. 34. — Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.**

1. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o ingerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

2. Expresar colegiadamente con libertad de opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir fuera de las horas efectivas de trabajo publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa.

3. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tablones de anuncios visibles, de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicaciones e información de interés laboral comunicándolo a la Dirección del centro de trabajo.

4. — Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

5. — Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa, o en su caso los restantes delegados de personal.

6. — Reconocido por el órgano judicial competente de la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

7. — Dispondrá para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, retribuidas como de presencia efectivas, con la totalidad de los devengos que hubiese percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario, o con ocasión de la negociación colectiva del Convenio.

8. — Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, que podrán ser acumuladas anualmente por el Colegio de Técnicos y Administrativos por un lado y de Especialistas y No Cualificados por otro, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

**Art. 35. — Seguridad e higiene en el trabajo.** — En materia de Seguridad e Higiene, la empresa estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en esta materia, aplicadas a la Industria Química.

Independientemente de ello, las partes firmantes de este Convenio Colectivo están de acuerdo en implantar un Plan de Seguridad y Control de Daños, que se establecerá con los asesoramientos técnicos oportunos.

En concreto y para la potenciación en general de la Seguridad e Higiene en el Trabajo se observarán los siguientes criterios:

1.º — Prevención y limitación de riesgos:

a) Los riesgos para la salud e integridad física del trabajador se prevendrán, intentando en lo posible evitar su generación, su emisión, su transmisión y si fuera posible mediante la adopción de las adecuadas medidas de protección personal.

b) Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los límites de exposición utilizados por S.S.H. del Ministerio de Trabajo.

c) En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a utilizar no generen riesgos que superen los referidos límites de exposición.

d) Se prestará atención especial a aquellos puestos de trabajo en los que se hubiese detectado presuntos riesgos para la salud o integridad física del trabajador. A estos efectos, cuando sea declarado por la Autoridad competente el carácter de penoso, tóxico o peligroso de un trabajo, se adoptarán las medidas adecuadas para que en el menor tiempo posible desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a tal declaración. Mientras se mantenga la consideración de un trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se dotará al trabajador que lo realice de cuantos medios de protección personal fueran necesarios para anular o limitar los riesgos del mismo:

2.º Control, seguimiento y vigilancia del riesgo: Se adoptarán especiales medidas de vigilancia respecto de aquellos trabajos en que se hubiesen detectado riesgos para la integridad física, o la salud del trabajador, controlándose el estricto cumplimiento de cuantas medidas de prevención y protección estén establecidas en cada caso.

3.º — Formación-Información:

a) Todos los trabajadores serán apropiada y suficientemente informados acerca de los riesgos profesionales que puedan originarse en el trabajo.

b) Los trabajadores individualmente tendrán derecho a ser informados sobre su estado de salud, incluyendo los resultados del reconocimiento, diagnóstico y tratamientos que les efectúen anualmente.

c) El Comité de Empresa será debidamente informado de los programas que en materia de seguridad e higiene se establezcan en el centro.

d) Igualmente, se informará al Comité de Empresa de las decisiones que adopte la Dirección respecto a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera. — *Aguinaldo de Navidad.* — A todo el personal sujeto a Convenio, que se encuentre en plantilla el 15 de diciembre de cada uno de los años incluidos en el ámbito de este Convenio, con exclusión de cargo a la empresa, se le entregará un paquete o aguinaldo de Navidad, con carácter normal de un importe aproximado de doce mil pesetas (12.000 pesetas), para el año 1988; de trece mil pesetas (13.000 pesetas), para el año 1989; de catorce mil pesetas (14.000 pesetas), para el año 1990, que será gestionada su confección, compra y entre-

ga a los interesados por los miembros del Comité de Empresa. Las condiciones de pago serán acordadas por la Dirección de la empresa y el suministrador elegido por el Comité.

Segunda. — *Puestos penosos.* — El personal que realice su trabajo en puestos penosos percibirá, mientras permanezca en dichos puestos, el importe de la prima «B» que le corresponda por su actividad en la tabla de primas adjunta a este Convenio. Ello representa un incremento del 20 por 100 de las pesetas hora de su prima normal denominada «A».

Se consideran puestos penosos, a los efectos del párrafo anterior, los siguientes:

1. — Fusores.
2. — Pintor en pintura de bombas.
3. — Pintor en máquina de pintar exclusivamente, mientras funcionen mal los aspiradores correspondientes.
4. — Pintor en cajas de embalaje, a excepción del rotulado, salvo que se efectúen con pistola grande.
5. — Carga de granadas de 120, 105 y grande calibre (operación de llenado de TNT o explosivo en general).
6. — Fundido lastre.

Si se acreditase penosidad semejante en otros puestos distintos de los enumerados por el Ingeniero de Seguridad, a instancia del Comité de Empresa, podrán ampliarse a efectos de los señalados en esta disposición segunda, que otros puestos tendrán derecho a esta prima.

Tercera. — *Actividades deportivo-culturales.* — La empresa, a su exclusivo cargo, potenciará y sufragará competiciones deportivas y culturales para el personal de la empresa, en días significados del calendario, tales como Santa Bárbara, Festividad de San Pedro, etc., responsabilizándose el Comité de Empresa de la organización de las competiciones deportivas o actos culturales señalados.

Cuarta. — *Comisión mixta.* — Como órgano paritario de interpretación de este Convenio Colectivo se crea una Comisión mixta, compuesta por dos personas en representación de la Dirección de la empresa y otras dos en representación del Comité de empresa designadas por sus componentes.

Tabla de salarios 1-1-88 a 31-12-88

CATEGORIA	Salario base		Explosivo 10 %		Prima asistencia		Plus turnidad		Prima producción		Total año
	Importe hora	Total año 2.730,66	Importe hora	Total año 1.929,66	Importe hora	Total año 1.929,66	Importe hora	Total año 1.929,66	Importe hora	Total año 1.929,66	
Ayte. espec. 2	328,5	897.022	32,8	63.293	227,5	438.998	32,1	61.940	143,74	277.369	1.738.622
Ayte. espec. 1	328,5	897.022	32,8	63.293	170,9	329.779	32,1	61.940	143,74	277.369	1.629.403
						<i>Complem. personal</i>					
Guarda jurado		898.998		89.900		687.808		61.940		—	1.738.646
Oficial de 3.ª		929.706		92.971		814.603		61.940		—	1.899.220
Oficial de 2.ª		929.706		92.971		974.330		61.940		—	2.058.947
Oficial de 1.ª		929.706		92.971		1.099.085		61.940		—	2.183.702
Encargado		981.948		98.195		1.041.619		61.940		—	2.183.702

Nocturnidad: 25 por 100 del jornal base o salario base, para cada categoría.

Ayte. especialista 1. — Durante los primeros 15 días de su contratación en «EDB, S.A.».

Ayte. especialista 2. — A partir del 16.º día de su contratación.

Las cantidades anuales señaladas en las presentes tablas se satisfarán por la empresa, por lo que respecta a los ayudantes especialistas, en 12 mensualidades para todos los conceptos señalados, a excepción del jornal base, que se satisfará dividiendo en 14 mensualidades, correspondientes a cada uno de los meses naturales del año y los días 15 de julio y 16 de diciembre, quedando incluida en esta retribución anual todos los complementos de rendimiento periódico superiores al mes, señalado en la legislación vigente, así como los de calidad y cantidad de trabajo, complemento de puesto y cualesquiera otros, sean cual fueren su denominación.

Por lo que al personal de guardería, oficiales y encargados respecta, el importe anual se satisfará en 14 mensualidades, en las mismas fechas y con los mismos condicionamientos que en el caso anterior.

