



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCIÓN Anual 8.745 ptas. Semestral 5.035 ptas. Trimestral 2.915 ptas. Ayuntamientos .. 6.360 ptas.		SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.: Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo</i> ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	INSERCIÓNES 180 ptas. por línea (DIN A-4) 120 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	Ejemplar: 100 pesetas :—: De años anteriores: 200 pesetas	Depósito Legal: BU - 1 - 1958	
Año 1991	Martes 29 de octubre		Número 206

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número tres de los de Burgos.

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo, número 0234/91, promovido por Banco de Madrid, S.A., contra Ana María Santamaría Camarero, Rafael de la Torre Laso, Elisa Doñate Vicente de Vera, Fernando Ibeas Gil y Intecex, S.L., en reclamación de 3.675.892 pesetas, he acordado por providencia de esta fecha, citar de remate a dicha parte demandada, Intecex, S.L., cuyo domicilio actual se desconoce, para que en el término de nueve días se persone en los autos, y se oponga si le conviniere, habiéndose practicado ya el embargo de sus bienes sin previo requerimiento de pago, dado su ignorado paradero. De no personarse le parará el perjuicio a que hubiere lugar en Derecho.

Dado en Burgos, a catorce de septiembre de mil novecientos noventa y uno. — El Secretario (ilegible).
5290.—3.000

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número tres de Burgos.

Hace saber: Que en los autos que a continuación se dirán obra dictada la sentencia, cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia. — En la ciudad de Burgos, a catorce de febrero de mil novecientos ochenta y nueve.

La Ilma. señora doña Begoña García, Magistrado-Juez Actal. del Juzgado de Primera Instancia número tres de los de esta capital, ha visto los presentes autos de juicio ejecutivo, número 174/85, promovidos por Banco de Vizcaya, S.A., representado por el Procurador Julián Echevarrieta Miguel, y dirigido por el Letrado

señor García Romera contra María del Carmen Obregón González y Francisco Javier Celis San Millán, declarado en rebeldía, y...

Fallo: Que debo mandar y mando seguir adelante la ejecución despachada hasta hacer trance y remate de los bienes embargados a María del Carmen Obregón González y Francisco Javier Celis San Millán, y con su producto entero y cumplido pago a la parte actora de las responsabilidades por que se despachó la ejecución, la cantidad de 1.029.978 pesetas, importe del principal y gastos de protesto, y además al pago de los intereses legales y las costas, a cuyo pago debo condenar y condeno expresamente al demandado.

Contra esta sentencia podrá interponerse en este Juzgado recurso de apelación en el plazo de cinco días a contar desde su notificación.

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

Y expido el presente para que sirva de notificación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

Dado en Burgos, a catorce de septiembre de mil novecientos noventa y uno. — El Secretario (ilegible).
5291.—6.480

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número tres de los de Burgos.

Hago saber: Que en el nulidad de matrimonio civil, número 0215/90, instado por Ana Isabel Rodríguez Iglesias, contra Andrew Norman Procter, se ha acordado por resolución de esta fecha emplazar a Mr. Andrew Norman Procter, mayor de edad, de nacionalidad inglesa, cuyo domicilio actual se desconoce para que en el término de diez días comparezca en legal forma mediante Abogado y Procurador. Las copias de la demanda se encuentran a su disposición en Secretaría. De no efectuarlo le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

En Burgos, a diecinueve de septiembre de mil novecientos noventa y uno. — El Secretario (ilegible).
5338.—3.000

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 12 de agosto de 1991, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al Sector Agropecuario de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Agropecuario, suscrito por la A.P.A., F.A.E. y A.S.A.J.A. y las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO. y U.S.O., el día 30 de mayo de 1991 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 8 de agosto de 1991.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, 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 de Burgos.

Burgos, 12 de agosto de 1991. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social accidental, Antonio Corbí Echevarrieta.

* * *

Convenio Colectivo Provincial Agropecuario de la provincia de Burgos

SECCION PRIMERA

Artículo 1. — *Ambito territorial.* — El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Burgos.

Art. 2. — *Ambito funcional y personal.* — El presente Convenio regirá en todas las empresas incluidas en el campo de aplicación de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, que se dediquen a actividades agrícolas, forestales y pecuarias. Asimismo, regirán por lo establecido en este Convenio las industrias complementarias de las actividades agrarias, con producto de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tengan carácter complementario dentro de la empresa. Como norma general se regirán por este Convenio todos los trabajadores que realicen funciones indicadas en el párrafo anterior, incluso el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivo de la explotación o empresa agraria, cualesquiera que sea su categoría profesional y el tiempo de vigencia de su contrato laboral.

Art. 3. — *Partes contratantes.* — El presente Convenio es suscrito por un lado por la representación empresarial del sector, integrada en A.P.A.G. (Asociación Provincial de Agricultores y Ganaderos) y por Jóvenes Agricultores, hoy por fusión A.S.A.J.A., y de otro, por la representación de los trabajadores adscritos a las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Unión Sindical Obrera (U.S.O.) y Comisiones Obreras (CC.OO.).

Art. 4. — *Vigencia y duración. Revisión salarial.* — El presente Convenio tendrá una duración anual de dos años, desde el 1 de enero de 1991, hasta el 31 de diciembre de 1992.

Durante la vigencia del primer año de Convenio, los salarios serán los que se fijan en el correspondiente articulado de este Convenio. Durante este primer año de Convenio los trabajadores tendrán derecho a un incremento sobre la antigüedad resultante de aplicar los criterios establecidos en la Ordenanza General de Trabajo en el Campo del 10 por 100, sobre la cuantía resultante en pesetas.

Para el segundo año de Convenio, es decir, durante el año 1992, se producirá una revisión salarial aplicable en forma automática el día 1 de enero de 1992, consistente en la aplicación del porcentaje del 6 por 100 a la masa salarial resultante en el año 1991, conforme queda reglejado en este Convenio.

Igualmente, se procederá a la revisión salarial que corresponda en caso de que el I.P.C. definitivo que se publique oficialmente supere el índice de 5,75 por 100, abonándose las diferencias que pudieran resultar de dicha aplicación a favor de los trabajadores en una sola paga en el plazo de un mes desde que se conozca oficialmente dicho dato.

Durante este segundo año de Convenio, los trabajadores tendrán derecho a un incremento sobre la antigüedad resultante de aplicar los criterios establecidos en la Ordenanza General de Trabajo en el Campo del 15 por 100.

Art. 5. — *Denuncia y prórroga.* — El Convenio será denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Esta denuncia se comunicará a la Dirección Provincial de Trabajo, al U.M.A.C. y a la otra parte firmante del Convenio.

En caso de no mediar denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente.

Art. 6. — *Condiciones más beneficiosas.* — Las mejoras pactadas en este Convenio tienen el carácter de mínimas, respetándose las que existan a nivel de pacto de empresa y aquellas otras que pudieran negociarse en cada caso entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dado el carácter de mínimos de este Convenio, que se adecúa a los distintos tipos de explotación existentes (individual, cooperativa...) en aquellas empresas cuya plantilla sea superior a seis trabajadores podrán pactarse acuerdos específicos superiores al presente Convenio.

Art. 7. — *Compensación y absorción.* — Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente

abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo y convencional de este Convenio.

SECCION SEGUNDA

Art. 8. — *Organización del trabajo.* — La organización del trabajo es facultad de la empresa, la cual responderá de ella ante la Autoridad laboral y jurisdicción competente.

Art. 9. — *Clasificación personal.* — Los trabajadores, a efecto de la clasificación profesional, seguirán las clasificaciones y grupos a que se refieren los artículos 18 y 27 inclusive de la vigente Ordenanza General de Trabajo en el Campo.

Art. 10. — *Clasificación del personal por razón del tiempo de permanencia en la empresa.* — El personal ocupado en las explotaciones sujetas a este Convenio se clasificará, según la permanencia, en fijo, de temporada, interino y eventual conforme determina la Ordenanza Laboral en los artículos 30, 31, 32, 33 y 34. Asimismo serán de aplicación a este respecto las demás clasificaciones que establece la legislación vigente en la materia.

Será considerado personal fijo aquél que desde el primer momento sea así contratado. Igualmente será trabajador fijo aquél que desde el primer momento sea contratado para la realización de un trabajo temporal y no se hubieran cumplido al formalizar el contrato las prevenciones exigidas en la normativa legal sobre contratación por escrito, haberse celebrado el contrato en fraude de ley o no se hubiesen cumplido las disposiciones vigentes sobre denuncia y preaviso de los contratos.

Art. 11. — *Contratación laboral.* — La contratación laboral se regirá por las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia, así como por la normativa que en cada momento establezca la autoridad laboral correspondiente.

Art. 12. — *Ceses.* — Si un trabajador desea cesar en la empresa deberá preavisar con un plazo de diez días si se trata de un no cualificado y de treinta días los cualificados.

El trabajador que no preavise su marcha en los plazos previstos, perderá el derecho a la cantidad equivalente a diez o treinta días de salario, según su categoría laboral, deduciéndose de la liquidación final.

SECCION TERCERA

Art. 13. — *Jornada laboral.* — La duración máxima de la jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales o su equivalente en cómputo anual de 1.826 horas con 27 minutos de trabajo efectivo.

En las jornadas continuadas el período de descanso será de 15 minutos. En aquellos casos de que las circunstancias estacionales determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales.

Las horas de trabajo que rebasen la máxima semanal legal, pero que no superen la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores a su distribución semanal si dicha jornada se hubiere convenido, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

Las horas que excedan de la jornada anual o de ciclos inferiores, en su citada distribución semanal, así como nueve horas diarias, serán siempre retribuidas como extraordinarias.

Las cuatro horas de exceso de la jornada diaria de los trabajadores del campo en las faenas relacionadas en el número 1 del artículo 12 del Real Decreto 2001/1983, de 27 de julio (párrafo 3 de este artículo) se pagarán como horas extraordinarias, excepto las que se realicen en las tareas de guardería rural y ganadería, las cuales se retribuirán a prorrata de su salario ordinario.

La jornada de trabajo ordinaria será de seis horas, veinte minutos diarios y treinta y ocho semanales en aquellas faenas que exijan extraordinario esfuerzo físico en su realización. En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en el agua o en el fango y en los de cava abierta, entendiéndose por tal las que se hagan en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada efectiva será de seis horas.

Cuando la inclemencia del tiempo impida realizar faenas normales, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real cuando realice otras faenas diferentes a su cometido habitual o cuando se le ordene volver al domicilio después de haber trabajado más de dos horas. Percibirá el 70 por 100 de su salario real en el caso de que habiéndose incorporado al trabajo se le mande a casa sin haberlo podido comenzar. Estas horas no trabajadas no serán recuperables, pero tampoco serán computadas en las mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos de jornada anual que se establecen en este Convenio, por lo cual las horas que falten para cumplir las acordadas en su cómputo anual, cuando se realicen se abonarán al 100 por 100.

En todo lo demás sobre jornada, no contemplado expresamente en el presente Convenio, las partes se sujetarán a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 2001/1983, de 27 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo y Ordenanza Laboral de Trabajo en el Campo.

Art. 14. — *Calendario Laboral y modificación de horario de trabajo.* — El calendario laboral comprenderá el horario diario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles como vacaciones; todo ello a condición de no rebasar las 40 horas semanales pactadas o las mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos pactadas en cómputo anual.

Toda modificación de horario de trabajo requerirá la autorización de la autoridad competente.

Art. 15. — *Horas extraordinarias.* — Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a la legislación vigente.

Art. 16. — *Vacaciones.* — El personal disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones abonadas según el salario convenio que en el presente se establece. De los treinta días de vacaciones, quince

podrán ser escogidos por el trabajador y quince por la empresa, respetándose no obstante los usos y costumbres de cada centro de trabajo.

Las vacaciones establecidas a favor de los trabajadores serán efectivas, de tal modo que se verán interrumpidas por la situación de I.L.T. o los mismos y por el tiempo que dure la I.L.T.

Art. 17. — *Permisos, licencias y excedencias.* — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga la misma en cuanto a su duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) 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 para dicha finalidad.
- f) El trabajador previo aviso y sin justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración dos días de asuntos propios para cuando exceda de 40 km. y un día para menos de 40 Km. desde el centro de trabajo.

Para lo no previsto en este artículo, se estará a lo recogido en la Ordenanza del Campo y Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. — *Fiestas.* — Los catorce festivos y no recuperables del año, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores podrán tener el siguiente tratamiento:

- a) Acumularlos a vacaciones.
- b) Disfrutarlos como descanso continuado.
- c) Cobrarlos como horas extraordinarias.

El día de San Isidro se considerará como festivo a todos los efectos a nivel provincial.

Art. 19. — *Desplazamientos.* — En esta materia, empresa y trabajadores se atenderán a lo que establece la Ordenanza General de Trabajo en el Campo.

SECCION CUARTA

Art. 20. — *Salarios.* — Los salarios para el personal durante el año 1991 serán los que a continuación se relacionan:

— Mayores de 18 años:

No cualificados:

Salario base/día, 2.332 pesetas.

Total anual, 1.028.323 pesetas.

Cualificados:

Salario base/día, 2.402 pesetas.

Total anual, 1.059.128 pesetas.

En la presente clasificación quedarán comprendidas las siguientes categorías:

- Tractoristas de primera.
 - Oficiales de oficios clásicos.
 - Capataces.
 - Administrativos.
 - Camioneros.
 - Vaqueros y manipuladores de productos lácteos y criaderos.
 - Menores de 18 años:
- Salario base/día, 1.425 pesetas.
Total anual, 628.445 pesetas.

Art. 21. — *Antigüedad.* — La antigüedad se abonará conforme a lo que determina la Ordenanza Laboral incrementada durante el primer año de vigencia con el porcentaje determinado en el artículo 4.º de este Convenio, y para el segundo año el que en igual forma y lugar se determina.

Art. 22. — *Pagas extraordinarias.* — Las gratificaciones de verano y Navidad se establecen en 30 días cada una de ellas, por un valor equivalente al salario base/día en este Convenio. En la festividad de San Isidro y durante el año 1991 se abonará a todo el personal de la empresa una paga por importe de dieciséis días de salario Convenio a todos los trabajadores en alta en la Seguridad Social en la empresa por cualquier modalidad de contratación.

En el año 1992 esta paga será de dieciocho días.

Art. 23. — *Bajas por enfermedad profesional y accidentes de trabajo.* — Durante el período máximo de un año, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre salario abonado y el que percibe como prestación económica devengada por tal contingencia hasta alcanzar el 100 por 100.

Art. 24. — *I.L.T. Enfermedad común, accidente no laboral.* — En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones salariales a partir del 4.º día desde el inicio de dicha contingencia.

Art. 25. — *Servicio militar.* — El trabajador fijo de la empresa que al finalizar su servicio militar en llamada obligatoria se reincorpore a la empresa en el plazo de treinta días naturales a partir de la finalización del servicio, percibirá por una sola vez y en cuantía de treinta días de salario de Convenio, una paga extraordinaria abonable a los seis meses de su reincorporación.

Art. 26. — *Jubilación.* — El personal de empresa percibirá una gratificación a su jubilación consistente en:

- Permanencia mínima de 10 años, 99.000 ptas.
- Permanencia de 11 a 15 años, 110.000 ptas.
- Permanencia de 16 a 20 años, 121.000 ptas.
- Permanencia de más de 20 años, 132.000 ptas.

Art. 27. — *Seguro de accidentes.* — Las empresas concertarán a partir del día 1 de octubre de 1991 a favor de sus trabajadores una póliza de accidentes individuales

con cobertura de los riesgos de incapacidad permanente y total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez y muerte. Los capitales a asegurar se cifran en dos millones de pesetas en los riesgos señalados de incapacidad y un millón quinientas mil pesetas en caso de muerte.

Contingencias todas ellas derivadas de accidente laboral, afectando esta obligación respecto de todos aquellos trabajadores que bajo cualquier modalidad de contratación causen alta en la empresa y la Seguridad Social.

Art. 28. — *Recibo de salario.* — Las empresas vendrán obligadas a la entrega de la nómina mensual recibo de pago acreditativo y conforme a los modelos oficiales de nóminas en vigor.

El pago de los salarios se efectuará puntualmente y su impago llevará consigo el recargo por mora que marque la Ley.

SECCION QUINTA

Art. 29. — *Ropa de trabajo.* — El trabajo se realizará con la ropa adecuada a las labores que correspondan. Las empresas entregarán a todos los trabajadores un mínimo de dos buzos al año y calzado específico, así como guantes de cuero o goma para los trabajos que sean necesarios.

Art. 30. — *Seguridad e higiene en el trabajo.* — Las reclamaciones de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene se tramitarán a través de los Delegados de Personal y Comités de Empresa a las Centrales Sindicales, las cuales, en primera instancia, las discutirán con la Asociación Patronal, y caso de no solucionarse el problema podrán recurrirse a la autoridad laboral competente.

Art. 31. — *Derechos sindicales.* — Se regirán por lo que marca la Ley y acuerdos interconfederales suscritos entre Asociaciones Patronales y Organizaciones Sindicales.

En los centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios para que las Centrales Sindicales puedan insertar comunicados de interés para los trabajadores.

Art. 32. — *Comisión Paritaria.* — La Comisión negociadora de este Convenio se convierte en Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del mismo.

La Comisión Mixta ejercerá también funciones de mediación de conflictos colectivos que afecten a los trabajadores no individuales.

Art. 33. — *Legislación supletoria.* — Las partes firmantes de este Convenio se atenderán en las cuestiones no recogidas en el mismo, a la legislación laboral vigente y demás disposiciones legales de aplicación que resulten aplicables en cada momento, así como a los preceptos de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo.

ANEXO

Tractoristas de primera. — Será considerado como tractorista de primera el trabajador que sin perjuicio de realizar faenas cotidianas de la explotación, cuando las

circunstancias así lo requieran conduzcan toda clase de máquinas agrícolas y tractores, teniendo conocimiento de mecánica.

Oficiales de oficios clásicos. — Comprende este grupo a los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicio (tales como albañilería, carpintería, herrería, conductor mecánico, etc.), son contratados para prestar trabajo habitual en labores propias de su profesión que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

ANEXO ARTICULO 20

Como consecuencia de la aplicación matemática de los porcentajes anuales del incremento salarial establecido en este Convenio, y ante la imposibilidad de la determinación exacta del salario base/día resultante del mismo, expresamente se acuerda que el montante global anual establecido para determinar cada una de las categorías sea el que realmente vienen obligadas a satisfacer las empresas.

4690.—42.120

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 4 de octubre de 1991, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al Sector Comercio Textil de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Comercio Textil, suscrito por Feder. Empresarial de Comercio de Burgos y las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO. y U.S.O., el día 2 de octubre de 1991 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.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, 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 de Burgos.

Burgos, 4 de octubre de 1991. — La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para las Actividades de «Comercio Textil», de Burgos capital y provincia

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.^a — Ambito territorial, funcional y personal.

Artículo 1.^o — *Ambito territorial.* — Este Convenio Colectivo Sindical de Trabajo obliga a todas las empresas, cuyas actividades vienen recogidas en su ámbito funcional y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aún cuando la empresa tuviera su domicilio en otra provincia distinta.

Art. 2. — *Ambito funcional.* — Los preceptos de este Convenio obligan a las empresas cuya actividad exclusiva principal o predominante sea la de «Comercio Textil», conforme al marco establecido por la Ordenanza Laboral de Trabajo de Comercio en general de 24 de julio de 1971.

Art. 3. — *Ambito personal.* — El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas encuadradas dentro del ámbito territorial y funcional sin más excepciones que las que señala el artículo 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

SECCIÓN 2.^a — Vigencia y duración

Art. 4. — *Vigencia.* — El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1991, y su duración será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1991.

El presente Convenio se entenderá tácitamente denunciado a su vencimiento, lo que se pacta a los efectos previstos en el artículo 85.2-C de la Ley 8/80 Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 3.^a — Compensación y absorción, garantía «ad personam»

Art. 5. — *Compensación y absorción.* — A efectos de una posible absorción, las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que son compensables y absorbibles las mejoras del presente Convenio con aquellos derechos reconocidos con anterioridad. Asimismo, los incrementos económicos que por disposiciones legales futuras puedan reconocerse, serán absorbidas hasta donde alcancen por las estipulaciones de este Convenio.

Art. 6. — *Garantía «ad personam».* — Subsistirán estrictamente «ad personam», las condiciones y mejoras económicas más beneficiosas que puedan existir consideradas globalmente en su cómputo anual dentro de los conceptos retributivos.

CAPITULO II

Retribuciones

SECCIÓN 1.^a — Regulación salarial

Art. 7. — *Salarios.* — Para el año 1991 los salarios pactados quedan reflejados en las tablas salariales que se unen al Convenio; para el período de vigencia de

1 de enero de 1991 a 31 de diciembre del mismo año, incrementándose las anteriores en un 7,60 por 100.

Cláusula de revisión salarial. — En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) supere al término de este Convenio el 6 por 100 se revisarán las tablas salariales en lo que exceda de la mencionada cifra, y exclusivamente por la diferencia resultante, con efectos retroactivos de 1 de enero de 1991 a 31 de diciembre de 1991.

Las diferencias si existieran se abonarán dentro del primer trimestre de 1992.

SECCIÓN 1.^a — Complementos salariales

Art. 8. — *Antigüedad.* — El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrenios en la cuantía del 5 por 100 del salario asignado del presente Convenio a la categoría profesional en la que esté clasificado.

Art. 9. — *Gratificaciones extraordinarias.* — Las empresas abonarán a su personal dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una al importe de una mensualidad del salario pactado en este Convenio más la antigüedad: «paga de verano», pagadera dentro de la primera quincena del mes de julio y una «paga de Navidad» pagadera antes del día 22 de diciembre.

Art. 10. — *Gratificaciones por venta.* — Las empresas abonarán a su personal una gratificación en función de las ventas o beneficios equivalentes al importe de una mensualidad del salario pactado más la antigüedad y que será abonada antes del mes de marzo.

CAPITULO III

Jornada laboral y vacaciones

Art. 11. — *Jornada laboral.* — La jornada máxima legal de trabajo para el año 1991 será de 1.810 horas de trabajo efectivo.

En compensación —puramente temporal y no económica— de los días en que por necesidades del servicio se tenga que prolongar la jornada, las tardes de los sábados comprendidos entre los meses de mayo y septiembre, ambos inclusive, serán de obligado descanso para los trabajadores.

En el resto del año, el día 1 de cada mes las empresas que tengan horarios rotativos fijarán un cuadro horario de trabajo y descanso semanal de todos sus trabajadores de forma que cada uno de ellos sepa que día de la semana le corresponde vacar, de mañana o tarde.

Art. 12. — *Vacaciones.* — El personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones. Con objeto de armonizar las necesidades de la empresa con los intereses de los trabajadores en cuanto al período vacacional, aquéllas y éstos, lo menos con dos meses de antelación a su disfrute, planificarán las vacaciones del personal conciliando los intereses tanto de los trabajadores entre sí, a cuyo efecto podrá partirse el tiempo de vacaciones de tal manera que el trabajador pueda elegir 18 días de su período de vacaciones y la empresa los otros 12 días restantes a lo largo del año.

CAPITULO IV

Licencias

Art. 13. — *Permisos retribuidos.* — El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho en caso de boda de descendientes y descendientes de uno u otro cónyuge, así como hermanos y hermanos políticos, a un día de licencia retribuida.

Tiene también derecho a dos días retribuidos que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave, fallecimiento del cónyuge, hijos, padre y madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

En caso de matrimonio, la licencia retribuida será de 15 días naturales.

Art. 14. — En el supuesto de parto de la mujer trabajadora, la suspensión del contrato tendrá una duración máxima de dieciséis semanas distribuidas a opción de la interesada. Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de un hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

CAPITULO V

Otras percepciones

Art. 15. — En materia de dote matrimonial, las partes acuerdan sujetarse a la normativa legal vigente.

Art. 16. — Los trabajadores que presten servicio militar tendrán derecho al abono de las pagas extraordinarias de «Verano y Navidad», conforme a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo o Comercio.

Art. 17. — A los trabajadores que se jubilen con quince años de permanencia en la empresa se les premiará con tres mensualidades incrementadas con los cuatrenios inherentes a los mismos. En igual forma los que se jubilasen llevando en la empresa veinte años o más se les otorgará un premio consistente en cuatro mensualidades y los que lleven más de veinticinco años de antigüedad, tendrán derecho a un premio consistente a cinco mensualidades.

A efectos de jubilación a los sesenta y cuatro años, prevista en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2.705/1981, de 1 de octubre y en relación con lo previsto en el artículo 2.º, apartado 1, letra B, de la última disposición citada, las partes firmantes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Empleo sobre esta materia, siempre y cuando haya acuerdo mutuo entre empresario y trabajador para cada caso en concreto.

Art. 18. — Todo el personal que haya de ser desplazado en comisión de servicio fuera de su residencia y, en consecuencia, no pueda comer en su domicilio, tendrá derecho a una media dieta de 1.811 pesetas. Si dicho desplazamiento le obliga a pernoctar fuera de su domicilio, la cuantía de la dieta será de 3.623 pesetas.

Art. 19. — *Accidente de trabajo y enfermedad.* — En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido por el régimen de asistencia de la misma, la empresa conforme a lo que determina

la Ordenanza Laboral completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Art. 20. — *Atrasos.* — Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que hubieren prestado sus servicios durante su vigencia, causando baja en la empresa antes de su publicación, tendrán derecho a la liquidación de atrasos, excepto aquellos cuyo cese se haya producido voluntariamente, o quienes tuvieran incluido en su finiquito una cantidadalzada por dicho concepto.

Art. 21. — *Seguro de accidente de trabajo.* — Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas en el plazo de veinte días desde su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias, con independencia de las legalmente establecidas, y cuya cuantía se establece:

— Fallecimiento por accidente laboral: indemnización de 1.500.000 pesetas, a percibir por los herederos.

— Invalidez total o absoluta: indemnización de 2.000.000 de pesetas, a percibir por el inválido.

Art. 22. — *Faltas muy graves.* — Las conductas de acoso sexual en el trabajo serán consideradas como ataques a la libertad y la dignidad de la persona, tipificándose expresamente tal conducta como falta muy grave, y siendo sancionable a tenor de lo previsto para tales faltas en la Ordenanza de Comercio.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Art. 23. — A todos los efectos y para cuando no esté previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para el comercio en general, Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. — *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Art. 25. — Las mejoras económicas y sociales que supone el presente Convenio serán correspondidas con el mantenimiento y mejora de la productividad y rendimiento por parte de todos los trabajadores y la debida atención a la apertura y cierre del establecimiento.

Art. 26. — Una vez aprobado el presente Convenio por la autoridad laboral, la Comisión Negociadora del mismo se constituirá en Comisión Mixta Paritaria encargada de su interpretación y aplicación, la cual se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Art. 27. — *Partes contratantes.* — Este Convenio Colectivo ha sido concertado dentro de la normativa vigente por los representantes de los trabajadores pertenecientes a U.G.T., U.S.O. y CC.OO. y los representantes del «Comercio Textil», pertenecientes a la Federación Provincial de Empresarios de Comercio de Burgos.

Art. 28. — Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, integrada por tres vocales empresarios designados por la Federación Provincial de Empresarios de Comercio de Burgos dentro del ramo textil y otros tres vocales trabajadores a designar por las Centrales Sindicales.

<i>Categorías</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
Grupo I: Personal Técnico Titulado		
Titulado de Grado Superior	112.408	1.686.120
Titulado Grado Medio	96.798	1.451.970
Ayudante Técnico Sanitario	87.428	1.311.420
Grupo II: Personal Mercantil no Titulado y Mercantil propiamente dicho		
Director	118.651	1.779.765
Jefe de División	99.916	1.498.740
Jefe de Personal	99.916	1.498.740
Jefe de Compras	99.916	1.498.740
Jefe de Ventas	99.916	1.498.740
Encargado General	99.916	1.498.740
Jefe de Sucursal	93.669	1.405.035
Jefe de Almacén	93.669	1.405.035
Jefe de Grupo	93.669	1.405.035
Jefe de Sección Mercantil	92.111	1.381.665
Encargado de Establecimiento	92.736	1.391.040
Intérprete	82.741	1.241.115
Viajante	82.741	1.241.115
Corredor de Plaza	82.741	1.241.115
Dependiente mayor de 25 años	82.741	1.241.115
Dependiente mayor (10% más que el anterior)	91.018	1.365.270
Dependiente de 22 a 25 años	73.372	1.100.580
Ayudanta de 20 a 22 años	68.691	1.030.365
Ayudanta de 18 a 20 años	65.569	983.535
Trabajador entre 16 y 18 años	37.473	562.095
Grupo III: Personal Técnico no Titulado		
Director	118.651	1.779.765
Jefe de División	99.916	1.498.740
Jefe de Administración	93.669	1.405.035
Secretario	73.372	1.100.580
Contable	85.551	1.283.265
Jefe de Sección Administrativa	91.018	1.365.270
Personal Administrativo		
Contable-Cajero	91.018	1.365.270
Oficial Administrativo	82.741	1.241.115
Auxiliar Administrativo de 18 a 25 años	70.253	1.053.795
Auxiliar Administrativo de 25 años	73.372	1.100.580
Trabajador de 16 a 18 años	39.030	585.450
Auxiliar de Caja de 18 a 20 años	65.569	983.535
Auxiliar de Caja de 20 a 22 años	68.691	1.030.365
Auxiliar de Caja de 22 a 25 años	70.406	1.056.090
Auxiliar de Caja mayor de 25 años	73.372	1.100.580
Grupo IV: Personal de Servicio y Actividades Auxiliares		
Jefe de Sección-Servicio	82.741	1.241.115
Dibujante	82.741	1.241.115
Escaparatista	82.709	1.240.635
Ayudante de Montaje	65.569	983.535
Deliniante	87.348	1.310.220
Visitador	73.372	1.100.580
Rotulista	73.372	1.100.580
Cortador	82.741	1.241.115
Ayudante Cortador	73.372	1.100.580
Jefe de Taller	82.741	1.241.115
Profesionales de Oficio de 1. ^a	82.709	1.240.635
Profesionales de Oficio de 2. ^a	73.372	1.100.580
Ayudante de Oficio	68.691	1.030.365

<i>Categorías</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
Capataz	74.937	1.124.055
Mozo Especializado	70.253	1.053.795
Mozo Conductor 2. ^a	73.372	1.100.580
Ascensorista	65.569	983.535
Telefonista	65.569	983.535
Mozo	68.691	1.030.365
Empaquetadora	65.569	983.535
Repasadora de Medias	65.569	983.535
Cosedora de Sacos	65.569	983.535
Grupo V: Personal Subalterno		
Conserje	68.691	1.030.365
Cobrador	65.569	983.535
Vigilante	65.569	983.535
Sereno	65.569	983.535
Ordenanza	65.569	983.535
Portero	65.569	983.535
Personal de Limpieza jornada completa	67.279	1.009.185
Personal de Limpieza (Ptas./hora)	550	
		5586.—28.620

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 4 de octubre de 1991, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al Sector Comercio de Calzado, de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Comercio Calzado, suscrito por la Federación Empresarial de Comercio y las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO. y U.S.O., el día 2 de octubre de 1991 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 3 de octubre de 1991.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, 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 de Burgos.

Burgos, 4 de octubre de 1991. — La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de ámbito provincial para el Sector Comercio de Calzado

CAPITULO I

Disposiciones Generales

SECCIÓN 1.^a — *Partes contratantes, ámbito funcional, territorial, personal y temporal.*

Artículo 1.º — *Partes contratantes.* — El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente entre las representaciones de los empresarios pertenecientes a la Federación Empresarial Provincial de Comercio y de los trabajadores pertenecientes a las Centrales Sindicales de U.S.O., U.G.T. y CC.OO.

Art. 2. — *Ámbito funcional.* — Los preceptos de este Convenio obligan a las empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante, sea la de «Comercio de Calzado, Almacenistas y Detallistas», conforme al marco establecido por la Ordenanza Laboral de Comercio en general, de 24 de julio de 1971.

Art. 3. — *Ámbito territorial.* — Este Convenio Colectivo Sindical de Trabajo obliga a todas las empresas cuyas actividades vienen recogidas en su ámbito funcional y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos, capital y provincia, aún cuando la empresa tuviera su domicilio social en otra provincia distinta.

Art. 4. — *Ámbito personal.* — El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas encuadradas dentro del ámbito territorial y funcional sin más excepciones que las señaladas en la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

Art. 5. — *Ámbito temporal.* — Entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1991 y tendrá una

vigencia de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1991.

El presente Convenio se entenderá tácitamente denunciado a su vencimiento, lo que se pacta a los efectos previstos en el artículo 85.2-C de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2.ª — *Compensación, absorción, garantía «ad personam»*

Art. 6. — *Compensación y absorción.* — A efectos de una posible absorción, las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que son compensables y absorbibles las mejoras del presente Convenio con aquellos derechos reconocidos con anterioridad. Asimismo, los incrementos económicos que por disposiciones legales futuras puedan reconocerse, serán absorbidos hasta donde alcancen por las estipulaciones de este Convenio.

Art. 7. — *Garantía «ad personam».* — Subsistirán estrictamente «ad personam», las condiciones y mejoras económicas más beneficiosas que pueda existir consideradas globalmente en su cómputo anual, dentro de los conceptos retributivos.

CAPITULO II *Retribuciones*

SECCIÓN 1.ª — *Regulación salarial.*

Art. 8. — *Salarios.* — Para el año 1991 los salarios pactados quedan reflejados en las tablas salariales que se unen al Convenio; para el período de vigencia de 1 de enero de 1991 a 31 de diciembre del mismo año, incrementándose las anteriores tablas en un 7,70 por 100.

Cláusula de revisión. — En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) supere al término de este Convenio el 6 por 100, se revisarán las tablas salariales en lo que exceda de la mencionada cifra, y exclusivamente por la diferencia resultante, con efectos retroactivos de 1 de enero de 1991 a 31 de diciembre de 1991.

Las diferencias si existieran se abonarán dentro del 1.º trimestre de 1992.

SECCIÓN 2.ª — *Complementos salariales.*

Art. 9. — *Antigüedad.* — El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario asignado del presente Convenio a la categoría profesional en la que esté clasificado.

Art. 10. — *Gratificaciones extraordinarias.* — Las empresas abonarán a su personal dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una al importe de una mensualidad del salario pactado en este Convenio más la antigüedad: una paga de «verano» pagadera dentro de la primera quincena del mes de julio y una paga de «Navidad» pagadera antes del día 22 de diciembre.

Art. 11. — *Gratificaciones por ventas.* — Las empresas abonarán a su personal una gratificación en función de las ventas o beneficios, equivalente al im-

porte de una mensualidad del salario pactado más la antigüedad y que será abonada durante el mes de marzo.

Art. 12. — *Dietas.* — El importe de la dieta completa se fija en 3.331 pesetas diarias y el de la media dieta en 1.681 pesetas.

CAPITULO III

Jornada laboral y vacaciones

Art. 13. — *Jornada laboral.* — Se fija la jornada máxima legal de trabajo a lo largo del año 1991 en 1.810 horas de trabajo efectivo.

Art. 14. — *Vacaciones.* — El personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones. Con objeto de armonizar las necesidades de la empresa con los intereses de los trabajadores en cuanto al período vacacional, aquella y éstos, al menos con dos meses de antelación a su disfrute, planificarán las vacaciones del personal, conciliando los intereses tanto de los trabajadores entre sí, a cuyo efecto podrá partirse el tiempo de vacaciones de tal manera que el trabajador pueda elegir 18 días de su período de vacaciones y la empresa los otros 12 días restantes a lo largo del año.

CAPITULO IV

Licencias

Art. 15. — *Permisos retribuidos.* — El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho en caso de boda de ascendientes y descendientes de uno y otro cónyuge, así como de hermanos y hermanos políticos a un día de licencia retribuido y a otro más no retribuido.

Tiene también derecho a dos días retribuidos, que podrán ampliarse hasta tres, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave, fallecimiento de cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, avisando con carácter previo a la empresa se ampliará en este último apartado a un día más no retribuido.

En caso de matrimonio, la licencia retribuida será de 15 días naturales.

El trabajador tendrá un permiso semanal de una hora para asuntos particulares, que disfrutará dentro de las horas de menor actividad mercantil, previo acuerdo con la empresa y avisándola con tiempo en la medida de lo posible.

Art. 16. — La mujer trabajadora tendrá permiso al menos de un período laboral de dieciséis semanas con ocasión del parto. El período postnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto. Asimismo, tendrá derecho a una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

CAPITULO V

Otras percepciones

Art. 17. — Los trabajadores que presten servicio militar tendrán derecho al abono de las pagas extraordinarias de verano y Navidad, conforme a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo de Comercio.

Art. 18. — *Jubilación.* — A los trabajadores que se jubilen con veinte años de permanencia en la empresa, se les premiará con dos mensualidades incrementadas con los cuatrienios inherentes a los mismos. Los que se jubilaran llevando en la empresa veinticinco años o más, se les otorgará un premio consistente en tres mensualidades pagaderas en las mismas condiciones.

A efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años prevista en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2.705/1981, de 19 de octubre, y en relación con lo previsto en el artículo 2.º, apartado 1, letra B de la última disposición citada, las partes firmantes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Empleo sobre esta materia, siempre y cuando haya acuerdo mutuo entre empresario y trabajador para cada caso concreto.

Art. 19. — *Accidentes de trabajo y enfermedad.* — En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido por el régimen de asistencia a la misma, la empresa, conforme a lo que determina la Ordenanza Laboral, completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Art. 20. — *Ropa de trabajo.* — La empresa que exija al trabajador utilizar un determinado tipo de vestido o calzado, incluida chaqueta y corbata o un uniforme le facilitará las prendas adecuadas y no serán obligatorias mientras no sean suministradas.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Art. 21. — Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que hubieren prestado sus servicios durante su vigencia, causando baja en la empresa antes de su publicación, tendrán derecho a la liquidación de atrasos, excepto aquellos cuyo cese se haya producido voluntariamente, o quienes tuvieran incluido en su finiquito una cantidad alzada por dicho concepto.

Art. 22. — *Seguro de accidente de trabajo.* — Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligados en el plazo de veinte días desde su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias, con independencia de las legalmente establecidas y cuya cuantía establece:

— Fallecimiento por accidente laboral: Indemnización de 1.500.000 pesetas a percibir por los herederos.

— Invalidez total o absoluta: Indemnización de 2.000.000 de pesetas a percibir por el inválido.

Art. 23. — *Faltas muy graves.* — Las conductas de acoso sexual en el trabajo serán consideradas como ataques a la libertad y a la dignidad de la persona, tipificándose expresamente tal conducta como falta muy

grave, y siendo sancionable a tenor de lo previsto para tales faltas en la Ordenanza de Comercio.

Art. 24. — En lo que no esté previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral para el Comercio en general y demás disposiciones legales de aplicación que estén en vigor.

Art. 25. — *Comisión Mixta Paritaria.* — La Comisión Mixta Paritaria estará integrada por tres miembros de cada una de las partes negociadoras, Centrales Sindicales y Federación Provincial de Empresarios de Comercio, y tendrá como funciones aparte de las funciones de interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en el ámbito de la actividad del Comercio de Calzado. Para estas cuestiones la Comisión Paritaria será presidida por persona elegida de común acuerdo entre sus componentes.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria de empresarios y trabajadores, ambas partes se comprometen a recurrir a los servicios del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Art. 26. — *Derechos sindicales.* — Los derechos sindicales de los trabajadores se regularán por los pactos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales en vigor, durante el período de duración de este Convenio.

Art. 27. — *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación consideradas globalmente.

Convenio Calzado 1991

<i>Categorías</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
Viajante	84.842	1.272.630
Depend. de 25 años . . .	84.842	1.272.630
Depend. mayor (10% más que el anterior	93.341	1.400.115
Depend. 22-25 años . . .	75.086	1.126.290
Ayudante 20-22 años . . .	70.192	1.052.880
Ayudante 18-20 años . . .	66.972	1.004.580
Trabajador 16-17 años . .	37.671	565.065
Contable	93.278	1.399.170
Oficial Administ.	84.842	1.272.630
Aux. mayor 25 años	79.561	1.193.415
Aux. 22-25 años	75.086	1.126.290
Aux. 20-22 años	70.192	1.052.880
Aux. 18-20 años	66.972	1.004.580
Aspirante 16-17 años . . .	39.314	589.710
Mozo especializado	72.929	1.093.935
Mozo	70.192	1.052.880
Aux. caja 16-17 años	44.175	662.625
Aux. caja 18-20 años	66.972	1.004.580
Aux. caja 20-22 años	70.192	1.052.880
Aux. caja 22-25 años	75.086	1.126.290
Aux. caja mayor 25 años . .	79.561	1.193.415
Prof. oficio 1.º y conductor mayor 25 años	84.842	1.272.630
Prof. oficio 2.º y conductor hasta 25 años	75.086	1.126.290
Limpieza-jornada	66.940	1.004.100
Limpieza-hora	548	

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
 Y SEGURIDAD SOCIAL**

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 2 de junio de 1991, 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 McCain España, S.A., de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa McCain España, S.A., suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de empresa en representación de los trabajadores el día 17 de junio de 1991 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 24 de junio de 1991.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, 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 de Burgos.

Burgos, 2 de julio de 1991. — La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo de Empresa para «McCain España, S.A.»

Artículo 1. — *Ambito de aplicación.* — Las disposiciones del presente Convenio obligarán a partir de su entrada en vigor y durante su vigencia a todo el personal de la empresa McCain España, S.A., con exclusión del personal de marketing y ventas, en cuanto a los salarios y seguro de accidentes.

Art. 2. — *Vigencia.* — El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1991 teniendo una duración de un año, finalizando por tanto el día 31 de diciembre de 1991.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse al menos con cuarenta y cinco días de antelación a su término o prórrogas. La denuncia deberá efectuarse por escrito ante la UMAC de Burgos.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora antes del 25 de enero de 1992.

Art. 3. — *Jornada laboral.* — La jornada durante la vigencia del Convenio será de 1.800 horas anuales.

La jornada semanal será distribuida de lunes a viernes, según calendario laboral que al efecto se acordara.

El horario será de 6 a 14 para el primer turno, de 14 a 22 para el segundo turno y de 22 a 6 para el tercer turno.

La jornada será continuada, respetándose las condiciones que hayan sido pactadas contractualmente, reconociéndose a los trabajadores el derecho a un descanso de «bocadillo» de 15 minutos, que será considerado como trabajo efectivo.

La empresa se reserva la facultad para organizar turnos de trabajo y relevos.

Art. 4. — El Comité se compromete a que se establezca un tercer turno, o «turno de noche», siempre que la Dirección de la empresa y por necesidades de fabricación estime necesaria su implantación.

La realización de turnos por parte de los trabajadores será rotatoria, es decir, que en cómputo de tres semanas trabajen una de mañana, otra de tarde y otra de noche.

Si hubiera voluntarios se completarían las necesidades con éstos, en caso contrario, se designarían los operarios necesarios entre el personal de fábrica.

Art. 5. — *Vacaciones.* — Durante la vigencia del Convenio el personal afectado por el mismo disfrutará un período anual de vacaciones de treinta días naturales. En el presente año, el período de vacaciones será el comprendido entre el día 1 y el 28 de julio, ambos inclusive; disfrutándose los dos días restantes en las fechas del 30 y el 31 de diciembre. No obstante lo cual, se fija igualmente como período hábil para el disfrute de las vacaciones, el período comprendido entre el día 5 de agosto y el 31 de dicho mes, a elección de los trabajadores de acuerdo con las necesidades de la empresa, disfrutándose los dos días restantes, en las fechas del 30 y 31 de diciembre.

En los departamentos de Administración, Mantenimiento y Almacenes, dadas sus particulares características, el período de vacaciones se marcará llegando a un mutuo acuerdo entre las partes, debiéndose, al menos, disfrutar veintiún días continuados en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

El acuerdo sobre las fechas en que se disfrutarán las vacaciones se fijará antes del día 31 de mayo.

Art. 6. — *Condiciones más beneficiosas.* — Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que cualquier pacto o cláusula existente en este momento y que implique unas condiciones más beneficiosas para cualquier trabajador que las pactadas en este Convenio subsistirán con garantía personal para quien venga gozando de ellas.

Art. 7. — *Compensación y absorción.* — Todas las mejoras establecidas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por la empresa.

Las disposiciones legales que con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio signifiquen variaciones económicas, sólo serán de aplicación si, globalmente considerado, superen el nivel de ingresos establecidos en este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas en el Convenio que subsistirá en sus propios términos, no modificándose ni la estructura ni la cuantía de los salarios fijados en este Convenio.

Art. 8. — *Enfermedad y accidente.* — Cuando se produzca la baja de un trabajador por razones de accidente laboral, éste percibirá el 100 por 100 del salario que estuviese percibiendo.

Para los supuestos de enfermedad común, la empresa abonará, en concepto de mejora, hasta el 75 por 100 del salario que estuviese percibiendo desde el día 1 hasta el día 120, y a partir del día 121 abonará hasta el 80 por 100 del mismo.

Art. 9. — *Antigüedad.* — Quedará estipulada en trienios al 6 por 100 cada uno de ellos, a calcular sobre el salario base.

Art. 10. — *Ascensos.* — Dada la dificultad para la promoción especializada del personal afectado por el presente Convenio, los ascensos de categoría dentro de una misma escala, se realizarán por riguroso orden de antigüedad del modo y manera que a continuación se especifica:

a) El personal de contrato, si al finalizar el mismo pasa a formar parte de la plantilla como fijo, pasará a la categoría de peón especialista.

b) Entre el personal de fábrica, el ascenso a encargado en caso de vacante se producirá previo examen.

c) En los departamentos de especialidades (tortilla, pizza, etc.) el ascenso se producirá mediante prueba de aptitud, en caso de vacante.

d) En el caso de puestos con valoración propia, siempre que sean exigidos por la empresa y la ocupación de los mismos sea permanente, presupondrá la adquisición de la categoría en la que estén valorados.

e) En el caso de producirse vacantes en cualquier categoría en el departamento de Administración se cubrirán las mismas, igualmente, por riguroso orden de antigüedad previo examen. En el caso de necesitarse un tipo de cualificación distinta que requiera exámenes previos, tendrá preferencia para los mismos el personal fijo de la empresa.

f) Al producirse vacantes o nuevos puestos de trabajo, la Dirección de la Empresa lo pondrá en conocimiento del personal de la misma, previo aviso en el tablón de anuncios.

Asimismo, el Comité de empresa tendrá acceso a la revisión de las pruebas de aptitud realizadas por el personal de la empresa para cubrir vacantes, así como un miembro del mismo estará presente en el momento de la firma de los contratos.

Art. 11. — *Prendas de trabajo.* — La empresa con carácter de obligatoriedad proporcionará a los trabajadores las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

a) Dos buzos o batas y dos pares de zuecos o botas, por persona y año. Si fuera necesario y por deterioro de los mismos, se entregarán tantas prendas de trabajo como fueran precisas, previa presentación de las deterioradas.

b) Ropa y material adecuado para la entrada en frigoríficos y cámaras. Este material será revisado por el propio interesado y por el Comité de empresa, si fuera necesario.

Art. 12. — *Seguridad e Higiene.* — El Comité de Seguridad e Higiene estará integrado por dos miembros de cada representación. Por la parte social, uno de los miembros deberá pertenecer al Comité de empresa y el otro será elegido conforme a lo dispuesto en el apartado f) de este artículo.

Este Comité tendrá los siguientes derechos y funciones:

a) Derecho a conocer y ser informado de toda sustancia que pudiera resultar tóxica, equipo, etc., que pueda antentar contra la salud del trabajador.

b) El Comité se reunirá con periodicidad mensual, durante una hora, siendo el orden del día el que de común acuerdo fijen con 48 horas de antelación.

c) El Comité de Seguridad e Higiene abrirá un libro registro con los datos ambientales, resultados e inspecciones, así como estudios higiénicos realizados en la empresa y datos sanitarios de los reconocimientos médicos.

d) La empresa concertará el seguro de accidente con una mutua patronal que se comprometa a realizar una revisión anual a toda la plantilla, así como a facilitarles, si los consigue, los resultados del mismo.

e) Las mismas garantías que el Comité de empresa para aquel miembro que no pertenezca al mismo.

f) El Comité de Seguridad e Higiene se elegirá por un período de dos años.

El representante de la parte social que no ostente la condición de miembro del Comité será designado mediante elección entre los trabajadores fijos en la misma fecha en que se celebre las elecciones para miembros del Comité.

Art. 13. — *Plus de nocturnidad.* — Se establece un plus de nocturnidad consistente en un porcentaje del 30 por 100 a calcular sobre el salario base diario más la parte proporcional del correspondiente al sábado y domingo. El citado plus se devengará por noche efectivamente trabajada.

Art. 14. — *Salarios.* — Los salarios pactados para el presente año serán los señalados a cada categoría profesional en la tabla anexa.

Se pacta un incremento salarial sobre las tablas revisadas al 31 de diciembre de 1990 del 8,5 por 100.

En el supuesto de que el IPC real al 31 de diciembre de 1991 supere el 7 por 100 se procederá a una revisión en lo que exceda de dicho porcentaje, abonándose las posibles diferencias con efectos del 1 de enero de 1991.

El salario base del Convenio para el año 1991 será para todas las categorías de 60.010 pesetas.

La cuantía del plus de Convenio será para cada categoría la fijada en el anexo.

Con independencia del incremento pactado, a los trabajadores con categoría de peón y peón especialista de línea se les incrementará el plus de Convenio en la cantidad mensual, incluidas extraordinarias, de 11.400 pesetas.

Art. 15. — *Pagas extraordinarias.* — El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pa-

gas extraordinarias más una de beneficios, a cobrar en los meses de junio, diciembre y marzo, respectivamente, a razón de un mes de salario bruto cada una de ellas.

Art. 16. — *Permisos y licencias.* — El trabajador avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales por matrimonio del trabajador, pudiendo acumularlas a las vacaciones anuales retribuidas.

b) Tres días, ampliables a cinco si es necesario desplazarse fuera de los límites de la provincia de Burgos, por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres o hermanos de uno u otro cónyuge.

c) Tres días por fallecimiento de nietos o abuelos de uno u otro cónyuge, ampliables a cuatro si es necesario desplazarse fuera de los límites de la provincia de Burgos.

d) Tres días por alumbramiento de la esposa, ampliables a uno más, si es necesario desplazarse fuera de los límites de la provincia de Burgos.

e) Un día por matrimonio de los padres, hijos o hermanos de uno u otro cónyuge, ampliables a un total de tres días si la ceremonia se realizara a más de 50 kilómetros, siendo los dos días de más utilizados, un día antes de la boda y el otro posterior a la boda.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Todo aquel trabajador que realice estudios para su promoción personal o profesional, tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos los días de celebración del examen, disponiendo en total de un máximo de catorce días al año; para dichos efectos deberá de presentar justificante.

Por estas u otras causas podrá el trabajador, previa solicitud, disponer de hasta un máximo de tres días de permiso al año no retribuidos, debiendo acreditar la veracidad del motivo u objeto de la mentada solicitud.

Caso de solicitar más de tres días, será a opción de la empresa la concesión de los mismos.

Art. 17. — *Trabajos y excedencia durante el embarazo y maternidad.* — Se procurará que dentro de su cometido, las trabajadoras durante su período de embarazo puedan cambiar de puesto de trabajo, debiendo presentarse certificado médico del mismo.

Durante el período de lactancia, incluso biberón, será la trabajadora la que decida en qué momento de su jornada laboral disfrutará de la hora correspondiente, siendo los medios de locomoción por su cuenta o adaptándose a los horarios de transporte de la empresa.

La empresa acoplará a la trabajadora en aquella línea de producción que tenga el turno de mañana. Si ello no fuera posible por existir dos turnos en todas ellas, trabajará en aquella que le corresponda, a no ser que pueda llegar a un acuerdo con alguna otra trabajadora para cambiar el turno.

Las trabajadoras tendrán derecho a excedencia por maternidad, no pudiendo exceder ésta de los tres años, quedando la empresa obligada a readmitirla en

su puesto de trabajo inmediatamente después de finalizada la misma.

Art. 18. — *Seguro de accidente.* — La empresa vendrá obligada a cumplir, mediante la contratación de la póliza correspondiente un seguro de accidentes que cubrirá tanto los siniestros que pudieran acaecer dentro del recinto de fábrica como los denominados «in itinere».

La cuantía a cubrir por la citada póliza será:

a) 1.340.000 pesetas para supuestos de muerte.

b) 2.685.000 pesetas para supuestos de invalidez absoluta para todo tipo de trabajo.

Art. 19. — *Ayuda escolar.* — Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán derecho en el mes de septiembre a percibir las siguientes ayudas:

a) 15.600 pesetas por cada hijo en guardería o que estudie EGB.

b) 19.200 pesetas por cada hijo que estudie BUP, FP o COU.

c) 35.600 pesetas por cada hijo que esté cursando carrera media, universitaria o estudios profesionales.

En el supuesto de que ambos progenitores presten sus servicios en McCain España, S.A., las ayudas precedentes serán percibidas solamente por uno de ellos.

Aquellos trabajadores que realicen estudios para su promoción personal en centros oficiales o reconocidos oficialmente, percibirán una ayuda de 32.700 pesetas.

La citada ayuda se percibirá siempre y cuando no repita curso más de dos veces, siendo esta ayuda de carácter anual.

Art. 20. — *Derechos sindicales.* — Los miembros del Comité de empresa disfrutarán de los derechos que les confiere la normativa legal vigente:

a) Representación a la totalidad de los trabajadores de la empresa.

b) Tendrán capacidad legal para la negociación colectiva dentro del seno de la empresa.

c) La empresa facilitará locales para la celebración de asambleas, pudiendo acudir a las mismas representantes de los distintos sindicatos si son llamados por los trabajadores.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. Estas horas sin rebasar el máximo total que determina la Ley podrán ser acumuladas en uno o varios miembros del Comité pertenecientes a una misma Central Sindical, siendo la acumulación trimestral.

e) Habrá un tablón de anuncios a disposición de las Centrales Sindicales.

f) En los supuestos de sanciones por faltas, en la notificación, estará presente, si así lo manifiesta el trabajador, un miembro del Comité de empresa.

Art. 21. — *Excedencias.* — Aquellos trabajadores que disfruten de excedencia concedida por la empresa tendrán derecho al finalizar la misma a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, siempre y cuando la excedencia concedida no sea superior a dos años.

En el supuesto de que la excedencia concedida lo fuera por un período de tiempo superior a dos años, si solicitara su reincorporación al cumplirse los dos años, igualmente, ésta sería inmediata. En otros supuestos, la reincorporación estará sujeta a la existencia de previa vacante.

Art. 22. — *Consulta médica.* — Aquellos trabajadores que deban efectuar desplazamiento para consulta médica, deberán de adaptarse a los transportes de la empresa, sin que les sea descontada cantidad alguna por las horas perdidas como consecuencia de la citada adaptación.

Art. 23. — *Jubilación a los sesenta y cuatro años.* El trabajador que cumpla sesenta y cuatro años y hasta los sesenta y cinco, podrá establecer de mutuo acuerdo con la empresa un contrato de relevo en los térmi-

nos y requisitos que señala la Ley 32/84, de 2 de agosto (artículo 12, apdo. 5.º) y Disposición Adicional 7.ª del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. — *Comisión paritaria.* — Se crea una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, compuesta por cuatro miembros, dos pertenecientes al Comité de empresa y dos representantes de la Dirección de la misma.

Art. 25. — *Disposición final.* — Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Alimentación y en las disposiciones legales vigentes, respetándose asimismo las situaciones personales más favorables y los derechos adquiridos hasta la entrada en vigor del presente Convenio.

Tabla salarial para el año 1991 en la empresa McCain España, S.A.

<i>Categoría</i>	<i>S. Base mensual</i>	<i>Plus Convenio mensual</i>	<i>Salario anual</i>
<i>Administración</i>			
Jefe Administración	60.010	140.327	3.005.055
Jefe Facturación	60.010	97.547	2.363.355
Jefe de Costes	60.010	88.417	2.226.405
Responsable Cobros	60.010	88.417	2.226.405
Secretaria Dirección	60.010	65.506	1.882.740
Oficial 1.ª Admón.	60.010	53.304	1.699.710
Oficial 2.ª Admón.	60.010	38.516	1.477.890
Auxiliar Administración	60.010	22.648	1.239.870
Aspirante	43.000	12.338	830.070
<i>Dpto. Informática</i>			
Jefe Informática	60.010	148.921	3.133.965
Analista P.	60.010	108.852	2.532.930
<i>Ingeniería y Mantenimiento</i>			
Jefe Ingeniería y Proyecto	60.010	255.017	4.725.405
Jefe Mantenimiento Mecánico	60.010	140.327	3.005.055
Ingeniero Técnico	60.010	140.327	3.005.055
Delineante 1.ª	60.010	59.202	1.788.180
Oficial 1.ª Mantenimiento	60.010	59.202	1.788.180
Oficial 2.ª Electricista	60.010	53.069	1.696.185
Oficial 2.ª Mecánico	60.010	45.379	1.580.835
Ayudante	60.010	22.648	1.239.870
<i>Dpto. Compras y Almacén</i>			
Jefe de Compras Patatas	60.010	181.189	3.617.985
Ingeniero Técnico Agrícola	60.010	140.327	3.005.055
Jefe Distribución	60.010	88.417	2.226.405
Supervisor Cámaras	60.010	69.842	1.947.780
Supervisor Recepción	60.010	61.584	1.823.910
Almaceneros	60.010	48.169	1.622.685
Oficial 2.ª Almacén	60.010	39.353	1.490.445
Carretillero	60.010	38.183	1.472.895
Peón Especialista Almacén	60.010	37.194	1.458.060
Peón Almacén	60.010	21.421	1.221.465
<i>Línea de Producción</i>			
Jefe Producción	60.010	184.709	3.670.785
Encargado de Línea	60.010	84.478	2.167.320

<i>Categoría</i>	<i>S. Base mensual</i>	<i>Plus Convenio mensual</i>	<i>Salario anual</i>
Oficial 1. ^a Línea	60.010	57.709	1.765.785
Oficial 2. ^a Empaquetado	60.010	45.470	1.582.200
Oficial 2. ^a Peladora	60.010	45.379	1.580.835
Oficial 2. ^a Línea	60.010	43.657	1.555.005
Ayudante Empaquetado	60.010	35.398	1.431.120
Ayudante Peladora	60.010	35.193	1.428.045
Ayudante Línea	60.010	35.175	1.427.775
Peón Especialista	60.010	34.048	1.410.870
Peón	60.010	21.421	1.221.465
<i>Dpto. Control Calidad y Desarrollo</i>			
Supervisor Control Calidad	60.010	116.399	2.646.135
Auxiliar Laboratorio	60.010	28.453	1.326.945
<i>Subalternos</i>			
Ordenanza Conductor	60.010	43.657	1.555.005
Vigilante	60.010	39.353	1.490.445
Limpiador	60.010	17.664	1.165.110
			3960.—41.513

Ayuntamiento de Llano de Bureba

Redactados los padrones referidos al cobro de los recibos e impuestos que luego se señalan, se exponen al público, por término de quince días, a fin de que las personas interesadas puedan examinarlos y presentar, en su caso, las reclamaciones que estimen oportunas.

Los padrones referidos son los siguientes:

— Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica de 1991.

— Tasa de abastecimiento de agua 1991.

— Precio público por tránsito de ganados por la vía pública de 1991.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Llano de Bureba, 20 de septiembre de 1991. — El Alcalde, Máximo Valdivielso Arce.

5331.—3.000

Ayuntamiento de Sarracín

Confeccionados y aprobados por esta Corporación Municipal los padrones que al final se citan, correspondientes al ejercicio de 1991, quedan expuestos en la Secretaría Municipal por término de quince días hábiles, al objeto de que durante el mismo puedan ser examinados y presentar las reclamaciones oportunas.

Padrones que se citan:

— Recogida de basuras.

— Impuesto vehículos de tracción mecánica.

Sarracín, septiembre de 1991. — El Alcalde, Alberto Arlanzón Pablos.

5333.—3.000

Ayuntamiento de San Mamés de Burgos

El Ayuntamiento de mi Presidencia, en sesión celebrada el día 28 de agosto de 1991, adoptó el acuerdo de proceder al deslinde y medición del terreno de propiedad municipal sito en el lugar conocido por el «Transformador Viejo» a fin de incluirlo en el Inventario de Bienes municipales y proceder posteriormente a su enajenación, lo que se expone al público a fin de que por quien se considere interesado puedan formularse las reclamaciones o sugerencias oportunas durante el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

San Mamés de Burgos, 19 de septiembre de 1991.
El Alcalde (ilegible).

5350.—3.000

Ayuntamiento de Trespaderne

Por doña Rosa María Ortiz Gómez se ha presentado el oportuno proyecto de aprisco, cobertizo y cerramiento de finca en Trespaderne con destino a explotación de ganado ovino, al sitio de San Zornil, y solicitada la oportuna licencia municipal.

Cumplimentando lo dispuesto en el art. 30-2 a) del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, se abre información pública por término de diez días, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer pueda examinar el expediente y presentar, en su caso, las reclamaciones oportunas.

Trespaderne, 9 de septiembre de 1991. — El Alcalde, Ricardo Ruiz Ortiz.

5353.—3.000