



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION 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.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL		INSERCCIONES 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	Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1991	Jueves 7 de noviembre		Número 212

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BRIVIESCA

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

Cédula de emplazamiento

En providencia dictada por el señor Juez de Instrucción de Briviesca, en autos de juicio de faltas número 26/91, seguido por imprudencia con lesiones y daños, se ha acordado emplazar a Miossec Gerar Alain y Umberto Locataire Rossi, que se encuentra en ignorado paradero, a fin de que comparezca ante la Ilma. Audiencia Provincial de Burgos, en término de cinco días, al haberse interpuesto recurso de apelación contra la sentencia dictada en el juicio de faltas arriba indicado.

Y para que conste y sirva de notificación y emplazamiento a los expresados que se encuentran en ignorado paradero y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido la presente en Briviesca, a diecisiete de octubre de mil novecientos noventa y uno. — El Secretario (ilegible).

6009.—3.000

VILLARCAYO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

Don Santos Puga Gómez, Juez sustituto del Juzgado de Primera Instancia de Villarcayo y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y bajo el número 419/91 se tramita proceso verbal civil, a instancia de don Alberto García Barrio, representado por la Procuradora doña Margarita Robles Santos contra los herederos de don José María López López, cuyo domicilio se desconoce, sobre reclamación de cantidad.

Por resolución de esta fecha ha sido admitida a trámite dicha demanda, mandando citar, como se verifica por la presente a los herederos de don José María López López a fin de que el día 9 de diciembre, a las 10,30 horas, comparezcan en la Sala Audiencia de este Juzgado a la cele-

bración de este juicio con apercibimiento de que si así no lo verifica será declarado en rebeldía sin volver a citarlo.

Y para que sirva de citación a los herederos de don José María López López y publicar en el «Boletín Oficial» de esta provincia, expido el presente en Villarcayo, a quince de octubre de mil novecientos noventa y uno. — El Juez, Santos Puga Gómez. — El Secretario (ilegible).

6011.—3.780

Don Santos Puga Gómez, Juez de Primera Instancia de Villarcayo y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y bajo el número 378/91, se tramita proceso de cognición, a instancia de doña María Pilar Sáiz Llerena, representado por la Procuradora doña Margarita Robles Santos contra don Martín Llerena y contra cuantas aquellas personas desconocidas e inciertas fueron colindantes de la parcela propiedad del actor, sita en Quintana de los Prados (Burgos), heredad al sitio de Fraguas, de una superficie de dieciséis áreas, treinta y seis centiáreas, que linda, norte, Martín Llerena; sur, José Fernández; este, Martín Llerena, y oeste, Manuel López.

Por resolución de esta fecha ha sido admitida a trámite dicha demanda, mandando emplazar, como se verifica por la presente a cuantas personas desconocidas e inciertas fueren colindantes de la parcela propiedad del actor, para que en el plazo improrrogable de seis días hábiles se persone en dichos autos, que se siguen en este Juzgado de Primera Instancia con el apercibimiento de ser declarado en rebeldía, caso de no verificarlo.

Y para que sirva de emplazamiento a aquellas personas desconocidas e inciertas que fueron colindantes de la parcela propiedad de la parte actora descrita en el encabezamiento del presente edicto y para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido el presente en Villarcayo, a diez de octubre de mil novecientos noventa y uno. — El Juez, Santos Puga Gómez. — El Secretario (ilegible).

6012.—4.860

ANUNCIOS OFICIALES

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 del Mueble de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Comercio del Mueble, suscrito por la Federación 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, 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 de Trabajo para el «Comercio del Mueble» de la provincia de Burgos

CAPITULO I

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

Artículo 1.º — *Partes contratantes.* — El presente Convenio Colectivo de Trabajo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la Federación Provincial de Empresarios de Comercio —Gremio del Mueble— de Burgos, Miranda y Aranda y la representación de los trabajadores por las Centrales de U.G.T., CC.OO. y U.S.O.

Art. 2. — *Ámbito funcional.* — Los preceptos de este Convenio obligan a las empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de «Comercio del Mueble» y estén regidas por la Ordenanza Laboral de Trabajo en el Comercio, de 24 de julio de 1971.

Art. 3. — *Ámbito territorial.* — El presente Convenio obligará a todas las empresas, presentes y futuras,

cuyas actividades se indican en el artículo anterior con centros de trabajo en Burgos, capital y provincia, aún cuando la empresa tuviera su domicilio en otra provincia distinta.

Art. 4. — *Ámbito personal.* — Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas sin más excepciones que las que señala la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2.^a — Vigencia.

Art. 5. — *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 de los Estatutos de los Trabajadores.

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

Art. 6. — *Compensación y absorción.* — Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y divisible y a efectos de su aplicación práctica y posible absorción, serán consideradas globalmente en su estimación económica anual.

Todas las mejoras que se pacten en este Convenio sobre la estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter global que se impongan.

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

SECCIÓN 1.^a — Comisión Paritaria.

Art. 8. — *Comisión paritaria.* — Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, y que estará integrada por tres vocales empresarios, dos a designar por la Federación Provincial de Empresarios de Comercio de Burgos, dentro del «Comercio del Mueble» y otro por la Asociación Comarcal de Comercio y Actividades Afines de Miranda de Ebro y otros tres vocales trabajadores a designar por la representación de U.G.T., CC.OO. y U.S.O.

CAPITULO II

Retribuciones

SECCIÓN 1.^a — Regulación salarial.

Art. 9. — *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 de 1991.

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 1.º trimestre de 1992.

SECCION 2.ª — Complementos retributivos.

Art. 10. — *Antigüedad.* — El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 sobre el salario base del presente Convenio, columna A del anexo, tomando como fecha de iniciación de su cómputo la del ingreso en la empresa a excepción del tiempo de aprendizaje y aspirantado.

Art. 11. — *Plus de asistencia.* — Queda establecido un plus de asistencia que figura en anexo por día efectivamente trabajado. Caso de inasistencia no justificada se deducirá la cantidad de 292 pesetas por día no trabajado a todas las categorías profesionales.

Art. 12. — *Plus de transporte.* — Queda establecido, con carácter extrasalarial, un plus de transporte, que figura en el anexo por día efectivamente trabajado. Caso de inasistencia no justificada se deducirá la cantidad de 218 pesetas por día no trabajado a todas las categorías.

Art. 13. — *Dietas por desplazamiento.* — Todos aquellos trabajadores que por necesidades del servicio y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de aquella donde radica la empresa, deberán percibir una compensación en concepto de dietas, por un importe de 3.643 pesetas, cuando se trate de dieta completa y de 1.821 pesetas por media dieta, pudiendo optar el trabajador por el sistema de gastos pagados previa a la oportuna justificación.

Art. 14. — *Ropa de trabajo.* — Las empresas vienen obligadas a conceder a sus trabajadores, anualmente, dos monos o prendas de trabajo similares a todas sus categorías profesionales.

Art. 15. — *Horas extraordinarias.* — De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 8/80 las horas extraordinarias se abonarán con un 75 por 100 del incremento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

B) De vencimiento periódico superior al mes.

Art. 16. — *Gratificaciones extraordinarias.* — Con el carácter de complemento salarial se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en «verano» y «Navidad», en la cuantía de una mensualidad del salario base de este Convenio más antigüedad y plus de asistencia cada una de ellas. La paga de verano será abonada antes del día 20 del mes de julio.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Art. 17. — *Beneficios.* — Los trabajadores percibirán el importe equivalente a una mensualidad del salario base de este Convenio, sumada la antigüedad y plus de asistencia en concepto de beneficios que deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre siguiente al ejercicio económico.

CAPITULO III

Jornada laboral, vacaciones, licencias

Art. 18. — *Jornada laboral.* — La jornada máxima legal de trabajo para el año 1991 será de 1.815 horas de trabajo efectivo. Se cerrará los sábados por la tarde.

Art. 19. — *Vacaciones.* — Queda fijado en 30 días naturales el período de vacaciones para todas las categorías profesionales, durante las cuales se percibirá el salario base, antigüedad y plus de asistencia, que figura en el anexo del Convenio.

Art. 20. — Los permisos y licencias establecidos en los artículos 56 y siguientes de la Ordenanza Laboral de Comercio se percibirán a razón del salario base, antigüedad, plus de asistencia y plus de transporte.

Art. 21. — *Descanso por maternidad y período de lactancia.* — La mujer trabajadora tiene derecho a un período de descanso laboral de 16 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, los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

CAPITULO IV

Percepciones extrasalariales

Art. 22. — *Enfermedad y accidentes.* — Independientemente de que las empresas abonen la totalidad de los salarios hasta el límite de 12 meses, según establece el artículo 54 de la Ordenanza Laboral de Comercio, éstas y con carácter estrictamente extrasalarial se comprometen a satisfacer el plus de transporte durante el mismo período.

Art. 23. — *Jubilación.* — Cuando un productor alcance los sesenta y cinco años de edad y lleve como mínimo al servicio de la empresa veinte años ininterrumpidos, le será concedido por la empresa una gratificación en metálico equivalente a tres mensualidades a razón de salario base, antigüedad, plus de Convenio y plus de transporte, condicionado a que la baja se solicite precisamente a dicha edad.

A efectos de jubilación a los sesenta y cuatro años, prevista en el Real Decreto Ley 2.705/1981, de 19 de octubre, y en relación con lo previsto en el artículo 2, 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.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 24. — Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que hubieren prestado sus servicios durante suvigencia, 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. 25. — *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 un 1.500.000 pesetas a percibir por los herederos.

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

Art. 26. — *Faltas muy graves.* — Siempre que se produzca una condena firme por delitos o falta relacionada con la conducta sexual o la libertad y dignidad de la persona que afecte a un trabajador, masculino o femenino, por actos cometidos con compañeros de trabajo, superiores o inferiores y con ocasión del trabajo será considerado asimismo como falta muy grave y sancionada de acuerdo con lo previsto para los mismos por la Ordenanza Laboral del Convenio.

Art. 27. — *Promoción de puestos de trabajo.* — En el caso de que la empresa necesite promover nuevos puestos de trabajo, así como ocupar nuevas vacantes todos los trabajadores de la empresa tendrán opción a estos puestos, mediante las pruebas o exámenes que procedan.

Art. 28. — *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación serán considerados globalmente.

Art. 29. — A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para el Comercio en general y demás disposiciones laborales de aplicación en vigor.

Categorías	1991 MES				1991 AÑO			
	S. Base	P. Asistenc.	P. Transp.	Total	S. Base	P. Asistenc.	P. Transp.	Total
Dibuj., Decor., Vend.	80.884	7.341	5.799	94.024	1.213.260	110.115	69.588	1.392.963
Corredor plaza	73.686	7.341	5.799	86.826	1.105.290	110.115	69.588	1.284.993
Viajante	73.686	7.341	5.799	86.826	1.105.290	110.115	69.588	1.284.993
Dependiente de más de 25 años .	71.329	7.341	5.799	84.469	1.069.935	110.115	69.588	1.249.638
Depend. 22-25 años	68.495	7.341	5.799	81.635	1.027.425	110.115	69.588	1.207.128
Ayudante	66.309	7.341	5.799	79.449	994.635	110.115	69.588	1.174.338
Mozo especializado	71.774	7.341	5.799	84.914	1.076.610	110.115	69.588	1.256.313
Mozo	66.309	7.341	5.799	79.449	994.635	110.115	69.588	1.174.338
Chófer, repart., mont.	73.960	7.341	5.799	87.100	1.109.400	110.115	69.588	1.289.103
Trabajador 16-17 años	44.538	7.341	5.799	57.678	668.070	110.115	69.588	847.773
Trabajador 17-18 años	50.551	7.341	5.799	63.691	758.265	110.115	69.588	937.968
<i>Profesionales de Ofic.</i>								
Oficial 1. ^a	79.608	7.341	5.799	92.748	1.194.120	110.115	69.588	1.373.823
Oficial 2. ^a	73.960	7.341	5.799	87.100	1.109.400	110.115	69.588	1.289.103
Ayudante	68.860	7.341	5.799	82.000	1.032.900	110.115	69.588	1.212.603
<i>Técnicos no Titulados</i>								
Director	96.365	7.341	5.799	109.505	1.445.475	110.115	69.588	1.625.178
Jefe de Personal	88.442	7.341	5.799	101.582	1.326.630	110.115	69.588	1.506.333
Jefe de Compras	88.442	7.341	5.799	101.582	1.326.630	110.115	69.588	1.506.333
Jefe de Ventas	88.442	7.341	5.799	101.582	1.326.630	110.115	69.588	1.506.333
Encargado General	88.442	7.341	5.799	101.582	1.326.630	110.115	69.588	1.506.333
Contable	75.601	7.341	5.799	88.741	1.134.015	110.115	69.588	1.313.718
Oficial Administ.	71.227	7.341	5.799	84.367	1.068.405	110.115	69.588	1.248.108
Cajero	68.495	7.341	5.799	81.635	1.027.425	110.115	69.588	1.207.128
Auxiliar Administ.	68.495	7.341	5.799	81.635	1.027.425	110.115	69.588	1.207.128
<i>Servicios</i>								
Escaparatista	78.058	7.341	5.799	91.198	1.170.870	110.115	69.588	1.350.573
Ayudante de Montaje	66.309	7.341	5.799	79.449	994.635	110.115	69.588	1.174.338

Categorías	1991 MES				1991 AÑO			
	S. Base	P. Asistenc.	P. Transp.	Total	S. Base	P. Asistenc.	P. Transp.	Total
<i>Personal Subalterno</i>								
Conserje	66.309	7.341	5.799	79.449	994.635	110.115	69.588	1.174.338
Cobrador	66.309	7.341	5.799	79.449	994.635	110.115	69.588	1.174.338
Vigilante o Sereno	66.309	7.341	5.799	79.449	994.635	110.115	69.588	1.174.338
Ordenanza	66.309	7.341	5.799	79.449	994.635	110.115	69.588	1.174.338
Portero	66.309	7.341	5.799	79.449	994.635	110.115	69.588	1.174.338
Personal Limpieza	66.309	7.341	5.799	79.449	994.635	110.115	69.588	1.174.338
Personal Limpieza (hora)	456							
								5584.—32.670

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 2 de julio 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 Stork Inter-Ibérica, S.A., de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Stork Inter-Ibérica, S.A., suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de empresa en representación de los trabajadores el día 14 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 25 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 correspondiente al centro de trabajo que Stork Inter-Ibérica, S.A., tiene ubicado en Burgos

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. — *Ámbito personal.* — El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la

plantilla que esté prestando sus servicios en el centro de trabajo que la empresa Stork Inter-Ibérica, S.A., tiene ubicado en Burgos, antes de su entrada en vigor o se contrate durante su vigencia.

Todos los trabajadores que ingresen en la empresa Stork Inter-Ibérica, S.A., con independencia de su modalidad contractual y del régimen legal con que hayan sido contratados, incluso los jóvenes de primer empleo, percibirán el mismo salario que el previsto en el presente Convenio para una categoría, grupo profesional o tarea idéntica o similar.

Art. 2. — *Ámbito funcional.* — El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa Stork Inter-Ibérica, S. A., en su centro de trabajo de Burgos y el personal que en ella preste sus servicios.

Quedan exceptuados del mismo los Jefes de Departamentos, salvo que por petición expresa de los interesados deseen estar vinculados al presente Convenio.

Art. 3. — *Ámbito temporal.* — El periodo de aplicación de este Convenio será de dos años, desde el día 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1992, fechas de entrada en vigor y finalización respectivamente.

Art. 4. — *Denuncia y prórroga.* — Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para el próximo Convenio, treinta días antes de la finalización del presente. El Convenio se prorrogará de año en año, aplicando una subida igual al índice de precios al consumo del año anterior, si no es denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su finalización, mediante escrito a la Dirección Provincial de Trabajo.

Art. 5. — *Comisión paritaria.* — Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta, que estará integrada por los representantes de los trabajadores y los de la empresa. Esta Comisión se encargará de la interpretación, arbitraje, conciliación, vigencia y cumplimiento del presente Convenio.

CAPITULO II

Jornada y vacaciones

Art. 6. — *Jornada.* — La jornada de trabajo para el año 1991 será de 1.760 horas anuales, de lunes

a viernes, distribuidas según el calendario que se elabore.

Para 1992, la jornada anual será de 1.752 horas, distribuidas en los mismos términos establecidos en el punto anterior. El disfrute de las ocho horas de reducción, se realizará en período de baja producción.

Art. 7. — *Horario de trabajo.* — El horario de trabajo será de 6 horas 55 minutos de la mañana a las 14 horas 55 minutos de la tarde.

Art. 8. — *Descanso durante el bocadillo.* — Dentro de la jornada diaria se establece un descanso de 15 minutos para el bocadillo computable a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 9. — *Vacaciones.* — Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones de 30 días naturales al año.

El disfrute de las mismas se realizará de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, siendo su disfrute dentro del período de verano, salvo en casos especiales, mantenimiento de instalaciones o causas de fuerza mayor, en que se pactará su disfrute de común acuerdo entre empresa y los trabajadores afectados.

CAPITULO III

Régimen retributivo

Art. 10. — *Salarios.* — Se establece para la vigencia del presente Convenio las siguientes revisiones salariales:

1. — Para 1991 se efectuará una revisión equivalente al 7,1 por 100 de aumento a los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1990, más la corrección establecida en el punto tercero del artículo 10 del Convenio anterior.

2. — Para 1992 se efectuará una revisión salarial equivalente al 7,9 por 100 de aumento a los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1991.

El aumento del 7,9 por 100 será de aplicación a los conceptos de complemento por turnos, prestación por gafas y gratificación por matrimonio.

Art. 11. — *Revisión adicional.* — Para 1991 en el supuesto que el IPC determinado por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 1991 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1990 superior al 5,6 por 100, se efectuará una revisión por el exceso, tan pronto se constate oficialmente. El porcentaje resultante se aplicará a los salarios que sirvieron de base para la negociación de dicho año. Dicha revisión servirá de base de cálculo para el aumento de 1992.

Para 1992 se efectuará revisión con los mismos criterios que los expuestos en el punto anterior, si el IPC resultante en dicho año supera el 5,9 por 100.

La revisión salarial adicional se abonará en una sola paga, dentro del trimestre natural siguiente al año a que corresponda.

Las revisiones salariales adicionales no variarán las diferencias al 5 por 100 entre el salario mayor y el menor dentro de una misma categoría.

CAPITULO IV

Complementos, salarios y mejoras de carácter social

Art. 12. — *Gratificaciones extraordinarias.* — Con carácter de complemento salarial, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en verano y otra en Navidad, en la cuantía de treinta días de salario real cada una. La paga de «verano» será abonada antes del día 30 del mes de junio.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Art. 13. — *Complemento por enfermedad o accidente.* — En caso de enfermedad o accidente, la empresa abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real del trabajador, tal y como se viene efectuando.

Art. 14. — *Antigüedad.* — Se entiende por antigüedad el resultante de aplicar los porcentajes establecidos en la Ordenanza Laboral para las industrias sidero-metalúrgicas, sobre el importe que por salario base se especifique en cada momento para cada categoría en las tablas salariales del Convenio Provincial del sector de Burgos.

Los porcentajes a que se refiere el párrafo anterior, se adquieren en la proporción de un 5 por 100 por cada quinquenio de antigüedad en la empresa.

Art. 15. — *Complemento por turnos.* — Se abonará la cantidad de 1.337 pesetas al personal que realice turnos de tarde o noche. Dicha cantidad será diaria y durante la concurrencia de dichos turnos.

La realización de turnos será facultativa de la empresa, pudiendo exigir su realización para pedidos urgentes de sus fabricados, no pudiendo afectar a más de seis trabajadores de cada sección y con una duración máxima de 48 horas por operario, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador afectado.

Art. 16. — *Prestación por gafas.* — Se abonará a los empleados del taller de fabricación el importe de la adquisición de gafas de seguridad, para el trabajo.

A fin de evitar problemas, se elegirá un modelo de gafas de seguridad homologadas y a este modelo se le aplicarán los cristales endurecidos correspondientes con la corrección óptica de cada empleado.

Al personal de oficinas se le concederán por una sola vez cada dos años 8.100 pesetas por la compra de montura y cristales graduados, y cada año tendrá derecho a una bonificación de 4.050 pesetas si necesita cambiar los cristales.

La adquisición de lentillas se considera a todos los efectos como adquisición de gafas con montura, gozando de las mismas bonificaciones que las gafas, cada dos años.

Art. 17. — *Gratificación por matrimonio.* — La empresa abonará con carácter extrasalarial 16.100 pesetas a aquellos trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 18. — *Seguro de vida colectivo.* — La empresa cubrirá mediante las oportunas pólizas de seguros a todo el personal mientras permanezca en la plantilla de la misma, los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente y absoluta por un capital de 1.500.000 (un millón y medio) de pesetas.

Los empleados que deseen ampliar el capital asegurado podrán hacerlo mediante comunicación a la empresa, siendo los costos de esta ampliación a prorrato (50 por 100 empresa y 50 por 100 trabajador), y considerando como tope para aportación de empresa hasta un máximo de 5.000.000 (cinco millones) de pesetas.

La Comisión Negociadora cotejará con otras compañías de seguros, para ver la posibilidad en 1992 de cambiar a otra compañía que garantice mejorar prestaciones con costo igual al actual.

Art. 19. — *Permisos y licencias.* — El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario real por las siguientes causas:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

- 3 días naturales por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermano. Cuando por tal circunstancia el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el tiempo será de dos días naturales más. En caso de fallecimiento de cónyuge, se ampliará en un día.

- 3 días laborables por alumbramiento de la esposa.

- 2 días naturales en caso de operación o enfermedad grave de padres, hijos, abuelos y cónyuge. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el tiempo será de cuatro días naturales.

- 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos. Cuando con tal fin se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el tiempo será de cuatro días naturales.

- 1 día natural en caso de cambio de domicilio habitual.

- 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

- Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el trabajo, debiendo presentar el correspondiente justificante de asistencia.

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público inexcusable.

- 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 voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. (Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por padre o madre, en caso que ambos trabajen).

CAPITULO V

Derechos sindicales y varios

Art. 20. — *Comité de empresa.* — Es el órgano unitario y de representación de todos los trabajadores de la empresa y tiene la competencia que le corresponde legalmente.

Art. 21. — *Tablón de anuncios.* — Se dispondrá de tablero de anuncios para el Comité de empresa y para los sindicatos, para uso exclusivo de ellos, donde podrán publicar cuanta información sindical, laboral y cultural crean oportuno.

Art. 22. — *Crédito de horas a los miembros del Comité de empresa.* — Los miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas cada uno.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité a fin de preveer la asistencia a cursos de formación organizados por su Sindicato o Institutos de Formación. De igual forma los miembros del Comité podrán acumular entre sí hasta un máximo de 40 horas mensuales, para los fines anteriormente citados.

Art. 23. — *Asambleas de trabajadores.* — Se admite la celebración de asambleas informativas como medio de intercomunicación de los trabajadores.

Dichas asambleas no podrán superar al año cuatro horas retribuidas. La duración máxima de cada una de ellas no podrá ser superior a una hora, debiendo solicitar a la empresa su realización con al menos dos días de antelación.

Art. 24. — *Información al Comité de empresa.* — La empresa facilitará información bimensual del resultado de la cuenta de producción, así como de las ventas y perspectivas de futuro en cada período. Anualmente facilitará el resultado final en cuanto a balance, cuenta de explotación y memoria.

Art. 25. — *Concurrencia de I.L.T. en vacaciones.* — Cuando durante el disfrute de vacaciones se produzca situación de I.L.T. con una concurrencia superior a tres días, el personal afectado tendrá derecho a su disfrute total en fechas de común acuerdo con la empresa.

Art. 26. — *Derechos adquiridos.* — Se reconocen los derechos adquiridos del personal afectado por el presente Convenio, en su condición más beneficiosa.

Art. 27. — *Normas supletorias.* — En todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Provincial de Burgos para la Industria Siderometalúrgica, la Ordenanza Laboral de la misma, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Tablas salariales año 1991/Stork Inter-Ibérica, S.A.

Categorías	SALARIO MAYOR		SALARIO MENOR	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
<i>Personal Técnico:</i>				
Ingeniero Técnico con responsabilidad	186.942	2.617.188	177.595	2.486.330
Ingeniero Técnico sin responsabilidad	161.205	2.256.870	153.145	2.144.030
Técnico Organización Primera	162.012	2.268.168	153.911	2.154.754
Técnico Organización Segunda	156.981	2.197.734	149.132	2.087.848
Técnico Control Primera	161.862	2.266.068	153.769	2.152.766
Verificador Primera	166.869	2.336.166	158.525	2.219.350
Verificador Segunda	156.586	2.192.204	148.757	2.082.598
Maestro Taller	208.634	2.920.876	198.202	2.774.828
Delineante Proy.	182.672	2.557.408	173.538	2.429.532
Delineante Primera	158.870	2.224.180	150.926	2.112.964
Delineante Segunda	130.733	1.830.262	124.196	1.738.744
<i>Personal Administrativo y Subalterno:</i>				
Jefe Seg. Admon.	206.235	2.887.290	195.923	2.742.922
Oficial Primera Admon.	174.387	2.441.418	165.668	2.319.352
Oficial Segunda Admon.	140.083	1.961.162	133.079	1.863.106
Auxiliar Admon.	110.331	1.544.634	104.814	1.467.396
Programador	161.342	2.258.788	153.275	2.145.850
Ayud. Compras	159.581	2.234.134	151.602	2.122.428
Chófer	139.692	1.955.688	132.707	1.857.898
Almacenero	146.939	2.057.146	139.592	1.954.288
Recepcionista	104.562	1.463.868	104.562	1.463.868
<i>Profesionales de oficio y Personal Obrero:</i>				
Encargado	197.044	2.758.616	187.192	2.620.688
Jefe de Equipo	193.115	2.703.610	183.459	2.568.426
Oficial Primera	153.394	2.147.516	145.724	2.040.136
Oficial Segunda	144.560	2.023.840	137.332	1.922.648
Oficial Tercera	133.241	1.865.374	126.579	1.772.106
Ayudante-P. Espec.	115.699	1.619.786	109.914	1.538.796
				3962.—30.600

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 14 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 Montefibre Hispania, S.A., de Miranda de Ebro (Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Montefibre Hispania, S.A., suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de empresa en representación de los trabajadores, el día 4 de junio de 1991 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el art. 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 13 del mes actual.

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 de Burgos.

Burgos, 14 de junio de 1991. — La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

**Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa
«Montefibre Hispania, S.A.»
Años 1991-1992**

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. — *Ámbito de aplicación.* — Este Convenio Colectivo está concertado entre la Dirección de la

empresa Montefibre Hispania, S.A., y su Comité de empresa, y las estipulaciones contenidas en él serán de aplicación a todo el personal de la misma adscritos a su centro de trabajo de Miranda de Ebro (Burgos), hecha excepción del personal que por su categoría profesional tienen asignado coeficiente desde el 2.50 al 3.20 inclusivos, así como el Jefe de Almacén General y Enfermero.

Art. 2. — *Vigencia.* — La duración del presente Convenio Colectivo será desde la aprobación por la Comisión Negociadora y hasta el 31 de diciembre de 1992.

Para el año 1991, en su aspecto económico, y concretamente lo contenido en el capítulo segundo, se retrotraerá a primero de enero de dicho año.

Para el año 1992, el incremento salarial general, aplicado sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 1991, contenidas en el capítulo segundo de este Convenio, será igual al incremento anual del IPC 1991 más un punto y medio.

Tal incremento se llevará a cabo una vez se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1991 y, cuando proceda, se abonará con efectos de 1 de enero de 1992.

No obstante lo anterior, si la elevación del IPC real del año 1992 fuese superior a la elevación del IPC real de 1991 aplicado, el incremento salarial general sobre tablas sería el del IPC real de 1992 en lugar del de 1991. En este supuesto, la diferencia entre ambos se abonaría en una sola paga en 1993, una vez se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística dicha circunstancia.

Durante su vigencia este Convenio Colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto.

Se acuerda que este Convenio Colectivo queda denunciado a la fecha de su vencimiento, 31 de diciembre de 1992.

Art. 3. — *Compensación y absorción.* — Las mejoras establecidas en este Convenio serán contempladas en su conjunto, siendo compensables en su aspecto general o particular y absorbibles por las que pudieran establecerse, de cualquier tipo, por disposición legal.

Art. 4. — *Comisión Paritaria.* — Para resolver las dudas que puedan plantearse en la aplicación del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria, integrada por tres vocales sociales y tres económicos que hayan formado parte de la Comisión Deliberante del Convenio.

Actuará de Presidente de la citada Comisión la persona en quien delegue la Comisión Paritaria.

En el supuesto de no llegarse a un entendimiento, actuará como mediador en el asunto de que se trate una persona designada por la Comisión Paritaria.

De mantenerse el problema de interpretación o aplicación, se resolverá por la jurisdicción competente.

CAPITULO SEGUNDO

Remuneraciones

Art. 5. — *Salario base.* — Durante la vigencia de este Convenio se establece un salario base de 2.241 pesetas por día trabajado.

Art. 6. — *Salario categoría profesional.* — Es el resultante de aplicar sobre el salario base el coeficiente multiplicador señalado en el anexo I de este Convenio para cada categoría profesional.

En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio Colectivo se asignara a algún trabajador categoría profesional no incluida en el mencionado anexo, le será de aplicación el coeficiente multiplicador que establece el 1 de enero de 1991 la Ordenanza Laboral para la Industria Textil en su anexo XVII Fibras Artificiales y Sintéticas.

Coeficiente	Pesetas mes
1,00	67.230
1,10	73.953
1,20	80.676
1,25	84.038
1,30	87.399
1,40	94.122
1,45	97.484
1,50	100.845
1,60	107.568
1,75	117.653
1,80	121.014
2,05	137.822
2,20	147.906
2,35	157.991

Art. 7. — *Plus Convenio.* — Será el que se especifica a continuación, estando asimismo en razón a los días trabajados.

Coeficiente	Pesetas mes
1,00	40.633
1,10	35.915
1,20	33.363
1,25	31.309
1,30	30.510
1,40	27.436
1,45	25.964
1,50	24.951
1,60	21.594
1,75	17.650
1,80	16.855
2,05	12.154
2,20	12.310
2,35	12.347

Art. 8. — *Antigüedad.* — Se establece en un máximo de ocho trienios del cinco por ciento del salario categoría profesional mensual correspondiente a la última categoría que cada uno posea.

Coeficiente	Pesetas mes
1,00	3.362
1,10	3.698
1,20	4.034
1,25	4.202
1,30	4.370
1,40	4.706
1,45	4.874
1,50	5.042
1,60	5.378
1,75	5.883
1,80	6.051
2,05	6.891
2,20	7.395
2,35	7.900

Art. 9. — *Salario pactado.* — Es el formado por la suma de los siguientes conceptos: salario categoría profesional, plus Convenio y antigüedad.

Art. 10. — *Plus turnicidad cambios de turno:*

I. — *Plus turnicidad:* Por ser el proceso técnico de producción de esta empresa ininterrumpido y sectorial en cadena, se trabajará en todos los puestos que lo requieran en régimen de turnos.

Por tal exigencia, y en concepto de plus de turnicidad, que abarca de acuerdo con los cuadros horarios y turnos de trabajo, el trabajo coincidente en festivos se abonará a cada productor que trabaje a tres turnos, y al que trabaje en semi- turnos de mañana y/o tarde sin descansar habitualmente en domingos y festivos, la cantidad mensual que se especifica en la tabla abajo indicada, más 5.768 pesetas también mensuales, siempre que en un período de 30 días se trabaje a tres turnos o semi- turnos más de 13 días.

El personal que trabaje en semi- turnos de mañana y/o tarde descansando habitualmente en domingos y festivos, percibirá por el mismo concepto solo la cantidad de 3.165 pesetas mensuales, siempre que se trabaje en semi- turnos más de 13 días en un período de 30 días.

En las situaciones anteriores, en el supuesto de no superarse los referidos 13 días, se percibirá la parte proporcional que le corresponda en razón a los días efectivamente trabajados en turnos o semi- turnos.

Este plus en sus importes correspondientes y de acuerdo con todo lo anterior se seguirá percibiendo durante el período de vacaciones remuneradas.

Los productores en régimen de trabajo en semi- turnos con descansos habituales en sábados, domingos y

festivos, que realicen trabajo efectivo entre las horas de 15 a 18, el día 13 de septiembre, percibirán la parte proporcional del plus de turnicidad (valor individual de la tabla) que le corresponda en razón a las horas efectivamente trabajadas.

Los productores que habitualmente realizan la jornada de trabajo en régimen de turno normal o semi- turnos con descansos habituales en sábados, domingos y festivos, cuando por necesidades técnicas, organizativas o productivas deban realizar trabajos en turnos, percibirán por cada uno de los días que trabajen en referidos turnos la parte proporcional del plus de turnicidad que le corresponda. Estos mismos productores cuando el trabajo en turnos se prolongue por un tiempo superior a 13 días dentro de un período de 30 días, percibirán el plus de turnicidad en su importe íntegro que corresponda. A los anteriores productores, cuando el trabajo efectivo en turnos coincida con alguno de los 14 días festivos a que hace referencia el artículo 24 de este Convenio, percibirán el importe conceptuado como horas extraordinarias estructurales, independientemente de la parte proporcional del plus de turnicidad que le corresponda e importe de cambio de turno.

Los productores que habitualmente realizan la jornada de trabajo en régimen de turnos o semi- turnos sin descansos habituales en sábados, domingos y festivos, cuando por necesidades de la empresa tengan que transitoriamente realizar trabajo en turno normal, percibirán con independencia del número de días al mes en la referida situación, el importe total del plus de turnicidad que le sea de aplicación. Lo anterior sólo será de aplicación por el período de los 30 primeros días en indicado turno normal.

Coef.	Sin Antig.	1 Trien.	2 Trien.	3 Trien.	4 Trien.	5 Trien.	6 Trien.	7 Trien.	8 Trien.
1,00	6.383	6.637	6.945	7.199	7.536	7.791	8.044	8.299	8.555
1,10	6.918	7.185	7.602	7.883	8.246	8.609	8.967	9.327	9.687
1,20	7.412	7.816	8.122	8.550	8.777	9.102	9.425	9.749	10.073
1,25	7.694	8.030	8.405	8.754	9.156	9.503	9.849	10.195	10.541
1,30	8.030	8.285	8.754	9.062	9.454	9.827	10.199	10.572	10.945
1,40	8.500	8.914	9.264	9.721	10.094	10.468	10.844	11.219	11.594
1,45	8.777	9.224	9.598	10.015	10.445	10.844	11.240	11.638	12.036
1,50	9.007	9.478	9.851	10.295	10.659	11.073	11.484	11.898	12.311
1,60	9.545	10.015	10.468	10.941	11.356	11.759	12.163	12.565	12.967
1,75	10.323	10.860	11.356	11.824	12.294	12.723	13.152	13.580	14.009
1,80	10.560	11.095	11.590	12.066	12.610	13.045	13.476	13.911	14.344
2,05	11.980	12.508	13.099	13.631	14.078	14.506	14.931	15.360	16.448
2,20	12.762	13.315	13.888	14.418	15.020	15.446	15.869	16.295	17.541
2,35	13.542	14.159	14.775	15.302	15.958	16.410	16.865	17.315	18.506

II. — *Cambios de turnos:* Todos los productores, cuando por necesidades técnicas, organizativas o productivas deban efectuar cambio en su turno habitual, percibirán por cada vez que se altere el referido turno lo siguiente:

— Por el 1.º cambio dentro del mes natural, 1.661 pesetas.

— Por el 2.º cambio dentro del mes natural, 2.161 pesetas.

— A partir del 2.º cambio dentro del mes natural, 3.319 pesetas.

Si el cambio de turno se produce coincidente e inmediato con el mismo día de descanso reglamentario en orden al cuadro de turnos del trabajador, la compensación será de 3.319 pesetas, en lugar de las 1.661 ó 2.161 pesetas.

Cuando a título individual se llegue a superar ocho cambios en el período de un año natural, a partir del noveno y durante el resto del año, la compensación de cada cambio que realice será de 3.319 pesetas. Si se trata de un productor que su sistema de trabajo habitual es en régimen de turnos, y de aplicación exclusiva-

mente a éstos, cuando a título individual llegue a superar esos ocho cambios en el período de un año natural, a partir del 9.º y hasta el 12, ambos incluidos, la compensación por cada uno de estos cambios que el productor realice será de 3.500 pesetas en lugar de las 3.319 pesetas. Este mismo productor percibirá, por cada uno de los cambios que realice a partir del 12 dentro del mismo año natural, la cantidad de 4.000 pesetas en lugar de las 3.500 pesetas.

Aquel trabajador que en orden a su número de turno conforme al cuadro de turnos le correspondía su descanso semanal reglamentario en domingo, y por necesidades de la empresa deba cambiar de turno de forma de tener que trabajarlo, desplazándose el referido día de descanso a otro día de la semana no coincidente en domingo, se le abonará la cantidad de 1.500 pesetas, aparte del importe del cambio de turno que le corresponda conforme a lo establecido anteriormente.

Se entiende por alteración o cambio de turno sólo el comienzo del hecho causante, no en cuanto a la duración del mismo y su reincorporación a su turno habitual.

La Dirección tratará en todo momento que los cambios a realizar sean los menos posibles, procurando facilitar las necesidades individuales que en tal sentido le puedan surgir a los trabajadores.

Coef.	Sin Antig.	1 Trien.	2 Trien.	3 Trien.	4 Trien.	5 Trien.	6 Trien.	7 Trien.	8 Trien.
1,00	1.034	1.080	1.124	1.175	1.232	1.289	1.346	1.403	1.460
1,10	1.119	1.169	1.235	1.285	1.343	1.405	1.466	1.529	1.592
1,20	1.205	1.266	1.323	1.385	1.445	1.501	1.556	1.613	1.668
1,25	1.250	1.309	1.375	1.432	1.497	1.558	1.620	1.681	1.743
1,30	1.306	1.351	1.432	1.482	1.549	1.610	1.674	1.734	1.795
1,40	1.387	1.456	1.518	1.592	1.652	1.712	1.773	1.832	1.892
1,45	1.435	1.513	1.573	1.637	1.709	1.781	1.853	1.922	1.994
1,50	1.476	1.552	1.613	1.692	1.753	1.822	1.889	1.955	2.024
1,60	1.567	1.638	1.719	1.792	1.865	1.924	1.984	2.044	2.103
1,75	1.695	1.783	1.867	1.943	2.017	2.079	2.140	2.202	2.263
1,80	1.737	1.825	1.909	1.989	2.067	2.127	2.188	2.249	2.309
2,05	1.965	2.056	2.152	2.248	2.330	2.389	2.448	2.508	2.713
2,20	2.097	2.188	2.287	2.403	2.488	2.548	2.609	2.669	2.908
2,35	2.227	2.330	2.436	2.550	2.639	2.704	2.765	2.827	3.064

Art. 12. — *Horas extraordinarias.* — Como consecuencia del proceso técnico de producción de esta empresa, la posible necesidad de realización por el personal de horas extraordinarias responderán a situaciones y conceptos concretos, y conforme a ellos se establece lo siguiente:

a) *Horas extraordinarias habituales:* Por el sistema organizativo de esta empresa, que cuenta con reservas de personal en razón a las necesidades normales de los distintos puestos de trabajo, no es preciso, de forma habitual, la realización de horas extraordinarias.

b) *Horas extraordinarias estructurales:* Para responder a las exigencias del proceso técnico de producción, será necesaria y obligatoria la realización de horas extraordinarias, consideradas estructurales, por el personal oportuno, en los siguientes casos o situaciones:

— Reparación de averías importantes; modificaciones importantes en el proceso técnico; posibles nece-

Los productores que realicen la jornada de trabajo en régimen de turno normal, cuando por necesidades de la empresa deban continuar prestando servicios después de las 13 horas y hasta la finalización del trabajo objeto de la necesidad, si el mismo finaliza a las 15 horas 15 minutos se considerará finalizada la correspondiente jornada laboral, percibiendo además 1.500 pesetas. En esta situación no existirá cambio de turno a ningún efecto. Todo lo anterior está excluido durante el período de jornada de verano.

Art. 11. — *Plus nocturnidad.* — Por el sistema de trabajo en régimen de turnos, al tratarse de una empresa en proceso técnico de producción ininterrumpido, y de acuerdo con los cuadros horarios y turnos de trabajo establecidos, por cada jornada efectiva que cada productor realice en el turno de noche percibirá el importe que le corresponda y que abajo se indica. El mismo estará en razón del coeficiente de la última categoría profesional que cada uno posea.

Se considera turno de noche la jornada realizada y comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.

De realizarse cuatro o más horas dentro del expresado período, se abonará el plus de nocturnidad por su importe íntegro que le corresponda. No será de aplicación el número mínimo de las cuatro horas al turno en los casos de accidente laboral y enfermedad.

sidades ineludibles de mantenimiento de las instalaciones, así como para resolver o prevenir daños extraordinarios y/o urgentes.

— Cubrir ausencias y retrasos del personal, que sean necesarios a la marcha normal del proceso, así como la concurrencia de un elevado tanto por ciento de absentismo individual en razón a puestos de trabajo diferenciados.

A los trabajadores que les sea de aplicación la jornada de verano regulada en el artículo 26 de este Convenio, cuando por necesidades de la empresa tengan que realizar más de siete horas diarias de trabajo efectivo correspondiente a su jornada laboral, todas las que diariamente excedan del citado número, y hasta ocho horas, las percibirán como si se tratasen de horas extraordinarias, no siendo computables a los efectos del número máximo individual anual.

Por acuerdo entre el trabajador y el Jefe de Sección correspondiente se podrá compensar el trabajo en horas extraordinarias por tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada. La falta de acuerdo entre las partes en

cuanto a la forma de compensación dará lugar a que sean abonadas en su importe económico correspondiente.

El valor hora extraordinaria para cada productor, en razón al coeficiente de su última categoría profesional, será:

Coef.	Sin Antig.	1 Trien.	2 Trien.	3 Trien.	4 Trien.	5 Trien.	6 Trien.	7 Trien.	8 Trien.
1,00	887	921	968	1.004	1.050	1.090	1.127	1.178	1.230
1,10	965	999	1.059	1.099	1.150	1.203	1.249	1.303	1.357
1,20	1.028	1.086	1.133	1.183	1.227	1.266	1.306	1.365	1.425
1,25	1.077	1.118	1.170	1.220	1.274	1.329	1.378	1.442	1.504
1,30	1.118	1.155	1.219	1.262	1.318	1.368	1.415	1.478	1.540
1,40	1.183	1.244	1.290	1.353	1.404	1.456	1.508	1.579	1.650
1,45	1.222	1.285	1.335	1.392	1.452	1.510	1.559	1.633	1.706
1,50	1.255	1.320	1.371	1.434	1.487	1.545	1.597	1.674	1.749
1,60	1.331	1.392	1.456	1.521	1.583	1.635	1.685	1.766	1.848
1,75	1.439	1.514	1.583	1.643	1.708	1.769	1.831	1.918	2.006
1,80	1.478	1.551	1.624	1.702	1.766	1.835	1.898	1.989	2.080
2,05	1.665	1.740	1.823	1.896	1.959	2.018	2.076	2.177	2.287
2,20	1.774	1.826	1.905	1.981	2.055	2.115	2.177	2.288	2.427
2,35	1.881	1.948	2.029	2.103	2.181	2.250	2.318	2.436	2.569

Los productores que a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio cumplan nuevos trienios de antigüedad, el valor hora extraordinaria será desde el momento de su cumplimiento, el correspondiente a la última antigüedad.

Art. 13. — Hora normal:

El valor correspondiente de la hora normal para cada coeficiente será el que se especifica en la siguiente tabla:

Coef.	Sin Antig.	1 Trien.	2 Trien.	3 Trien.	4 Trien.	5 Trien.	6 Trien.	7 Trien.	8 Trien.
1,00	507	527	553	574	600	624	644	672	700
1,10	551	571	606	628	656	688	714	745	776
1,20	588	621	647	675	702	723	746	780	815
1,25	615	639	668	698	727	759	789	823	858
1,30	639	660	697	721	753	782	808	845	882
1,40	675	711	737	774	802	832	862	902	942
1,45	699	734	762	796	830	863	891	932	973
1,50	718	754	783	819	849	884	913	957	1.001
1,60	760	796	832	870	904	933	963	1.009	1.058
1,75	822	865	904	938	976	1.011	1.046	1.097	1.147
1,80	845	887	928	973	1.009	1.049	1.085	1.137	1.190
2,05	954	995	1.043	1.084	1.119	1.153	1.187	1.245	1.306
2,20	1.013	1.044	1.088	1.133	1.175	1.208	1.245	1.306	1.387
2,35	1.076	1.113	1.160	1.202	1.247	1.286	1.323	1.391	1.468

Art. 14. — *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.* — Se abonarán a razón de una mensualidad del salario pactado individualmente.

Su abono se realizará:

Gratificación de julio: Antes del 20 de dicho mes.

Gratificación de Navidad: Antes del 22 de diciembre.

Art. 15. — *Gratificación vacaciones.* — La empresa abonará a cada productor para colaborar al disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas, en concepto anual, las siguientes cantidades en orden a la fecha de su cumplimiento:

69.725 pesetas brutas si su disfrute coincide en: Del 16 al 31 de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre, y del 1 al 15 de diciembre.

57.177 pesetas brutas si su disfrute coincide en: Del 1 al 15 de enero, junio, julio, agosto, septiembre, y del 16 al 31 de diciembre.

Para la correspondencia de uno u otro importe se tendrá en cuenta un período de vacaciones de 12 días

ininterrumpidos y laborales, asignándose al mes que mayor número de días tenga incluidos.

En el supuesto de ser igual el número de días en un mes que en otro de los distintos períodos, el importe de la gratificación será de 62.344 pesetas brutas.

En el caso de disfrute fraccionado, sin que en ninguna de las fracciones se alcance 12 días ininterrumpidos y laborales, la gratificación será de 57.177 pesetas brutas.

Si dentro del período de mayor gratificación se disfrutan de forma no continuada 16 o más días laborales correspondientes al año vacacional, el importe de la gratificación será de 62.344 pesetas brutas.

El abono de la gratificación se efectuará en la nómina del mes de septiembre, percibiendo cada trabajador en concepto de anticipo a cuenta, antes del día 20 de dicho mes, la cantidad que le pueda corresponder en orden a su programación individual de vacaciones.

Art. 16. — *Gratificación beneficios.* — Se abonará en la cuantía de una mensualidad de salario pactado individual.

Su abono se realizará antes del día 20 de marzo del siguiente año natural.

El productor que no lleve un año de antigüedad en la empresa, percibirá la parte proporcional que le corresponda.

Art. 17. — *Prima de producción.* — La prima de producción estará en función de la producción mensual de la Sección AC-08, y se abonará a cada productor a razón de tres pesetas con treinta y dos céntimos por tonelada mensual producida, estando en razón de los días de asistencia.

También se percibirá durante el período de vacaciones remuneradas.

El personal correspondiente exclusivamente a la Sección AC-08 y los productores con categoría profesional de carretillero adscritos a la Sección AC-12, percibirán el importe de la prima de producción incrementado en 1.992 pesetas. Esta diferencia de prima se dejará de percibir cuando por cualquier causa se deje de pertenecer o prestar servicios en la Sección AC-08 y puesto de trabajo y Sección AC-12.

Desde el 1 de enero de 1992 la prima de producción estará en función de la producción mensual de la Sección AC-08 diferenciada en producción de fibra cruda y fibra tintada, abonándose a cada productor, en razón de los días de asistencia, lo siguiente:

Por Tm. mensual producida fibra cruda = Tm. × (3,32 ptas. + incremento salarial que le corresponda de 1992).

Por Tm. mensual producida fibra tintada = Tm. × 4,00 ptas.

Art. 18. — *Gratificación productividad.* — Con la finalidad de incentivar la productividad, se establece en concepto mensual la siguiente gratificación que estará en función de la producción y de la primera calidad del tow.

La fórmula para su determinación será:

$$\text{G.P.} = \frac{3,48 \text{ ptas.} \times \text{Tm. producidas en Sección AC-08} \times \% \text{ calidad 1.ª del tow}}{100}$$

Para la vigencia de este Convenio Colectivo se garantiza un importe mínimo de la citada gratificación de 83.616 pesetas brutas anuales para cada productor.

El percibo de esta gratificación se realizará de forma mensual y con independencia de los días de asistencia.

Art. 19. — *Quebranto de moneda.* — El productor que desarrolle la función de cajero percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 3.553 pesetas mensuales.

Art. 20. — *Llamadas a domicilio.* De acuerdo con los siguientes puntos se bonificará al personal:

Personal en turno normal:

a) *Llamadas a domicilio:* Se bonificarán con 1.732 pesetas brutas cada llamada a domicilio comprendida entre las 20 y las 6 horas.

El período de descanso compensatorio, obligatorio después de terminar el trabajo, será de 12 horas, siempre que se permanezca más de una y comprendidas entre las 24 y las 6 horas.

Si el descanso compensatorio coincide en horas inhábiles para el productor de que se trate (sábado, domingo o festivo), el referido descanso será de 9 horas, se aplicará a la jornada del día hábil inmediato siguiente.

b) *Llamadas a domicilio en sábados, domingos y festivos:* Se bonificarán con 1.732 pesetas brutas.

c) *Trabajo continuado:* Si por necesidades urgentes de la factoría algún productor tuviese que permanecer trabajando hasta las 24 horas, se bonificará con 1.732 pesetas brutas, además del descanso compensatorio, en este caso de 12 horas. Si este trabajo continuado se presupone que su finalización será posterior a las 24 horas, la empresa le dará al productor una hora quince minutos para ir a cenar o bien le suministrará la cena. Igual procedimiento se seguirá en los casos de trabajo continuado que se presuma su finalización después de las 16 horas.

Si el descanso compensatorio coincide en horas inhábiles para el productor de que se trate (sábado, domingo o festivo), el referido descanso será de 9 horas, se aplicará a la jornada del día hábil inmediato siguiente.

Personal en turnos:

a) *Llamadas a domicilio:* Se bonificarán con 1.732 pesetas brutas las llamadas al personal, cualquiera que sea su día y hora, si su presencia en la factoría se produce dentro de las doce horas desde que recibe la llamada.

Igual bonificación se pagará si en día de descanso semanal reglamentario en orden al cuadro de turnos, algún productor es llamado a su domicilio para que suspenda el referido descanso y se incorpore al trabajo.

b) *Trabajo continuado:* Si por necesidades urgentes de la factoría algún productor tuviese que permanecer trabajando de forma continuada diez o más horas en el día inmediato anterior a su descanso reglamentario en orden al cuadro de turnos, se bonificará con 1.732 pesetas brutas.

El trabajador en régimen de turnos, que por necesidades de la empresa se prevea que tenga que realizar un mínimo de doce horas continuadas de trabajo efectivo, se les dará una hora quince minutos para ir a comer o cenar, o bien la empresa le suministrará la comida o la cena.

Llamadas en disfrute de vacaciones remuneradas. Si por necesidades urgentes fuese necesaria la presencia de algún productor para la realización de una labor determinada, se bonificará con 1.732 pesetas brutas, y las horas empleadas para ello se abonarán como horas extraordinarias, no computándose las horas empleadas de sus vacaciones remuneradas.

En aquellos casos de suspenderse el disfrute de vacaciones remuneradas, la empresa compensará los trastornos económicos, debidamente justificados, que pueda haber ocasionado al interesado. Se entiende por suspender sólo cuando ya se encuentra el productor disfrutando las referidas vacaciones, o bien disfrutando de descanso reglamentario en orden al cuadro de turnos previos e inmediatos a las referidas vacaciones.

Art. 21. — *Servicio de retén.* — Para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, los cuales pueden poner en grave riesgo tanto la seguridad como el proceso y las instalaciones, existirá un sistema de personal en retén.

Composición: El servicio de retén estará formado por el siguiente número de productores, los cuales serán designados por la Dirección de la empresa.

- Por mantenimiento mecánico, 16.
- Por mantenimiento eléctrico, 8.
- Por mantenimiento instrumental, 8.

Dentro del total de productores designados para realizar el servicio de retén, se confeccionará un orden de rotación de forma de que cada semana lo realicen de manera efectiva:

- Por mantenimiento mecánico, 2.
- Por mantenimiento eléctrico, 1.
- Por mantenimiento instrumental, 1.

Se determinará en la misma proporción una reserva para los supuestos de absentismo de cualquier tipo.

Funciones: Los productores que se encuentren realizando el retén efectivo deberán presentarse en fábrica inmediatamente sean requeridos.

Para el cumplimiento de ello deberán estar siempre localizables, y en lugares que por su distancia u otros condicionamientos permitan una rápida presencia en el trabajo.

Para facilitar su localización, y siendo ello sólo un medio de ayuda personal que permita al productor una mayor agilidad o movilidad, se dotará de aparato buscapersonas.

Una vez incorporados al trabajo se pondrán a las órdenes del asistente de fábrica, de quienes recibirán las indicaciones o instrucciones de la labor a realizar, o de la necesidad surgida para la que ha sido requerido. Deberá de informar al referido asistente de cuantas novedades o situaciones se presente u observe, como asimismo a la finalización del trabajo.

Si algún productor que se encuentre realizando el retén efectivo se pusiese enfermo u otras causas justificadas que le impidan atender el servicio, deberá con la mayor urgencia ponerlo en conocimiento del asistente de fábrica, quien lo pondrá en conocimiento del correspondiente de la reserva.

Todo productor en retén efectivo deberá personarse en la factoría cuantas veces sea requerido por el asistente de fábrica.

Se dará un descanso compensatorio después de una llamada para realizar un trabajo, que será de doce horas siempre que se permanezca más de una y comprendidas entre las 24 y las 6 horas. Dicho descanso será obligatorio. Si el descanso compensatorio coincide en horas inhábiles para el productor (sábado, domingo o festivo), el referido descanso será de nueve horas y se aplicará a la jornada del día hábil inmediato siguiente. En el supuesto de ser requerido en las referidas horas más de una vez, el descanso correspondiente comenzará a partir de la terminación del trabajo objeto de la última llamada.

Cuando sea posible a la empresa se transportará al personal en retén en los medios de locomoción de ésta, debiendo en los casos contrarios presentarse por sus propios medios.

Compensación económica: Los productores en retén percibirán mensualmente la cantidad de 11.204 pesetas brutas, importe que abarca todas las posibles compensaciones por llamadas. Aquellos productores titulares a los que les coincida la realización efectiva de retén con días festivos abonables conforme a lo regulado en el artículo 24 de este Convenio, percibirán por cada uno de referidos días coincidentes la cantidad de 3.109 pesetas.

Se confeccionará un orden de rotación entre los productores designados para la realización efectiva del retén. En el supuesto de suspenderse la realización efectiva del retén, conforme al orden de rotación establecido, por alguna de las causas indicadas anteriormente (enfermedad u otros motivos justificados), el productor de la reserva que le sustituya percibirá la compensación económica correspondiente, en razón a lo siguiente:

— Por cada día coincidente en sábado, domingo o festivo el 25 por 100 del importe total de la compensación individual correspondiente a una semana de retén efectivo.

— Por cada uno de los otros días, el 10 por 100.

El productor titular del retén que no lo realice por las causas indicadas, dejará de percibir la misma cantidad que se abone al reserva que le sustituya. Si algún productor, estando realizando un trabajo como consecuencia del servicio efectivo de retén, sufre un accidente laboral, la empresa abonará la compensación económica correspondiente durante el tiempo que dure la incapacidad laboral transitoria, siempre y cuando conjuntamente con lo regulado en el artículo 29 de este Convenio fuese superior a lo legalmente establecido al efecto. Igualmente, si algún trabajador durante la semana de realización efectiva de retén sufre un accidente laboral que le impida continuar realizándolo, a los efectos de su percepción se considerará la semana completa.

Los productores afectados podrán, no obstante, acordar entre sí, excepto en los casos de accidente indicados anteriormente, y a título individual, la no aplicación del párrafo anterior, dando ello origen a que el tiempo sustituido sea cumplimentado en sus retenes correspondientes. De producirse esta circunstancia, se dará conocimiento por los interesados al Jefe de la Sección.

Si algún productor del servicio de retén tuviese que realizar turnos para sustituir a otros productores en situación de disfrute de vacaciones retribuidas, accidente o enfermedad, y según su programa de realización efectiva de retén le coincide en indicada situación, no pudiendo realizarlo por tal motivo, continuará percibiendo la compensación mensual establecida. En esta situación, pasará a realizar el retén efectivo el correspondiente de la reserva, percibiendo éste el importe de la compensación por retén en razón a los días realizados según lo regulado anteriormente.

Se abonarán las horas extraordinarias efectivamente realizadas, el número mínimo de horas a abonar será de una.

Por las especiales características de los cometidos de este servicio de retén, cuyas misiones consisten en prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, los cuales pueden poner en grave riesgo tanto la seguridad como el proceso y las instalaciones, los tiempos que para tal fin tengan que emplearse por este personal tendrán la consideración que se hace en el art. 35-3 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajos que se encomienden a este personal del servicio de retén, que respondan a trabajos programados de mantenimiento, como asimismo a cubrimientos de ausencias de cualquier tipo del personal de mantenimiento a turnos, no estarán incluidos en la anterior consideración, sino sólo como horas extraordinarias estructurales.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Dirección de la empresa estudiará una mejor adecuación del servicio de retén, en lo que a su composición se refiere, para adaptarlo a las necesidades reales de la factoría.

Esta reordenación en la composición del retén deberá responder, y en el siguiente orden, a:

- 1. — Cubrir eficazmente las necesidades del servicio determinadas por la Dirección.
- 2. — Cumplimentado lo anterior, promover que la adscripción de los empleados sea voluntaria.
- 3. — De no alcanzarse la voluntariedad a que se hace referencia en el punto anterior, se procedería por la Dirección a su designación.

CAPITULO TERCERO

Jornada laboral, vacaciones, permisos, jornadas festivas, etcétera

Art. 22. — *Jornada laboral.* — La jornada laboral, establecida en cómputo anual, será:

Para el año 1991 = 1.755 horas de trabajo efectivo.
Desde el año 1992 = 1.751 horas de trabajo efectivo.

La aplicación de las horas efectivas de trabajo al año se llevarán a efecto mediante el cumplimiento de los cuadros horarios y sistemas y cuadros de turnos legalmente establecidos para esta empresa en su centro de trabajo de Miranda de Ebro (Burgos), y que a continuación se indican:

Cuadro horario y turnos de trabajo año 1991-1992

A) *Aplicación: turnos general de fábrica:*

Turnos:

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	-	1	2	2	3	3	D	D	1	1	2	2	3	D	3	D	D	1	1	2	D
2	-	2	2	3	3	D	D	1	1	2	2	3	D	D	1	1	2	2	3	D	D
3	-	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	
4	-	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	1	1	2	2	3	D	D
5	-	1	2	2	3	3	D	D	1	1	2	2	3	D	3	D	D	1	1	2	D
6	-	2	2	3	3	D	D	1	1	2	2	3	D	D	1	1	2	2	3	D	D
7	-	3	D	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D
8	-	D	1	1	2	2	3	3	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	1	1	D
9	-	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	1	1	2	2	3	3	D	D	1	D

Por número:

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	1	2	2	3	3	D	D	1	1	2	2	3	D	3	D	D	1	1	2	D
1	2	2	3	3	D	D	D	1	1	2	2	3	D	3	D	D	1	1	2	D
2	2	3	3	D	D	D	...													

Horarios:

- 1 — De 6 a 14 horas.
- 2 — De 14 a 22 horas.
- 3 — De 22 a 6 horas.
- D — Descanso.

Cómputo o promedio semanal:

Ciclo cada 9 días naturales:

2 días en 1os. turnos × 8 horas/día	..	=	16 horas
2 días en 2os. turnos × 8 horas/día	..	=	16 horas
2 días en 3os. turnos × 8 horas/día	..	=	16 horas
3 días de descanso		=	0 horas
			48 horas

48 horas/ciclo: 1,2857 semanas/ciclo = 37,33 h/hábiles

Cómputo anual: año 1991

365 días/año			
9 días/ciclo	=	40,55	ciclos
40,55 ciclos × 48 horas/hábiles/ciclo	=	1.947	horas

Vacaciones anuales retribuidas:

24 días laborales	=	192 horas
		1.755 h/hábiles

Cómputo anual: año 1992

366 días/año			
9 días/ciclo	=	40,66	ciclos
40,66 ciclos × 48 horas/hábiles/ciclo	=	1.952	horas

Vacaciones anuales retribuidas:

25 días laborales más 1 hora	=	201 horas
		1.751 h/hábiles

B) *Aplicación: Personal en semi-turnos:*

— Con descanso habituales en sábados, domingos y festivos:

Turnos:

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	1	1	1	1	D	D		2	2	2	2	D	D	

Horarios:

- 1 — De 6 a 14 horas
- 2 — De 14 a 22 horas
- D — Descanso

Cómputo o promedio semanal:

5 días × 8 horas/día = 40 horas hábiles

Cómputo anual: año 1991 - 1.755 horas hábiles:

- Días festivos abonables: 14.
- Vacaciones anuales retribuidas: 27 días laborales + 5 horas computados de lunes a viernes.

Cómputo anual: año 1992 - 1.751 horas hábiles:

- Días festivos abonables: 14.
- Vacaciones anuales retribuidas: 29 días laborales + 1 hora computados de lunes a viernes.

C) *Aplicación: Personal en semi-turnos:*

— Con descansos habituales en sábados, domingos y festivos:

Turnos:

	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1	- 1 1 1 1 D D D	2 2 2 2 2 2 D	D D 1 1 1 1 1	1 D D D 2 2 2
2	- D 2 2 2 2 2 2	D D D 1 1 1 1	1 1 D D D 2 2	2 2 2 2 D D D
3	- 2 D D D 1 1 1	1 1 1 D D D 2	2 2 2 2 2 D D	D 1 1 1 1 1

Por número:

1	- 1 1 1 1 D D D	2 2 2 2 2 2 D	D D 1 1 1 1 1	1 D D D 2 2 2
	2 2 2 D D D 1	1 1 1 1 1 D D	D 2 2 2 2 2 2	D D D 1 1 1
	1 1 D D D 2 2	...		

Horarios:

- 1 – De 6 a 14 horas.
- 2 – De 14 a 22 horas.
- D – Descanso.

Cómputo o promedio semanal:

Ciclo cada 9 días naturales:

6 días en 1os. ó 2os. turnos (s/cuadro) × 8 horas/día	=	48 horas
3 días de descanso	=	0 horas
		48 horas

48 horas/ciclo: 1,2857 semanas/ciclo = 37,33 h/hábiles

Cómputo anual: año 1991

$$\frac{365 \text{ días/año}}{9 \text{ días/ciclo}} = 40,55 \text{ ciclos}$$

40,55 ciclos × 48 horas/hábiles/ciclo = 1.947 horas

Vacaciones anuales retribuidas:

$$\begin{aligned} 24 \text{ días laborales} &= 192 \text{ horas} \\ &= 1.755 \text{ h/hábiles} \end{aligned}$$

Cómputo anual: año 1992

$$\frac{366 \text{ días/año}}{9 \text{ días/ciclo}} = 40,66 \text{ ciclos}$$

40,66 ciclos × 48 horas/hábiles/ciclo = 1.952 horas

Vacaciones anuales retribuidas:

$$\begin{aligned} 25 \text{ días laborales más 1 hora} &= 201 \text{ horas} \\ &= 1.751 \text{ h/hábiles} \end{aligned}$$

E) *Aplicación: Servicio Médico Empresa:*

Turnos:

	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
1	- 3 3 3 3 3 3 3	D 2 2 2 2 2 2	2 D D D 1 1 1'	1 1 1 1 D D D
2	- 1 1 1 1 D D D	3 3 3 3 3 3 3	D 2 2 2 2 2 2	2 D D D 1 1 1'
3	- D 2 2 2 2 2 2	2 D D D 1 1 1'	1 1 1 1 D D D	3 3 3 3 3 3 3
4	- 2 D D D 1 1 1'	1 1 1 1 D D D	3 3 3 3 3 3 3	D 2 2 2 2 2 2

Horarios:

- 1 – De 10 a 14 horas
- 1' – De 8 a 14 horas
- 2 – De 14 a 23 horas
- 3 – De 23 a 8 horas
- D – Descanso

Cómputo o promedio semanal:

Ciclo cada 28 días naturales:

7 días en 3os. turnos × 9 horas/día	=	63 horas
7 días en 2os. turnos × 9 horas/día	=	63 horas
6 días en 1os. turnos × 4 horas/día	=	24 horas
1 día en 1.º turno × 6 horas/día	=	6 horas
7 días descanso	=	0 horas
		156 horas

156 horas/ciclo: 4 semanas/ciclo = 39 horas hábiles

Cómputo anual: año 1991

$$\frac{365 \text{ días/año}}{28 \text{ días/ciclo}} = 13,03 \text{ ciclos}$$

13,03 ciclos × 63 horas/3os. turnos	=	820,89 horas
13,03 ciclos × 63 horas/2os. turnos	=	820,89 horas
13,03 ciclos × 24 horas/1os. turnos	=	312,72 horas
13,03 ciclos × 6 horas/1os. turnos	=	78,18 horas
		2.032,68 horas

Vacaciones anuales retribuidas:

$$\begin{aligned} 34 \text{ días a razón de 8 horas/día} + 6 \text{ horas} &= 278 \text{ horas} \\ &= 1.755 \text{ horas} \end{aligned}$$

Cómputo anual: año 1992

$$\frac{366 \text{ días/año}}{28 \text{ días/ciclo}} = 13,07 \text{ ciclos}$$

13,07 ciclos × 63 horas/3os. turnos	=	823,41 horas
13,07 ciclos × 63 horas/2os. turnos	=	823,41 horas
13,07 ciclos × 24 horas/1os. turnos	=	313,68 horas
13,07 ciclos × 6 horas/1os. turnos	=	78,42 horas
		2.039 horas

Vacaciones anuales retribuidas:

$$\begin{aligned} 36 \text{ días a razón de 8 horas/día} &= 288 \text{ horas} \\ &= 1.751 \text{ horas} \end{aligned}$$

F) *Aplicación: Personal de Limpieza:*

Turnos:

L M M J V S D
1 1 1 1 1 D D

Horarios:

- 1 – De 14 a 22 horas
- D – Descanso

Cómputo o promedio semanal:

5 días × 8 horas/día = 40 horas hábiles

Cómputo anual: año 1991. — 1.755 horas hábiles:

- Días festivos abonables: 14.
- Vacaciones anuales retribuidas: 27 días laborales + 5 horas computados de lunes a viernes.
- Cómputo anual: año 1992. — 1.751 horas hábiles:*
- Días festivos abonables: 14.
- Vacaciones anuales retribuidas, 29 días laborales + 1 horas computados de lunes a viernes.

G) *Aplicación: Turno normal:*

Turnos:

L M M J V S D
1 1 1 1 1 D D

Horarios:

1 – De 8 a 13 y de 15 a 18 horas

D – Descanso

Cómputo o promedio semanal:

5 días × 8 horas/día = 40 horas hábiles

Cómputo anual: año 1991. — 1.755 horas hábiles:

— Días festivos abonables: 14.

— Días vacaciones anuales retribuidas: 24 días más 6 horas computados de lunes a viernes.

— Tardes descanso recuperables: 2 tardes, correspondientes a 24 y 31 de diciembre.

Horario de no trabajo: De 15 a 18 horas.

— Días descanso recuperables: 13 de septiembre (7 a 14 horas).

— Jornada de verano: 12 semanas.

Período: Desde el 24 de junio al 13 de septiembre.

Horario: De 7 a 14 horas.

Período de recuperación. — El período de recuperación será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, hecha excepción de:

— 52 sábados.

— 52 domingos.

— 14 festivos.

— 56 días hábiles de jornada de verano.

— 2 tardes festivas recuperables.

— 1 día descanso recuperable.

La recuperación será de quince minutos diarios comprendidos entre las 18 y 18,15 horas.

Durante el período de recuperación, la jornada laboral a efectos de vacaciones retribuidas será de ocho horas quince minutos.

Cómputo anual: año 1992. — 1.751 horas hábiles.

— Días festivos abonables: 14.

— Días vacaciones anuales retribuidas, 24 días más 6 horas laborables.

— Tardes descanso: 2 tardes, correspondientes a 24 y 31 de diciembre.

Horario de no trabajo: De 15 a 18 horas.

— Jornada de verano: 12 semanas.

La fijación de las fechas del período de jornada de verano, así como la recuperación, todo ello conforme a la jornada laboral pactada, se determinará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de empresa tan pronto se conozca el calendario oficial de días festivos abonables de dicho año.

Art. 23. — *Vacaciones anuales retribuidas.* — En el artículo 22 de este Convenio Colectivo, como consecuencia de la regulación de la jornada laboral legal,

y ello en cómputo anual, se establecen los días y horas de vacaciones anuales retribuidas.

1. — Para su programación y disfrute se seguirá la siguiente normativa:

a) *Período de programación:* Las vacaciones retribuidas se programarán en el plazo comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de marzo.

Para aquellos casos individuales que no haya sido posible la programación completa dentro del expresado período, se abrirá un nuevo plazo sólo para programar el resto de vacaciones pendientes del año, que será el comprendido entre el 15 de septiembre y el 30 del mismo mes.

Dentro de los citados períodos de programación serán programadas individualmente todas las vacaciones que a cada trabajador corresponda disfrutar en cada año vacacional.

Período de disfrute: Será el comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo del año siguiente.

b) Para el año 1991 las vacaciones se programarán para ser disfrutadas en módulos completos de quince días naturales y contados desde el 1 al 15 ó del 16 al 30/31 de cada mes.

Durante el período del 16 de junio al 15 de septiembre y del 16 de diciembre al 15 de enero, individualmente cada trabajador sólo podrá utilizar uno de los módulos de 15 días naturales de vacaciones.

Desde el año 1992, las vacaciones se programarán para ser disfrutadas en módulos completos de dieciocho días naturales y contados según los módulos de la tabla que se describe a continuación.

Durante el período del 15 de junio al 30 de septiembre y de 20 de diciembre al 10 de enero siguiente, individualmente cada trabajador sólo podrá utilizar uno de los módulos de 18 días naturales de vacaciones.

MODULOS

Del	23-01	al	9-02	Incl.
	10-02	»	27-02	»
	28-02	»	16-03	»
	17-03	»	3-04	»
	4-04	»	21-04	»
	22-04	»	9-05	»
	10-05	»	27-05	»
	28-05	»	14-06	»
	15-06	»	2-07	»
	3-07	»	20-07	»
	21-07	»	7-08	»
	8-08	»	25-08	»
	26-08	»	12-09	»
	13-09	»	30-09	»
	1-10	»	18-10	»
	19-10	»	5-11	»
	6-11	»	23-11	»
	24-11	»	11-12	»
	20-12	»	10-01	»

Allí donde las necesidades del servicio lo permitan se podrá flexibilizar esta norma.

Será de aplicación el orden de preferencia definido en los puntos d) y e) de este artículo.

El resto de los días de vacaciones retribuidas, si es posibles a la marcha normal del servicio, se disfrutarán en las fechas que cada productor solicite.

El número mínimo de horas a solicitar será de una.

Si algún productor una vez programado el disfrute de sus vacaciones y/o disfrutadas ya las mismas, le surgiese la necesidad de disponer de algún día, se tratará de facilitárselo, aunque pueda ser con cargo al año vacacional siguiente.

c) Las vacaciones serán programadas por los responsables de cada sección, atendiendo las necesidades del trabajo y las peticiones del personal.

El personal propondrá dentro del período de programación al responsable de cada sección, la fecha elegida por los mismos.

d) El responsable de cada sección las asignará a cada productor, si es posible a la marcha normal del servicio, en la fecha elegida por los mismos.

En caso de ser imposible atender a cada petición del personal en las fechas por ellos elegidas, el jefe de la sección hará un programa de rotación en orden a la antigüedad en la sección, de forma de que cada año tengan preferencia diferentes productores en relación con el año anterior.

e) El jefe de la sección fijará y dará a conocer a los productores la distribución de plazas en cada mes, a lo largo de cada período anual de vacaciones que cada sección puede conceder en orden a las necesidades del trabajo.

Cuando el número de solicitudes en una fecha fuese superior a las fijadas, serán concedidas atendiendo al orden de preferencia determinado en el punto d), pasando el resto a ser ofrecidas en las fechas vacantes.

f) En el supuesto de no existir acuerdo en cuanto a las fechas de programación, el jefe de la sección será el que determine y asigne el período de disfrute. En caso de desacuerdo resolverá la jurisdicción competente.

g) Será obligatorio que cada productor comunique al responsable correspondiente, dentro del período de programación, la fecha elegida para el disfrute de sus vacaciones anuales. La falta de comunicación dará lugar a que sean fijadas discrecionalmente por el jefe de la sección.

h) Cada jefe de sección, una vez efectuada la programación definitiva la dará a conocer a su personal, exponiendo una relación de la misma en el tablón de anuncios de la sección y emitiéndose las oportunas hojas de autorización individual, las cuales tendrán validez en los supuestos de cambios de sección. De llegarse a superar en la nueva sección de destino, por estar programadas con anterioridad, el número máximo a conceder, se seguirá el procedimiento de asignación a los de mayor antigüedad en la sociedad y dentro de ese mismo grupo, pasando el resto a mantener su orden rotativo para el próximo año.

Una copia de la programación será remitida al Comité de empresa dentro del mes de mayo.

i) Cuando los productores deseen cambiar entre sí sus fechas programadas de vacaciones anuales, lo solicitarán del responsable correspondiente, quien atenderá la petición si ello es posible.

j) Si por necesidades urgentes y justificadas algún productor necesitase que le fuera modificada la programación definitiva de sus vacaciones, lo solicitará de su responsable, quien tratará de facilitarle tal petición.

k) El personal que no disfrute sus vacaciones anuales durante el período establecido perderá el derecho a las mismas, y por tanto no se acumularán con las de años sucesivos.

l) En el supuesto de que motivado por las causas de absentismo en proporción importante en orden a puestos de trabajo y sección, u otras causas imputables a la empresa, de las que se daría cuenta al Comité de empresa, algún productor no pudiese disfrutar las vacaciones anuales en el período establecido, serán acumuladas a las del próximo año. Igualmente se acumularán, cuando motivado por situación de incapacidad laboral transitoria algún productor, que le corresponda, no pueda disfrutarlas en el período vacacional establecido.

2. — Para las vacaciones del año 1991. — Se garantizará aproximadamente al 95 por 100 de los empleados del centro de trabajo afectados por el Convenio Colectivo el disfrute de al menos quince días naturales continuados, incluidos en ellos los correspondientes días de descanso reglamentarios, de sus vacaciones anuales retribuidas dentro del período del 15 de junio al 15 de septiembre y del 15 de diciembre al 15 de enero siguiente.

Aquellos empleados que puedan quedar fuera de la referida garantía, es decir, que por necesidades de la empresa no puedan disfrutar de los mencionados 15 días en los expresados períodos, se les compensará con la cantidad de 100.000 pesetas, además e independientemente de lo que le pueda corresponder por gratificación vacaciones conforme a lo regulado en el artículo 15 de este Convenio.

Desde 1992 se garantizará al máximo de trabajadores posibles dieciocho días naturales continuados, incluidos en ellos los correspondientes días de descanso reglamentarios, de sus vacaciones anuales retribuidas dentro del período del 15 de junio al 30 de septiembre y del 20 de diciembre al 10 de enero siguiente.

Aquellos trabajadores a los que en orden a las necesidades del servicio no puedan disfrutar un mínimo de dieciocho días naturales continuados, incluidos en ellos los correspondientes días de descansos reglamentarios de sus vacaciones anuales retribuidas dentro del período del 15 de junio al 30 de septiembre y del 20 de diciembre al 10 de enero siguiente, serán compensados con la cantidad de 63.000 pesetas, aumentadas con el incremento salarial que le corresponda de 1992, independientemente del orden de elección individual, es decir, que el empleado con preferencia de elección, si existen plazas vacantes en período compensable económicamente en su grupo profesional dentro de la sección, podrá elegir ésta. Esta com-

pensación económica es independiente de lo que le pueda corresponder por gratificación vacaciones conforme a lo regulado en el artículo 15 de este Convenio.

Si las necesidades técnicas de la empresa aconsejan a la Dirección a proceder a la paralización de la factoría, y si ella se realiza durante al menos quince días naturales durante el año 1991 y dieciocho días naturales desde el año 1992, dentro de los períodos para cada año indicados anteriormente, los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores de este punto 2 que le corresponda compensación económica podrán optar por una de las dos fórmulas siguientes:

— Continuar sin modificación su programa individual de vacaciones, percibiendo:

En 1991 = 100.000 pesetas.

Desde 1992 = 63.000 ptas. + incremento salarial 1992.

— Modificar su programación individual de vacaciones e irse en el tiempo de la supuesta parada, percibiendo en este caso sólo:

En 1991 = 50.000 pesetas.

Desde 1992 = 31.500 ptas. + incremento salarial 1992.

Al trabajador que teniendo programadas sus vacaciones en período no indemnizable, le ocurriera un accidente laboral que le impidiese cumplir la referida programación y tuviese que disfrutarlas en período indemnizable, percibirá la indemnización que le pudiera corresponder en esta nueva situación.

El abono de la indemnización individual que pueda corresponder, se realizará al comienzo del disfrute de las vacaciones que conforme a todo lo anterior den derecho a la referida indemnización, regularizándolo posteriormente en nómina.

Art. 24. — *Días festivos abonables.* — Concordante con lo establecido en el artículo 22 de este Convenio Colectivo, los días festivos abonables reglamentarios serán lo que en cada momento establezca la Autoridad Laboral.

El número de días determinados, y ello conforme al cómputo anual de la jornada laboral, son de 14.

Como en el presente año 1991, uno de los 14 días festivos abonables coincide en sábado (12 de octubre), al haberse tenido éste en cuenta a efectos del cómputo de la jornada laboral anual, se acuerda, para este año, sea considerado en su lugar para hacer el total de 14, el día 21 de mayo (San Juanín).

Por el proceso técnico de producción de esta empresa, que es ininterrumpido, los productores en régimen de trabajo en turnos y semi-turnos sin descansos habituales en sábados, domingos y festivos, tendrán el mismo número de días incluidos como descansos alternos en los correspondientes cuadros horarios y turnos de trabajo, conformando todo ello el cómputo anual de la jornada laboral.

Art. 25. — *Permisos.* — El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Con derecho a remuneración:

a) En caso de matrimonio del productor, durante quince días naturales.

b) Durante dos días en caso de nacimiento de hijos.

c) Durante dos días en caso de enfermedad grave, debidamente justificado tal extremo por el médico que atiende al enfermo o fallecimiento de:

— Cónyuge.

— Hijos.

— Nietos.

— Padres.

— Abuelos.

— Hermanos.

Del trabajador o de su cónyuge.

Cuando por los motivos enunciados en el punto b) y c), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, igualmente mediante justificación, se ampliará el permiso por otros dos días.

De no poderse aportar por el trabajador el certificado que justifique la gravedad, será presentado uno donde conste el diagnóstico, siendo el médico de empresa el que con su criterio defina la gravedad o no.

d) Durante un día por matrimonio de hijos.

e) Durante un día en caso de matrimonio de hermanos del productor o de su cónyuge.

f) Durante un día por intervención quirúrgica, debidamente justificada de:

— Cónyuge.

— Hijos.

— Padres.

— Hermanos (sólo del productor).

Del trabajador o de su cónyuge.

Cuando conforme a lo anterior, la intervención quirúrgica se realice fuera de Miranda de Ebro, el permiso se ampliará por otro día.

g) Durante un día en caso de fallecimiento de tíos carnales del productor.

h) Durante un día por traslado de domicilio habitual.

i) Por el tiempo preciso, justificadamente, en caso de visitas médicas coincidentes con la jornada laboral de cada productor, a los facultativos de la Seguridad Social.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años, a un disminuido físico o psíquico, siempre que el cuidado sea directo, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Sin derecho a remuneración:

a) Durante un día por intervención quirúrgica, mediante justificación, de:

- Hermanos políticos.
- Nietos.
- Abuelos.

Del trabajador o de su cónyuge.

b) Durante un día en caso de fallecimiento de hermanos políticos del trabajador o de su cónyuge.

Art. 26. — *Jornada de verano.* — La jornada de verano, recogida en el artículo 22 de este Convenio, será:

- Período: Desde el 24 de junio al 13 de septiembre.
- Horario: De 7 a 14 horas.

— Recuperación: De 1 de enero al 31 de diciembre, a razón de quince minutos diarios, comprendidos entre las 18 y 18,15 horas.

Durante el período de recuperación, la jornada laboral a efectos de vacaciones retribuidas será de 8 horas 15 minutos.

Si por necesidades de la factoría, bien por programación de paradas de plantas, averías, etc., fuese necesario durante la jornada de verano la presencia o continuidad en los trabajos de algún personal, se contará con la colaboración de los mismos.

La jornada de verano sólo será de aplicación al personal que habitualmente trabaja en turno normal.

La fijación de las fechas del período de jornada de verano de 1992, así como la recuperación, todo ello conforme a la jornada laboral pactada, se determinará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de empresa tan pronto se conozca el calendario oficial de días festivos abonables de dicho año.

CAPITULO CUARTO

Mejoras sociales

Art. 27. — *Transporte de personal.* — La empresa abonará el coste del actual servicio para el transporte de su personal.

Art. 28. — *Ayuda adquisición de viviendas.* — La empresa, con la finalidad de facilitar el acceso a la propiedad de viviendas para sus productores, y siguiendo las normas que regulan esta materia, tiene establecido el abono de intereses de dos créditos; uno personal por importe de doscientas mil pesetas y otro hipotecario por importe de cuatrocientas mil pesetas.

Para el año 1991 y a partir de la aprobación de este Convenio, se concederán cuatro nuevas ayudas.

Para el año 1992, se concederán otras cuatro nuevas ayudas.

Las vacantes que se puedan producir a lo largo de los referidos años, motivadas por bajas definitivas de cualquier tipo, en la empresa, serán asignadas a otros productores desde la fecha de efecto de la baja y los intereses a abonar por la sociedad serán de igual cuantía a los que venía sufragando al sustituido.

Art. 29. — *Accidentes laborales.* — En caso de accidente laboral, la empresa abonará la totalidad del salario pactado individualmente, incrementado con la prima de producción, plus de turnicidad y plus de nocturnidad, que les sean de aplicación, siempre y cuando fuera superior a lo legalmente establecido al efecto.

Art. 30. — *Enfermedad.* — Siendo cada día más preciso un control del absentismo, y particularmente el originado como consecuencia de la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad, se afronta una vez más en este Convenio esta necesidad. Un control que no debe ser una mera fiscalización de las situaciones abusivas, sino que a su vez debe tender a conocer aquellas otras en las que sea conveniente una colaboración para con el enfermo, conocimiento de las causas que originan las bajas, así como un asesoramiento o ayuda a su posible y mejor atención.

En ambos sentidos, control y colaboración, se establecen unas bases mínimas que traten de garantizar el que no se produzcan situaciones, de una parte, aprovechamiento indebido de una mejora económica que es de todos los productores, y de otra, una colaboración para resolver en lo posible aquellos procesos de enfermedad que no estén suficientemente atendidos.

Bases:

El personal en situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada, percibirá las prestaciones económicas fijadas por la Seguridad Social. La diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el salario pactado lo aportará la empresa a una Comisión Social, quienes en todo momento determinarán la procedencia o no de su abono a los interesados.

A los productores que superen los veinte días ininterumpidos de baja por enfermedad, se les garantizará el salario pactado individual incrementado con la prima de producción a partir del día 20 en la referida situación, siempre que sea superior a lo legalmente establecido.

El abono de los complementos se realizará en el mes de su repercusión en nómina.

Para llevar a efecto el control de posibles situaciones abusivas, se establecen una serie de condiciones que deberán observar los productores enfermos, condiciones que de no respetarse ocasionarán de modo simultáneo la retirada de la ayuda del Fondo de Enfermedad, aparte de otras medidas legales que le puedan ser de aplicación.

Estas condiciones son las siguientes:

— El anuncio de la baja deberá realizarse dentro de las 24 horas de producirse, mediante comunicación a centralita de teléfonos en horas de turno normal o en portería exterior fuera de dicho horario. En ambas dependencias existe un libro de registro para tal finalidad.

— El productor enfermo deberá seguir las prescripciones del médico en lo que a tratamiento se refiere, es decir, que si el facultativo prescribe que el enfermo debe estar en su domicilio, su incumplimiento será causa suficiente para la no concesión de la ayuda.

— Deberá facilitar cuanta información referida a su enfermedad y estado de curación le sea solicitado por el servicio médico de empresa.

— Será causa suficiente de retirada de la ayuda del fondo, el encontrarse estando en situación de baja en horas y lugares que a juicio de la Comisión Social puedan agravar la dolencia o prolongar su curación.

— No podrá realizar trabajo alguno, bien por cuenta propia o ajena, durante los días de baja.

En lo referente a acciones de colaboración para tratar de resolver problemas de diversa índole que puedan presentarse a los productores enfermos, se definen en principio las siguientes:

— El médico de empresa establecerá contactos con los distintos médicos que componen el cuadro de asistencia en esta ciudad, asimismo se preocupará de obtener informes y efectuar seguimiento ante los distintos especialistas de otros centros médicos donde sean trasladados nuestros productores.

— El médico de empresa orientará en los casos precisos y cuando el enfermo lo requiera, sobre el estado de curación y tratamiento que se esté aplicando.

— El médico de empresa recogerá todas aquellas quejas o sugerencias que le puedan plantear los productores y tratará de canalizarlas para su corrección o aplicación. Asimismo, dará conocimiento a la Comisión Social de todas las cuestiones que puedan ser objeto de interés general.

— El médico de empresa potenciará la medicina preventiva y asesorará sobre la seguridad e higiene en el trabajo.

— La Comisión Social velará por el cumplimiento y aplicación de todos los temas regulados en estas normas.

Composición y funciones de la Comisión. — La Comisión Social estará formada por tres miembros designados por el Comité de empresa y tres por la Dirección de los cuales uno será el médico de empresa.

La Comisión social funcionará con independencia del Comité y de la Dirección, por delegación de éstos, si bien informará a petición de los mismos de cuantos asuntos sean de su competencia.

La Comisión social, después de estudiados y considerados todos los casos, decidirá lo que proceda, siendo las decisiones inapelables.

Siempre que se considere necesario, los miembros de la Comisión podrán ser sustituidos por el Comité de empresa o por la Dirección de acuerdo con el sistema de designación.

Art. 31. — Seguro voluntario de accidentes. — La sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes profesional y extra-profesional para todos los productores de la empresa.

Dicho seguro garantiza las indemnizaciones que a continuación se indican, y que estarán en funciones del coeficiente de la categoría profesional que cada uno posea el 1 de enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

A) En caso de muerte:		
	<i>Coeficiente</i>	<i>Capital garantizado (Ptas.)</i>
Del	1.00 al 1.20 in.	9.000.000
	1.25 al 1.75	10.500.000
	1.80 al 2.05	11.500.000
	2.20 al 2.50	12.500.000
B) En caso de invalidez permanente total para toda profesión u oficio:		
	<i>Coeficiente</i>	<i>Capital garantizado (Ptas.)</i>
Del	1.00 al 1.20 in.	10.500.000
	1.25 al 1.75	11.500.000
	1.80 al 2.05	12.500.000
	2.20 al 2.50	14.000.000

Las normas generales y demás requisitos serán únicamente los establecidos en las condiciones de la póliza suscrita con la compañía aseguradora.

Art. 32. — Seguro de vida. — La sociedad, aparte del seguro de accidentes profesional y extra-profesional, tiene suscrita para todos sus trabajadores una póliza de seguro colectivo Ramo Vida.

Dicho seguro garantiza las indemnizaciones que a continuación se indican y que estarán en función del coeficiente de la categoría profesional que cada uno posea el 1 de enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

	<i>Coeficiente</i>	<i>Capital garantizado (Ptas.)</i>
Del	1.00 al 1.20 in.	2.250.000
	1.25 al 1.75	3.000.000
	1.80 al 2.05	3.750.000
	2.20 al 2.50	4.500.000

Este seguro garantiza igual indemnización en el caso de que algún productor quedase en situación de invalidez permanente total o absoluta antes de alcanzar la edad de 65 años y se encuentre al servicio activo en la empresa.

Las normas generales y demás requisitos serán únicamente los establecidos en las condiciones de la póliza suscrita con la compañía aseguradora.

Art. 33. — Prestación matrimonial. — La empresa abonará a cada productor al contraer matrimonio, y por una sola vez, el importe de una mensualidad del salario pactado.

Art. 34. — Gratificación especial. — Siendo especialmente gravoso el tener que prestar servicios en el turno de noche por la significación que tienen en el ámbito familiar las festividades de Nochebuena y Fin de Año, y haber empleados que por sus obligaciones laborales ineludibles no pueden disfrutar citadas noches de tan señaladas fechas con los suyos, se acuerda concederles una gratificación especial. Respondiendo exclusivamente a este fin, y como gratificación extrasalarial con un carácter estrictamente social, no ligado a ningún tipo de plus, incentivo, etc., de los conceptos que componen el salario establecido en el presente Convenio, los empleados que por necesidades del servicio tengan que permanecer trabajando en las mencionadas noches del 24 y 31 de diciembre, percibirán la gratificación que abajo se indica.

Por todo lo anterior, queda expresamente excluida para los empleados que puedan disfrutar vacaciones retribuidas.

	<i>Coeficiente</i>	<i>Ptas./noche</i>
	1,00	8.500
	1,10	9.500
	1,20	10.000
	1,25	10.500
	1,30	11.000
	1,40	11.500
	1,45	12.000
	1,50	12.300
	1,60	13.000
	1,75	14.000
	1,80	14.300
	2,05	16.500
	2,20	17.500
	2,35	18.500

CAPITULO QUINTO

Clasificación profesional

Art. 35. — *Categoría y coeficientes.* — Serán las comprendidas en el anexo I de este Convenio, que modifica mejorando lo establecido en el vigente Nomenclator (anexo XVII. — Fibras artificiales y sintéticas) de la Ordenanza Laboral para la Industria Textil.

En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio fuesen modificados por disposición legal los coeficientes establecidos en él para cada categoría profesional, continuarán vigentes los mismos hasta la finalización de este Convenio y entrada en vigor del próximo, y por consiguiente sin modificación sus tablas salariales.

CAPITULO SEXTO

Cláusulas varias

1.1. — *Garantía de empleo.* — Montefibre Hispania, S.A., dentro de su política de consolación de sus actividades, que implica entre otras acciones una colaboración total de su potencial humano, y con el ánimo de la mayor estabilidad y seguridad posible de su personal, se compromete, dentro del espíritu de colaboración que debe imperar el trabajo en común, a garantizar el empleo durante la vigencia de este Convenio Colectivo, cuando por exigencias organizativas y técnicas para un mejor aprovechamiento de todos sus recursos, se produzca un sobrante de personal en aquellas funciones principales encomendadas a cada uno de los que componemos la sociedad.

El exceso que se pueda producir será empleado en cometidos que pudiendo ser distintos sean precisos para reforzar la referida garantía.

1.2. — *Servicios sociales.* — Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se mantendrá el servicio establecido en la actualidad.

Si por conveniencia de las partes se decidiese la modificación del servicio actual, ello se podrá llevar a efecto únicamente si no se altera el coste que en la actualidad representa para la sociedad.

La empresa destinará para la realización de actividades culturales y deportivas de su personal la cantidad de 490.116 pesetas anuales.

Para la utilización de dicho fondo, el Comité de empresa entregará a la Dirección un programa de las actividades a realizar durante el año. La Dirección sólo se podrá oponer en su utilización cuando la actividad a desarrollar no cumpla alguno de los fines para los que se crea el fondo.

1.3. — *Acción sindical en la empresa.* — Una vez desarrollada la normativa legal que regula la acción sindical, ésta se regirá por lo que en cada momento establezcan las leyes.

No obstante, en el anexo II de este Convenio se recogen varios conceptos específicos de aplicación en esta empresa.

1.4. — *Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.* Durante la duración de este Convenio no será de aplicación para los casos de absentismo motivados por enfermedad o accidente.

1.5. — *Cláusula adicional.* — En lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo que dispongan las leyes laborales generales, Ordenanza Laboral para la Industria Textil, Reglamento de Régimen Interior y Convenio General para la Industria Textil y de la Confección.

1.6. — *Jubilación anticipada.* — Los trabajadores podrán jubilarse al cumplir la edad de 60 años y antes de alcanzar los 65 si por su sola voluntad lo decide y se lo permiten y reconocen las normas legales vigentes relativas a la jubilación de la Seguridad Social. La empresa, en toda la normativa legal sobre jubilaciones anticipadas, sólo adquiere el único y exclusivo compromiso de aportar a las prestaciones de la Seguridad Social que reglamentariamente le correspondan al trabajador jubilado, la cantidad que proceda para garantizarle el percibo del importe del salario pactado mensual, y ello hasta alcanzar la edad de 65 años.

1.7. — *Seguridad e higiene.* — Se estudiarán en el Comité de Seguridad e Higiene para su implantación, todos aquellos temas que sobre seguridad e higiene tiendan a mejorar las condiciones actuales.

1.8. — *Horas extraordinarias por fuerza mayor.* — A fin de determinar aquellas horas extraordinarias que pudieran tener la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor, mensualmente, si es que se han producido éstas, serán estudiadas y definidas por una Comisión de la Dirección y el Comité de empresa.

1.9. — *Revisión salarial año 1991.* — En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6,5 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992, y para llevarlos a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año 1991.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre de 1992.

ANEXO I

<i>Categorías</i>	<i>Coeficiente</i>
— Peón	1.00
Mujer Limpieza	
— Ayudante Especialista	1.10
— Especialista	1.20
Auxiliar de Laboratorios	
Oficial de 3.ª Mecánico	
Oficial de 3.ª Instrumentista	
Oficial de 3.ª Eléctrico	
Oficial de 3.ª Albañil	
Carretilero de 2.ª	
Auxiliar Administrativo	
Dependiente Económico	
Calcador	
Pesador	
Portero	
Ordenanza	
Vigilante	
— Auxiliar de Organización	1.25
— Especialista de Primera	1.30
Auxiliar de Laboratorio de Primera	
Almacenero	
Fogonero de Primera	
Conductor	
Observador de Calidad	
Listero	

<i>Categorías</i>	<i>Coficiente</i>
— Oficial de 2. ^a Mecánico	1.40
Oficial de 2. ^a Eléctrico	
Oficial de 2. ^a Instrumentista	
Oficial de 2. ^a Albañil	
Oficial de 2. ^a Carpintero	
Oficial de 3. ^a Administrativo	
— Técnico de Organización	1.45
Delineante	
— Ayudante de Contraemaestre	1.50
Ayte. de Contram. de Transformación	
Analista	
— Delineante de Primera	1.60
— Oficial de 2. ^a Administrativo	1.75
Ayte. Servicio Tecnológico	
Oficial de 1. ^a Mecánico	
Oficial de 1. ^a Eléctrico	
Oficial de 1. ^a Instrumentista	
Enfermero	
Analista de 1. ^a	
— Delineante Proyectista	1.80
— Oficial de 1. ^a Administrativo	2.05
Contraemaestre	
Maestro de Taller	
Encargado de Almacén	
— Jefe de Almacén	2.20
— Jefe de Administración de Segunda	2.35

ANEXO II

Acción Sindical. — En este anexo se recogen y regulan conceptos de aplicación específica en esta empresa.

1. — Para el ejercicio de derecho de reunión del Comité de empresa o los permisos para cuestiones sindicales de cualquier tipo, tanto de los miembros del Comité que le sean de aplicación como de los Delegados de las Secciones Sindicales, se precisará comunicación a la Dirección de la empresa con al menos tres días de anticipación a la hora de llevarlo a efecto, a fin de que no se perturbe el servicio. Asimismo, en todos aquellos casos en que los miembros del Comité o Delegados de las Secciones Sindicales tengan que abandonar su trabajo para cuestiones de su cargo, deberá previamente ser informado su mando directo.

2. — La Dirección de la empresa podrá considerar la autorización para la recogida de colectas en sus locales y siempre a la terminación del trabajo, que el Comité de empresa solicite a los trabajadores.

3. — Cuando los miembros del Comité de empresa o Delegados de las Secciones Sindicales no realicen trabajo efectivo como consecuencia de asistir a las reuniones convocadas por el Comité de empresa para los miembros del Comité, o por las Centrales Sindicales para los Delegados de las Secciones, continuarán percibiendo los pluses de turnicidad y nocturnidad que le corresponderían de realizar dicho trabajo efectivo.

4. — Cuando la Dirección promueva acciones que requieran la comparecencia del Comité de empresa fuera de la factoría, determinándose anticipadamente el número y forma que la comparecencia, los gastos de

desplazamiento que se puedan originar serán sufragados por la empresa.

5. — La Dirección, con la finalidad de compensar los distintos gastos para el desenvolvimiento de las actividades del Comité de empresa aportará al mismo la cantidad de 5.000 pesetas mensuales.

6. — Los miembros del Comité de empresa que a su vez estén afiliados a una Central Sindical así como los Delegados de las Secciones Sindicales, podrán a título individual y nominativo, no transferible en cascada, y pertenecientes a un mismo Sindicato, cederse entre sí hasta veinte horas mensuales de las que reglamentariamente le correspondan como miembro del Comité de empresa o Delegado de la Sección Sindical, es decir, que como máximo la cesión a título individual no podrá superar en el cesor más de veinte horas mensuales, ni en el receptor más de las citadas veinte horas también mensuales por encima de las que a él le correspondan.

Para llevar a efecto tal cesión, será preciso que conjuntamente ambos miembros lo comuniquen a la Dirección con al menos seis días laborables de antelación.

En los casos en que la cesión o acumulación se haga a un trabajador cuya necesidad al servicio de la empresa ocasione dificultades o no sea posible la concesión objeto de la cesión, deberá estarse al posible acuerdo entre la Dirección y el trabajador afectado, prevaleciendo preferentemente el cubrimiento de la necesidad del servicio.

Todas las horas que se empleen por los miembros del Comité de empresa que a su vez lo son de una Central Sindical así como los Delegados de las Secciones Sindicales, para cuestiones de su sindicato reglamentariamente establecidas con cargo a las que le corresponden como miembro del Comité de empresa o Delegado de Sección Sindical, habrán de justificarse clara y concretamente a la Dirección de la empresa.

7. — *Las asambleas de trabajadores.* — Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la totalidad de la plantilla de este centro de trabajo de la empresa.

Las asambleas deberán celebrarse siempre fuera del horario de trabajo de cada productor.

El Comité de empresa podrá solicitar a la dirección de la empresa la autorización oportuna a fin de que pueda asistir a la misma algún productor determinado que se encuentre realizando servicios.

La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

El Comité de empresa comunicará con 48 horas de antelación como mínimo a la Dirección de la empresa la convocatoria y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Las asambleas se podrán llevar a efecto en los locales de la empresa. Cuando esto no fuese posible por alguna circunstancia inherente a la propia empresa, ésta sufragará los gastos que se originen en concepto de arrendamiento del local. De celebrarse las asambleas fuera de los locales de la empresa, será el Comité de empresa quien gestione los correspondientes permisos legales.

La Dirección de la empresa sólo podrá oponerse a la celebración de una asamblea en los casos expresamente determinados en las normas legales.

8. — Los miembros del Comité de empresa, así como los Delegados de las Secciones Sindicales y cargos de carácter público, tendrán derecho a la concesión de un período de excedencia no retribuida de hasta cinco años, no pudiendo ser inferior a dos años. Una vez finalizada la excedencia tendrán derecho a la reincorporación.

9. — *Comité intercentros.* — El Comité intercentros tendrá como funciones las que expresamente les encomienden los Comités de empresa, no pudiéndose no obstante delegarse ni ejercerse aquellas decisorias que correspondan legal y reglamentariamente al Comité de empresa de cada centro de trabajo.

El Comité intercentros se compondrá de 5 miembros, con la siguiente distribución:

— Fábrica: Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos, 2.

— Fábrica: Colegio Electoral de Especialistas y No Cualificados, 2.

— Barcelona y Alcoy: Ambos Colegios Electorales, 1.

Los miembros del Comité intercentros serán siempre de los correspondientes a los Comités de empresa.

Los Comités de empresa, por mayoría de sus miembros, elegirán a las personas que formen parte del Comité intercentros, guardando la proporcionalidad determinada anteriormente. Asimismo se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Una vez constituido el Comité intercentros, éste designará de entre sus miembros a uno que hará las funciones de Secretario.

Las vacantes que se puedan producir en el Comité intercentros serán cubiertas por miembros del Comité de empresa, y ello conforme a lo establecido anteriormente.

La designación o baja de los miembros del Comité intercentros será comunicada a la empresa inmediatamente se produce el hecho.

La duración del cargo de miembro del Comité intercentro será por el tiempo por el que haya sido elegido miembro del Comité de empresa.

El Comité intercentros podrá reunirse dos veces a lo largo del año natural. Para llevar a efecto las reuniones será preciso que se comunique a la empresa con al menos siete días laborales de antelación.

Las reuniones tendrán una duración máxima de una jornada ordinaria de trabajo, aparte del tiempo preciso para desplazamientos. En ambos casos, el tiempo empleado será del correspondiente a los miembros del Comité de empresa.

Las reuniones se celebrarán una en Miranda de Ebro y otra en Barcelona.

Los gastos de desplazamiento, comidas y alojamiento que se originen como consecuencia de las referidas reuniones serán a cargo de la empresa, quien determinará la forma de cumplimentarlos.

TOTAL SALARIO PACTADO 1991

Salario categoría profesional (art. 6.º) + Plus Convenio (art. 7.º) + Antigüedad (art. 8.º)

Coef.	Sal-Cat-Prof.	Plus Convenio	Sin Antig.	1 Trienio	2 Trienios	3 Trienios	4 Trienios	5 Trienios	6 Trienios	7 Trienios	8 Trienios
1,00	1.008.450	609.495	1.617.945	1.668.375	1.718.805	1.769.235	1.819.665	1.870.095	1.920.525	1.970.955	2.021.385
1,10	1.109.295	538.725	1.648.020	1.703.490	1.758.960	1.814.430	1.869.900	1.925.370	1.980.840	2.036.310	2.091.780
1,20	1.210.140	500.445	1.710.585	1.771.095	1.831.605	1.892.115	1.952.625	2.013.135	2.073.645	2.134.155	2.194.665
1,25	1.260.570	469.635	1.730.205	1.793.235	1.856.265	1.919.295	1.982.325	2.045.355	2.108.385	2.171.415	2.234.445
1,30	1.310.985	457.650	1.768.635	1.834.185	1.899.735	1.965.285	2.030.835	2.096.385	2.161.935	2.227.485	2.293.035
1,40	1.411.830	411.540	1.823.370	1.893.960	1.964.550	2.035.140	2.105.730	2.176.320	2.246.910	2.317.500	2.388.090
1,45	1.462.260	389.460	1.851.720	1.924.830	1.997.940	2.071.050	2.144.160	2.217.270	2.290.380	2.363.490	2.436.600
1,50	1.512.675	374.265	1.886.940	1.962.570	2.038.200	2.113.830	2.189.460	2.265.090	2.340.720	2.416.350	2.491.980
1,60	1.613.520	323.910	1.937.430	2.018.100	2.098.770	2.179.440	2.260.110	2.340.780	2.421.450	2.502.120	2.582.790
1,75	1.764.795	264.750	2.029.545	2.117.790	2.206.035	2.294.280	2.382.525	2.470.770	2.559.015	2.647.260	2.735.505
1,80	1.815.210	252.825	2.068.035	2.158.800	2.249.565	2.340.330	2.431.095	2.521.860	2.612.625	2.703.390	2.794.155
2,05	2.067.330	182.310	2.249.640	2.353.005	2.456.370	2.559.735	2.663.100	2.766.465	2.869.830	2.973.195	3.076.560
2,20	2.218.590	184.650	2.403.240	2.514.165	2.625.090	2.736.015	2.846.940	2.957.865	3.068.790	3.179.715	3.290.640
2,35	2.369.865	185.205	2.555.070	2.673.570	2.792.070	2.910.570	3.029.070	3.147.570	3.266.070	3.384.570	3.503.070