



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS



<b>SUSCRIPCION</b> Anual ..... 8.745 ptas. Semestral ..... 5.035 ptas. Trimestral ..... 2.915 ptas. Ayuntamientos ..... 6.360 ptas.	<b>SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS</b>  <i>Dtor.: Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo</i>	<b>INSERCIONES</b> 180 ptas. por línea (DIN A-4) 120 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados
<b>FRANQUEO CONCERTADO</b> Núm. 09/2	<b>ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL</b> Ejemplar: 100 pesetas      :-:      De años anteriores: 200 pesetas	<b>Depósito Legal:</b> BU - 1 - 1958
<b>Año 1992</b>	<b>Jueves 1 de octubre</b>	<b>Número 187</b>

### PROVIDENCIAS JUDICIALES

#### AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

Don Rafael Pérez Alvarelos, Presidente, Presidente de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos.

Hago saber: Que en esta Sala se sigue incidente de tasación de costas, a instancia del Procurador D. Francisco-Javier Prieto Sáez, en nombre y representación de D. Fermín Díez Cuñado, contra D. José Antonio Juez de Velasco, vecino de esta capital, calle San Pedro Cardeña, 37, en reclamación de cantidad, cuantía 25.512 pesetas, en cuyo procedimiento, por providencia de esta fecha, he acordado sacar a la venta en pública y judicial subasta, por primera, segunda y tercera vez, caso de no haber licitadores en las anteriores, por plazo de veinte días y bajo las condiciones que se indicarán, los bienes propiedad del demandado, que serán reseñados al final del presente.

El remate tendrá lugar en la Sala Audiencia de esta Sección Segunda, sita en la calle de San Juan, número 4 (antigua Delegación de Hacienda), el día 20 de noviembre de 1992, para la primera subasta; el día 21 de diciembre de 1992, para la segunda subasta, y el día 21 de enero de 1992, para la tercera subasta, todas ellas a las 12,30 de su mañana.

Para tomar parte en la subasta, deberán los licitadores consignar previamente en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones Judiciales número 1.079, del banco Bilbao-Vizcaya, Oficina Central de Burgos, una cantidad equivalente al cuarenta por ciento efectivo del valor de los bienes, en la primera subasta; el 40 por 100 del valor con rebaja del 25% para la segunda subasta, e igual cantidad para la tercera subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos.

No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo de los bienes en la primera subasta; las 2/3 partes con rebaja del 25% en la segunda subasta, y sin sujeción a tipo en la tercera subasta.

Podrán hacerse las pujas en calidad de ceder el remate a terceros, haciéndolo constar así en el acto de la subasta.

Desde el anuncio de esta subasta hasta su celebración podrán hacerse posturas por escrito, en pliego cerrado, depositando en la cuenta indicada el importe de la consignación antes citado del cuarenta por ciento y acompañándose al pliego el resguardo de haberlo efectuado, cuyos pliegos serán abiertos

en el acto de remate al publicarse las posturas, surtiendo los mismos efectos que las que se realicen en dicho acto.

Que los autos se hallan de manifiesto en Secretaría, donde pueden ser examinados en días y horas hábiles por los interesados.

Que las hipotecas y demás cargas y gravámenes anteriores o preferentes al crédito que se ejecuta –si les hubiere–, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción, el precio del remate.

Que el licitador a los derechos de traspaso del local de negocio que se subasta contraerá la obligación de permanecer en el local, sin traspasarlo, el plazo mínimo de un año y destinarlo durante este tiempo por lo menos a negocio de la misma clase que venía ejerciendo el arrendatario. Que se notificará al propietario del local la postura mayor ofrecida y la aprobación de remate quedará en suspenso hasta que transcurra el plazo (30 días) señalado para el ejercicio de tanteo, en la Ley de Arrendamientos Urbanos, y que la entrega del local al adjudicatario llevará consigo el lanzamiento de los demandados.

Bienes que se subastan:

Los derechos de arrendamiento y traspaso del local de negocio sito en Burgos, calle San Lorenzo, número 29, destinado a Librería, denominada «Librería Universitaria», propiedad de don Fermín Díez Cuñado, vecino de Burgos, calle Eduardo Martínez del Campo, número 7. Tasados en diez millones de pesetas (10.000.000 de pesetas).

Burgos, a 3 de septiembre de 1992. – El Presidente, Rafael Pérez Alvarelos. – El Secretario (ilegible).

7205.-10.080

#### BURGOS

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

Doña María Luisa Abad Alonso, Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número cinco de Burgos.

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo se siguen autos de proceso de cognición 205/92, sobre reclamación de 340.600 pesetas, a instancia de Junta Administrativa de Las Rebolledas, representada por el Procurador D. Francisco Javier Prieto Sáez, contra D. Avelino Rojo Rojo, constituido en rebeldía

y cuyo último domicilio lo tuvo en Burgos, calle Francisco Salinas, 48-4.º D, en la actualidad en ignorado paradero, en los que se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

«Sentencia. - En Burgos, a 22 de julio de 1992. La Ilustrísima señora doña María Luisa Abad Alonso, Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia número cinco de Burgos, ha visto y examinado las precedentes actuaciones de cognición número 205/92, seguidos a instancia de Junta Administrativa de Las Rebolledas, representada por el Procurador D. Francisco Javier Prieto Sáez y dirigida por el Letrado D. Damián González Ruiz, contra D. Avelino Rojo Rojo, en rebeldía procesal, sobre reclamación de cantidad, y...

Fallo: Que debo estimar y estimo íntegramente la demanda presentada por el Procurador de los Tribunales D. Francisco Javier Prieto Sáez, en nombre y representación de Junta Administrativa de Las Rebolledas, contra D. Avelino Rojo Rojo, y en consecuencia debo condenar y condeno a D. Avelino Rojo Rojo a abonar a la actora la cantidad de trescientas cuarenta mil seiscientos pesetas (340.600 pesetas) e intereses legales de ésta desde la interpelación judicial, devengando desde la presente resolución los previstos en el artículo 921 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y al pago de las costas causadas a lo que expresamente se le condena. Notifíquese la presente a las partes en forma legal, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de apelación, en escrito motivado, dentro de los cinco días siguientes a su notificación en este Juzgado y para ante la Ilma. Audiencia Provincial. Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. - El Juez, Abad Alonso. - Firmado y rubricado. Está el sello del Juzgado».

Y para que conste y sirva de notificación al demandado don Avelino Rojo Rojo y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido el presente que firmo en Burgos, a 11 de septiembre de 1992. - El Juez, María Luisa Abad Alonso. - La Secretario Judicial (ilegible).

7088.-6.300

### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número siete

#### Cédula de citación

Por resolución dictada por el Ilmo. señor Magistrado Juez del Juzgado de Instrucción número siete de Burgos, en autos de juicio de faltas número 233/89, del extinguido Juzgado de Distrito de Castrojeriz, seguidos por imprudencia con lesiones y daños, se ha acordado citar a Evaristo Dos Santos Simón (Portugal), que se encuentra en ignorado paradero, a fin de que comparezca ante la Sala de Audiencia de este Juzgado, el próximo día 23 de marzo de 1992 y hora de las 10 de su mañana, al objeto de asistir a la celebración del juicio, en calidad de denunciado, advirtiéndole que deberá comparecer con los medios de prueba de que intente valerse y bajo los apercibimientos legales si no lo verifica y teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Decreto de 21 de noviembre de 1952.

Y para que sirva de citación al expresado que se encuentra en ignorado paradero y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido y firmo la presente en Burgos, a 18 de septiembre de 1992. - La Secretaria (ilegible).

7228.-3.000

### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número ocho

En virtud de lo acordado por providencia de este fecha recaída en los autos de interdicto de recobrar la posesión 47/92, se notifica a los demandados rebeldes desconocidos, la sentencia dictada en los mismos, cuyo encabezamiento y parte dispositiva son como sigue:

Sentencia. - En la ciudad de Burgos, a 24 de julio de 1992. Vistos por la Ilma. señora doña Asunción Puertas Ibáñez, los autos de interdicto de recobrar la posesión número 47/92, seguido en este Juzgado a instancia de la Procuradora de los Tribunales doña Mercedes Manero Barriuso, en nombre y representación de doña María Dolores Arrarte Ayestarán y defendida por el Letrado señor Dancausa Treviño, contra D. Juan Pablo Martín Rodríguez, doña Katerina Gutzweiler Marijuán, don Arsenio Ruiz Castellanos, D. Valentín Marijuán Cana, doña María de los Angeles Jurado Torresquesana, D. Miguel Gómez Ibáñez, D. Santiago Peres Campos, D. José Luis García Pinto, D. Manuel María Hernández Angulo, D. Javier Moreira Ciriza, D. Georges Micko Dimitri Javier Pozo, D. Ignacio Santillana Urrea, doña Eva María García Moreno, D. Lino Luis Alonso Arnáez y contra las personas desconocidas e inciertas que se encuentran ocupando el inmueble sito en Burgos, calle Llana de Afuera, número 4, defendidos por el Letrado D. Luis Oviedo.

Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por la Procuradora doña Mercedes Manero Barriuso, en nombre y representación de doña María Dolores Arrarte Ayestarán, contra don Juan Pablo Martín Rodríguez, doña Katerina Gutzweiler Marijuán, D. Arsenio Ruiz Castellanos, D. Valentín Marijuán Canal, doña María de los Angeles Jurado Torresquesana, D. Miguel Gómez Ibáñez, D. Santiago Peres Campos, D. José Luis García Pinto, D. Manuel María Hernández Angulo, D. Javier Moreira Ciriza, D. Georges Micko Dimitri Jevier Pozo, D. Ignacio Santillana Urrea, doña Eva María García Moreno, D. Lino Luis Alonso Arnáez y contra las personas desconocidas e inciertas que se encuentran ocupando el inmueble sito en Burgos, calle Llana de Afuera, número 4, defendidos por el Letrado D. Luis Oviedo, debo declarar y declaro haber lugar al interdicto de recobrar la posesión acordando que inmediatamente se le reponga en ella, condenando a los despojantes al pago de los daños y perjuicios y devolución de los frutos que hubieren percibido y al pago de las costas, sin perjuicio de tercero y reservando a las partes el derecho que puedan tener sobre la propiedad o sobre la posesión definitiva, el que podrán utilizar en el juicio correspondiente.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndolas saber que contra la misma cabe recurso de apelación que podrá interponerse en el acto de la notificación de la misma o dentro de los cinco días siguientes antes este Juzgado y del que en su caso conocerá la Audiencia Provincial de Burgos.

Así, por esta mi sentencia, que se unirá al legajo de las de su clase y por certificación a los autos de su razón, juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación a los demandados en rebeldía, expido el presente en Burgos, a 9 de septiembre de 1992. - La Secretaria (ilegible).

7092.-8.640

#### Cédula de emplazamiento

Por tenerlo así acordado en autos de menor cuantía número 321/92, seguidos a instancia de la entidad «Sida, S. A.», representada por la Procuradora doña Concepción Santamaría Alcalde, contra la entidad «Discuber, S. A.», cuyo último domicilio lo tuvo en esta ciudad, Polígono Industrial de Villalonquéjar, calle López Bravo, nave C-4, y en la actualidad en ignorado paradero, y contra otro, por medio del presente se emplaza a la demandada «Discuber, S. A.», en la persona que legalmente la represente, para que en el término de diez días comparezca en autos, personándose en legal forma, con la prevención de que si no lo verifica será declarada en rebeldía y le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de cédula de emplazamiento en legal forma a la demandada «Discuber, S. A.», expido el presente que firmo en Burgos, a 14 de septiembre de 1992. - La Secretario (ilegible).

7130.-3.000

# ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 11 de mayo de 1992, 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 «Scott Miranda, S. A.», de Miranda de Ebro (Burgos), C/c. 0900832.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Scott Miranda, S. A.», C/c. 0900832, suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores el día 5-5-1992 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 7 de mayo de 1992.

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:

1.ª Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

2.ª Notificar este acuerdo a la comisión negociadora.

3.ª Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 11 de mayo de 1992. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

\* \* \*

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

###### Artículo 1. - *Intervienen.*

De una parte, los miembros designados por el Comité de Empresa, cuya identidad se justifica en el anexo I.

De otra parte, y en representación de la Empresa, los miembros designados por la Dirección de ésta, cuya identidad se justifica en el anexo II.

Ambas partes se reconocen mutuamente plena capacidad para llevar a efecto y otorgar el presente Convenio Colectivo.

###### Art. 2. - *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa «Scott Miranda, S. A.» y sus trabajadores.

###### Art. 3. - *Ambito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos pertenecientes a la plantilla de la Empresa «Scott Miranda, S. A.», con inclusión, excepto en materias salariales, del Personal Técnico Superior, Medio, Jefes Administrativos y Asimilados.

###### Art. 4. - *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1992, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1.993.

Finalizada la vigencia de este Convenio, se entenderá el mismo denunciado automáticamente, sin necesidad de cumplir formalidad alguna. Las deliberaciones para el próximo Convenio se iniciarán en la segunda quincena del mes de enero de 1994.

###### Art. 5. - *Absorción y compensación.*

a) Las estipulaciones de este Convenio revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor, quedando subsistente,

por consiguiente, todo cuanto no es objeto expreso del presente Convenio Colectivo y todos los derechos, que adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, estén reconocidos como tales a la firma de este Convenio.

b) Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por las disposiciones legales o reglamentarias, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio.

Para la valoración y compensación de estas mejoras se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales y en relación a la jornada normal de trabajo.

c) Las condiciones laborales que se deriven de este Convenio, en su aspecto meramente económico, forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrá considerar aisladamente, sino en su totalidad.

#### Art. 6. - *Comisión paritaria.*

1. Existirá una Comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes del Comité de Empresa y un Delegado de cada Sección Sindical, debidamente representada en la Fábrica, así como unos miembros designados por la Gerencia en número igual a todos los anteriores. Dicha Comisión será el órgano que preceptivamente interprete, vigile, concilie y arbitre lo dispuesto en el presente Convenio, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

2. Los miembros de la Comisión poseen los mismos derechos y obligaciones. Cada uno de ellos tendrá derecho a un voto, pudiendo asistir con un máximo de dos asesores por cada parte, los cuales tendrán voz pero no voto.

3. Los vocales designados por el Comité de Empresa cesarán en la Comisión cuando aquel órgano reunido en pleno, por mayoría acuerde retirarles la confianza, en cuyo caso se procederá a una nueva designación.

4. Los acuerdos tomados en la Comisión Paritaria no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que formen parte los nuevos vocales designados por el Comité de Empresa, en virtud de lo que se indica en el párrafo anterior.

5. En caso de empate, se seguirán los trámites establecidos por la legislación vigente.

6. La Comisión Paritaria se reunirá cuando existan asuntos que precisen en atención o cuando lo solicite cualquiera de las partes.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo actuación sindical en la Empresa e información

###### Art. 7. - *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo será competencia exclusiva de la Dirección, con sujeción a la legislación laboral vigente.

###### Art. 8. - *Actuación sindical en la Empresa.*

1. La actuación sindical en la Empresa se regirá por las disposiciones vigentes en cada momento.

2. La Empresa facilitará la labor que tengan que desarrollar los representantes del personal, poniendo a su disposición los medios necesarios.

3. En la Disp. Adic. 7.ª se indican las funciones y garantías del Comité de Empresa, Derechos Sindicales de los Trabajadores y funciones de los Delegados Sindicales.

###### Art. 9. - *Información.*

La información general sobre la marcha de la Empresa la recibirá el Comité de Empresa a través del Director Gerente de la Empresa o persona en quien él delegue.

Esta información será facilitada, además, por escrito, siempre que en opinión de la Empresa la importancia de la misma lo requiera.

### CAPITULO III

#### Condiciones de trabajo

##### Sección 1.ª: Jornada de trabajo.

##### Art. 10. - Jornada de trabajo.

1. Para el año 1.992, la jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo. Para el año 1993 ambas partes convienen reducir la jornada anual en la misma medida en que la disminuya, en su caso, el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para el citado año. En todo caso, la reducción de jornada será, como mínimo, de 6 horas anuales.

2. Las horas de trabajo efectivo se computarán de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, cada trabajador debe encontrarse en su puesto de trabajo.

3. Para el personal que trabaje a tres turnos, incluidos los domingos y festivos, los turnos de trabajo son los que figuran en el anexo X de este Convenio.

4. No obstante lo anterior, se respetará la jornada menor de cualquier modalidad de ellas que se realice a la entrada en vigor del presente Convenio.

##### Art. 11. - Modalidades de horario.

A efectos del cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de la Empresa establecerá los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, reconociéndose a los representantes de los trabajadores las facultades que en dicha materia otorga el Estatuto de los Trabajadores.

Para la determinación del horario, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo.

b) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

c) Semanalmente existirá un descanso de día y medio ininterrumpido.

d) En los trabajos a turno se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas los descansos de 12 horas entre jornada y de día y medio semanal a que se refieren los apartados b) y c) anteriores.

e) En los puestos de trabajo a tres turnos, en los que se trabajen las 24 horas del día, incluidos los domingos y festivos, se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

f) El disfrute de vacaciones en períodos no homogéneos en cuanto a horario puede originar desfases en más o en menos respecto a la jornada ordinaria anual pactada, de forma que los mismos serán compensados mediante descansos o recuperación en días de descanso, respectivamente.

g) Ante la necesidad de dar a la parada general de fábrica una organización que permita aprovechar con la mayor eficacia el esfuerzo que ésta exige de todos, se declara la conveniencia de adaptar a las exigencias técnicas de dicha parada, los horarios legalmente establecidos en fábrica para el personal que los servicios técnicos de fábrica determinen. Esta adaptación se pactará, por ambas partes, en el mes anterior al inicio de la parada.

##### Sección 2.ª: Horas extraordinarias.

Art. 12. - Las horas extraordinarias se consideran divididas en tres grupos: habituales, necesarias y de fuerza mayor.

##### a) Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Son las que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o de producción: realización.

##### b) Horas extraordinarias necesarias o estructurales.

Son las que se realizan por pedidos o períodos punta de producción, recepción de materias primas, ausencias imprevistas, cambios de turno, elevado absentismo u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad propia de la Empresa. Tendrán esta consideración también, las realizadas para evitar daños que se puedan producir en el proceso normal de producción. Estas horas se mantendrán siempre que no quepa utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por las disposiciones vigentes. Se incrementará la formación de personal que pueda desarrollar trabajos polivalentes para evitar horas extraordinarias.

##### c) Horas extraordinarias habituales.

Son las realizadas cuando se sobrepasa la jornada legal, que no respondan a los supuestos de las horas extras de fuerza mayor o necesarias. Se procurará evitarlas.

La Dirección de la Empresa informará semanalmente al Comité de Empresa del número de horas extraordinarias realizadas y del carácter de las mismas.

Las horas extraordinarias señaladas en los apartados a) y b) no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas; sin perjuicio del abono como horas extraordinarias.

##### Sección 3.ª: vacaciones.

1) La duración será de 30 días naturales. El personal que cause alta o baja durante el año, tendrá derecho a un número de días proporcional al tiempo trabajado.

2) Los 30 días de vacaciones anuales, para el personal de jornada partida, se sustituyen por 22 días hábiles a efectos de trabajo efectivo, no teniéndose en cuenta, por lo tanto, los domingos, los días festivos establecidos por la autoridad laboral y los sábados que según su calendario de trabajo no tenga que asistir al mismo.

3) Todas las vacaciones serán liquidadas dentro de cada año natural.

##### Art. 14. - Normas de disfrute de las vacaciones.

1. - Las vacaciones, cuya duración es de 30 días naturales, se disfrutarán preferentemente continuadas, admitiéndose, no obstante, su fraccionamiento en dos veces, teniendo en cuenta que el período mínimo de disfrute de vacaciones será de 8 días naturales para el personal sometido al régimen de turno.

2. - Los Departamentos o Secciones se organizarán, a efecto de las vacaciones, en grupos de personas cuyo número máximo sea de 5, de las que sólo podrá estar disfrutando vacaciones uno de sus componentes, de forma que el servicio quede suficientemente atendido.

3. - Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrá la flexibilidad que se ha venido teniendo en años anteriores para el personal de Jornada Partida, de poder estar de vacaciones simultáneamente más de uno de los ocupantes de un puesto. Esto será concedido por el Jefe de Departamento si se estima que los servicios quedan atendidos convenientemente.

4. - Cada Jefe de Departamento, Sección o Servicio, confeccionará durante los dos primeros meses del año su propio calendario de vacaciones, con arreglo a las normas en vigor. Una vez, estipulados en cada Sección el número de componentes de cada grupo y establecido el orden de disfrute de las vacaciones, éste será rotado en años sucesivos.

5. - El orden de elección de las vacaciones se regirá por la tabla siguiente:

Año	Orden de elección				
	1	2	3	4	5
1992	5	4	1	3	2
1993	1	2	3	4	5
1994	3	5	4	2	1
1995	4	1	2	5	3
1996	2	3	5	1	4

Representando 1, 2, 3, 4 y 5 a los componentes del grupo, ordenados por antigüedad en la Empresa, en el momento de efectuar la elección de las vacaciones.

6. - En el supuesto de que la Empresa interrumpiera a un trabajador el período vacacional, le abonará, previo justificante de pago, los gastos ocasionados por tal circunstancia.

7. - La regulación de las vacaciones se hace para situaciones normales de funcionamiento, de modo que si por causas excepcionales fuera necesario dar vacaciones simultáneas a todo o gran parte del personal, se procederá a hacer un plan global de las mismas.

#### Art. 15. - Bolsa de vacaciones.

Se establece una Bolsa de vacaciones por un importe de 47.708 ptas.

Dicha Bolsa se regirá por la siguiente normativa:

1) El importe de la Bolsa de Vacaciones a percibir por cada productor será proporcional al número de días que tenga derecho a disfrutar dentro del año natural. Dicha Bolsa se percibirá aunque se esté de baja por I. L. T.

2) El pago de la misma se realizará, previa nota del Departamento, en la nómina del mes anterior al disfrute de las vacaciones.

#### Sección 4.ª: Licencias y permisos.

Art. 16. - El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración total, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:.

a) Treinta días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de la esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse tres días más con los siguientes criterios:

1) La ampliación será de un día (tres días en total), cuando la distancia sea superior a 30 Kms. y no superior a 100 Kms.

2) La licencia se ampliará en dos días (cuatro días en total), cuando la distancia sea superior a 100 Kms. y no superior a 250 kilómetros.

3) La licencia se ampliará a tres días (cinco días en total), cuando la distancia sea superior a 250 Kms.

4) La licencia se ampliará a 4 días (6 días en total), cuando la distancia sea superior a 500 Kms.

En los cuatro casos, la distancia se entiende entre el centro de trabajo y el lugar donde se encuentra el familiar que dé origen al permiso (centro sanitario o domicilio).

En caso de discrepancia entre la Empresa y el trabajador en la medida de la distancia, la carga de la prueba correrá a cargo de la Empresa.

Estas distancias serán medidas por el recorrido de transporte público más corto.

Se hallan incluidos como «parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad», únicamente el cónyuge, los hijos, los nietos, los padres, los abuelos y los hermanos; incluidos entre los parientes por afinidad: padres, abuelos y hermanos del cónyuge e hijos políticos.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 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 tuviera derecho en la Empresa.

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

f) En caso de matrimonio de un hijo se concederá un día y, si se solicitan, hasta tres días de las vacaciones.

g) En caso de matrimonio de un hermano consanguíneo, un día.

## CAPITULO III

### Retribuciones

#### Art. 17. - Consideraciones previas.

1. - Incremento económico.

A) Año 1.992:

Se acuerda el incremento resultante de multiplicar el IPC real de 1992 por 1,15 sobre todos los conceptos, excepción hecha de aquéllos en que expresamente se establezca otra cosa. A partir de primero de enero de 1992 se fija un incremento a cuenta del 5,75%. Este incremento se regularizará con arreglo al pactado cuando se conozca el IPC real de 1992, sirviendo estas tablas actualizadas para calcular el incremento salarial de 1993, abonándose, en su caso, la revisión salarial que proceda en una sola paga, durante el primer trimestre de 1993.

B) Año 1993:

Se acuerda el incremento resultante de añadir al IPC real de 1.993 un punto porcentual, sobre todos los conceptos, excepción hecha de aquéllos en que expresamente se establezca otra cosa. A partir de primero de enero de 1993 se fijará un incremento a cuenta equivalente al IPC previsto por el Gobierno más un punto porcentual. Este incremento se regulariza con arreglo al pactado cuando se conozca el IPC real de 1993, sirviendo estas tablas actualizadas para calcular el incremento salarial de 1994 abonándose, en su caso, la revisión salarial que proceda en una sola paga, durante el primer trimestre de 1994.

2. - Todas las cantidades, cualquiera que sea su concepto, que dimanen de la aplicación del presente Convenio, así como cualquier otra percepción que pudiera existir, se considerarán necesariamente en sus importe brutos, y sometidos al gravamen que a cada cual corresponda según sus circunstancias personales y familiares.

3. - Los impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social los aportará la parte a la que legalmente corresponda. En el Seguro de vida y accidentes se mantendrán los porcentajes de participación respectivos, establecidos de común acuerdo con los trabajadores en Convenios anteriores.

4. - El total año percibido en concepto de sueldo de valoración, antigüedad, paga de beneficios y paga de Convenio y el complemento de trabajo a turnos (dos turnos y «Non Stop»), se corresponde a la jornada anual pactada para cada año.

5. - Todo el personal será pagado en base mensualizada.

#### Art. 18. - Sueldos.

1. - Los valores tipo por escalón de calificación del «Sueldo de valoración» (compuesto por Sueldo Base y Complemento Salarial) se recogen en la tabla del anexo III.

2. - Las gratificaciones extraordinarias denominadas de verano y Navidad, se percibirán en la primera quincena de junio y diciembre, respectivamente.

El personal que ingrese o cause baja durante el año, el eventual y el interino, percibirá un importe proporcional al tiempo de permanencia en la plantilla de la Empresa.

**Art. 19. - Prima de producción.**

Ambas partes, teniendo en cuenta las nuevas posibilidades de fabricación, acuerdan establecer las siguientes fórmulas de prima, que relacionan el valor del precio del punto prima con la producción obtenida:

1. Durante el año 1992 las fórmulas de prima a utilizar serán las siguientes:

$$fp1 = 0,012462 \times P, \text{ para } 120.000 \text{ T.AD.}$$

$fp2 = 0,019762 \times P$ , esta segunda fórmula será de aplicación para aquellas toneladas que excedan de 120.000 T.AD. año.

Dichas fórmulas son el resultado de un incremento a cuenta de un 5,5 % sobre las vigentes en 1991, garantizándose para 1.992 un incremento del IPC real de 1992 multiplicado por 1,10. El incremento a cuenta se regularizará con arreglo al pactado cuando se conozca el IPC real de 1992, abonándose, en su caso, la revisión salarial que proceda en una sola paga, durante el primer trimestre de 1993.

2. Para el año 1993, los valores contenidos en las fórmulas de prima experimentarán el incremento que, con carácter general, esté acordado en el punto 1 B) del artículo 17 del presente Convenio.

Los símbolos indicados para las fórmulas descritas tienen el siguiente significado :

$fp1$  y  $fp2$  = Valor unitario en pesetas del punto prima, en cada banda.

P = Producción alcanzada (TAD) en cada banda.

Si por razones derivadas de crisis económica o cualquier causa de fuerza mayor, las producciones programadas no pudieran conseguirse, la prima se abonará en las cantidades relamente devengadas.

Las fórmulas tendrán vigencia en tanto en cuanto no se modifiquen los medios de producción.

Cualquier variación en éstos, llevará aparejada la oportuna adaptación de la fórmula para equipararla a la de origen. Los puntos prima correspondientes a cada nivel, son los que a continuación se detallan:

Nivel	Puntos prima	Nivel	Puntos prima
3	263,5	10	348,2
4	273,7	11	362,8
5	284,0	12	378,9
6	295,6	13	394,9
7	307,3	14	412,4
8	320,5	15	431,4
9	333,6	16	450,4

En caso de parada técnica distinta a la habitual de mantenimiento que se realiza cada año. Durante estos días se considera para efectos de prima una producción igual a la media conseguida durante todo el año.

Para la determinación individual de la prima, se aplicarán a la prima tipo los siguientes factores:

a) Factor comportamiento. - Como consecuencia de actos meritorios o de faltas sancionables que afectan a la producción, los Jefes de Departamento propondrán a la Dirección los coefi-

cientes a aplicar a los productores que se hayan hecho acreedores a ello. Las consecuencias económicas de tales coeficientes, estarán en consonancia con el espíritu de la Legislación vigente y su desarrollo en el Reglamento.

b) Factor de Asistencia. - Será el resultado de dividir los días trabajados en el período de cómputo, por los días trabajables en el mismo. Una falta injustificada reducirá a la mitad este factor y se anulará en caso de reincidencia.

c) Factor de eficacia. - Se establece para los Oficiales de 1.ª Jefes de Equipo, un factor de eficacia cuyo valor será 1,1.

**Art. 20. - Horas extraordinarias.**

Ambas partes, al amparo de la facultad que les concede el artículo 6 del Decreto 2380/1973 de 17 de Agosto. pactan los valores únicos recogidos en las tablas del anexo VI, considerándose incluidos en estos valores todos los cargos legales establecidos o que se establezcan con posterioridad.

**Art. 21. - Otros conceptos salariales.**

**1. Antigüedad.**

En lo referente a tiempo computable, cuantía y fecha de su devengo, seguirán vigentes las normas que rigen en la actualidad, que son las siguientes :

El tiempo máximo computable a tales efectos es de tres trienios y dos quinquenios de servicio ininterrumpido en la Empresa, percibiéndose en función a los porcentajes, acumulativos, que a continuación se detallan, aplicados al sueldo base :

Primer trienio.....	3%
Segundo trienio.....	5%
Tercer trienio.....	8%
Primer Quinquenio.....	10%
Segundo Quinquenio.....	12%

Dichos aumentos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumplan.

**2. - Paga de beneficios.**

El importe para cada escalón de calificación es el que figura en el anexo IV. Su abono se efectuará como se viene haciendo actualmente; esto es en las nóminas de las doce mensualidades naturales del año y las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

**3. Paga de Convenio.**

a) Dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, se abonará la denominada Paga de Convenio correspondiente al año 1992. La correspondiente al año 1993 se abonará dentro del mes de abril de 1993.

b) Las cantidades que corresponden a cada escalón de calificación son las que se indican en el anexo V.

c) El personal que ingrese o cause baja durante el año, percibirá dicho importe en proporción al tiempo de permanencia al servicio de la Empresa.

**4. Complemento a turno.**

**4.1. Personal a dos turnos.**

a) El personal en régimen continuado de dos turnos de mañana y tarde, percibirá un Plus de Turnicidad en la cuantía que se indica en el anexo VII, si descansara domingos y festivos, y en la cuantía que se indica en el anexo VIII si trabaja domingos y festivos.

b) Dicho Plus se percibirá mensualmente (12 mensualidades) e incluye la compensación por jornada continuada y el complemento de turnicidad.

c) Este complemento es de índole funcional, por lo que se percibirá solamente si se ocupa un puesto de trabajo en las condiciones anteriormente indicadas, no teniendo carácter consolidable.

De no trabajarse en esta modalidad ininterrumpidamente, se percibirá la parte que corresponda a los días en ella trabajados durante el mes.

## 4.2. Personal a tres turnos continuos o Non Stop.

## A) Definición del régimen continuado o Non Stop.

a) Se entiende como régimen continuado o Non Stop, el sistema de producción de los trabajadores que sirven las instalaciones productivas de la factoría, necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas.

b) Este régimen de trabajo se aplica al personal que trabaja en tres turnos rotativos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo domingos y festivos, que disfruta de los descansos compensatorios establecidos en la legislación vigente.

## B) Jornada de trabajo y sistema de relevos.

a) La jornada laboral para este régimen de trabajo será la normal establecida en el presente Convenio. El calendario de turnos de trabajo es el que figura en el anexo X.

b) Ante la necesidad de mantener el proceso continuado de fabricación y cuando se dé una falta o ausencia imprevista de cualquier ocupante de un puesto de trabajo, se estará a lo previsto en el artículo 12 b) del presente Convenio Colectivo.

c) Se establece la movilidad funcional, de forma que respetando su nivel profesional y propiciando la preparación en puestos diferentes del propio, se puedan cubrir bajas de forma general y preferentemente en la Sección a la cual se está adscrito teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

## C) Cuantía y forma de percepción.

a) En el anexo IX se indica el importe a percibir mensualmente por cada escalón de calificación (12 mensualidades) y corresponde a una jornada diaria de 8 horas de trabajo.

b) Dicho importe es el resultado de la globalización anual de lo que el personal venía percibiendo en su día por nocturnidad y hora extra nocturna (trabajo de 22 a 6 horas), plus de turnicidad y horas festivas, es decir, todos los conceptos que diferenciaban al personal que trabaja en régimen continuado respecto del que trabaja en régimen de jornada partida o normal.

c) Cualquier otra cantidad que la legislación vigente en cada momento pueda adscribir a este personal para diferenciarlo de la jornada normal por cualquier concepto, se considerará absorbida en los valores de la tabla acordada hasta tanto los valores absolutos de los conceptos diferenciados, considerados en su conjunto y cómputo anual, no superen los de la tabla.

d) Este complemento es de índole funcional, por lo que se percibirá solamente si se ocupa un puesto de trabajo en las condiciones anteriormente indicadas, no teniendo carácter consolidable.

De no trabajarse en esta modalidad ininterrumpidamente, se percibirá la parte que corresponda a los días en ella trabajados durante el mes.

Art. 22. - *Garantía a los productores de menos ingresos.*

Se garantiza una percepción bruta anual a todos los trabajadores afectados por este Convenio y cuyo trabajo se realice en régimen normal (horario completo, sin baja por enfermedad o accidente, etc.) de 1.578.477 ptas. durante la vigencia del mismo. Para el cómputo de esta cantidad se considerarán todos los conceptos, cualquiera que sea su naturaleza, a excepción de las horas extraordinarias efectivamente trabajadas y la Ayuda Familiar.

Art. 23. - *Cambio de puesto de trabajo.*

A todo trabajador que sea trasladado a un puesto de trabajo de inferior categoría, mientras no sea solicitado este cambio por el propio interesado, se le pagarán los emolumentos fijos de su puesto de procedencia. Cuando por recomendaciones médicas sea conveniente un cambio en el puesto de trabajo, la Empresa estudiará debidamente cada caso con el Comité para tomar la decisión que se considere más justa.

CAPITULO V  
Beneficios sociales

Art. 24. - Dentro de este capítulo se recoge el Plan de la Empresa, que beneficia a la totalidad del personal fijo de «Scott Miranda, S. A.». Ambas partes convienen en no sobrepasar el importe total de 48.000.000 de ptas. durante el año 1992, y 48.500.000 ptas. durante el año 1993, cantidades que engloban a la totalidad de los epígrafes presupuestados en el artículo de esta Sección. En consecuencia, las cantidades eventualmente excedidas en cualquier capítulo, deberán necesariamente ser ahorradas en los epígrafes que se acuerden con el Comité de Empresa, procurando que las cantidades disminuidas como consecuencia de la limitación de presupuesto, sean preferentemente recreativas o suntuarias, más que formativas, culturales o de seguridad. Los importes reflejados en esta Sección no resultarán afectados por el incremento general pactado en el artículo 17, apd. 1. del presente Convenio Colectivo.

## 1. Préstamos.

Se instauran las siguientes prestaciones:

## 1.1. Vivienda:

La Empresa primará 4 puntos del tipo de interés aplicado por la oportuna Entidad de Crédito, sobre un importe máximo de 1.500.000 ptas. para dedicarle a la adquisición de vivienda destinada al domicilio habitual y permanente.

El fondo dedicado a este fin es de 470.000 ptas. para 1992, y de 490.000 ptas para 1993.

## 1.2. Vehículos, domésticos y prótesis:

Se conceden préstamos de las cuentas que se indican, que devengarán un interés del 3 por 100 y tendrán un plazo de amortización máximo de 3 años.

Automóviles .....	100.000
Motocicletas .....	25.000
Domésticos .....	30.000
Prótesis Dentales, ópticas y otras no atendidas por la Seguridad Social, máximo .....	30.000

Los fondos destinados a este concepto se obtendrán de los reembolsos de los ya concedidos anteriormente.

## 1.3. Préstamos sociales:

Se concederán para remediar necesidades urgentes que puedan surgir al productor. La Dirección y el Comité de Empresa estudiarán los casos susceptibles de atención, así como la cuantía a conceder a cada caso.

Estos préstamos se conceden sin interés y con un plazo máximo de amortización de dos años.

## 2. Gratificaciones.

Se conceden gratificaciones a fondo perdido en los siguientes casos:

## 2.1. Nupcialidad.

Premio por valor de 97.110 ptas., en 1992, y de 100.814.- ptas., en 1993.

## 2.2. Natalidad:

Premio por valor de 12.048 ptas., en 1992, y de 12.508 pesetas, en 1993.

## 2.3. Defunción:

Se concede a los herederos del difunto, que a su fallecimiento vivieran a sus expensas, ayuda de 48.803 ptas. en 1992 y de 50.665 ptas. en 1993. En caso de que el fallecimiento sobreviniera a causa de accidente de trabajo, se incrementará la ayuda indicada en 1992 en 11.679 ptas., y en 1993 en 12.125 pesetas por cada hijo menor de 18 años que dejase el difunto.

El fondo dedicado a estos conceptos es de 520.000.- ptas. para 1992, y de 540.000 ptas. para 1993.

## 3. Enseñanza.

Se dedica atención preferente a la promoción cultural y profesional, dado que es el mejor capital que posee el hombre.

### 3.1. Formación profesional:

Este concepto tiene como principal objetivo el lograr que dentro de nuestra Empresa todo trabajador pueda tener una ocupación con la que se sienta satisfecho, pudiendo desdesarrollar sus aptitudes y capacidades manteniendo vivo el espíritu de perfeccionamiento profesional.

Para su mejor aprovechamiento se constituirá una Comisión Paritaria de cuatro miembros, dos designados por el Comité de Empresa y otros dos por la Dirección del Centro.

El fondo asignado a este capítulo es de 1.000.000 de pesetas anuales.

	1992	1993	
a) Preescolar .....	12.509	12.987	ptas.
b) De 1 a 4 curso de E.G.B. ....	16.215	16.834	ptas.
c) De 5 a 8 curso de E.G.B., B.U.P y Forma- ción Profes. 1.er grado	24.144	25.065	ptas.
d) Formación Profes. 2.º grado y C.O.U .....	30.395	31.555	ptas.
e) Estudios Universitarios.	50.935	52.878	ptas.

### 3.2. Ayuda escolar.

Como reflejo de la preocupación de la Empresa en elevar el nivel cultural de sus hombres y mujeres, así como para ayudar a éstos a dar estudios a sus hijos, se establece la ayuda escolar.

Las ayudas concedidas anualmente para matrículas, material y libros serán las siguientes:

A estos efectos se considerarán Estudios Universitarios, los cursados en Escuelas Universitarias, Facultades o Escuelas Técnicas Superiores.

Dicha ayuda se extenderá para el proyecto fin de carrera y el Doctorado de la misma. Para optar a cualquiera de las ayudas citadas, será preciso presentar justificantes de haber abonado los gastos de matrícula.

Igualmente, el último mes de cada año de vigencia del Convenio, la Empresa abonará al que lo haya solicitado y previa justificación, el importe de otros cursos de formación, que se hayan realizado durante la vigencia del mismo, con las siguientes limitaciones:

- La ayuda se concederá para una sola especialidad.

- El importe máximo de dicha ayuda será el estipulado para Formación Profesional, primer grado.

- Esta ayuda será incompatible, en todo caso, con cualquiera de las reseñadas en este apartado.

El fondo para este apartado es de 6.030.000 ptas. en 1.992, y de 6.270.000 ptas. en 1.993.

### 3.3. Becas.

La Empresa concederá becas a sus empleados e hijos de los mismos, que cursen estudios universitarios, con la sola condición de aprobar completamente el curso anterior, entre junio y septiembre.

A estos efectos se consideran estudios universitarios los enumerados en el apartado anterior: 3.2. Ayuda Escolar, referidos a su punto e).

El importe máximo por beneficiario será, durante 1992, de 60.000 ptas., y de 62.288 ptas. en 1993.

El fondo fijado para este apartado es de 620.000 ptas. en 1992, y de 640.000 en 1993.

### 4. Navidades y Reyes.

Para la celebración de las fiestas indicadas y reparto de juguetes en Reyes a los hijos de los trabajadores de nuestro Centro de Trabajo de hasta 14 años, inclusive, se dota un fondo de 4.990.000 ptas. para el año 1992, y de 5.180.000 para el año 1.993.

### 5. Premios de iniciativa y sugerencias.

Para contribuir al sostenimiento de un clima de estrecha colaboración de los trabajadores en la Empresa, ésta mantendrá un sistema de iniciativas y sugerencias con las normas que se dispongan al efecto, de acuerdo con los siguientes principios:

Se establece un fondo anual de 10.000 pesetas para premiar las sugerencias que hayan sido estimadas por la Comisión que a tal efecto designen las partes Social y Económica.

### 6. Seguridad en el trabajo.

Son de tal importancia social las consecuencias de los accidentes, que deben de situarse en primera línea de ataque de cualquier programa. Por ello, no basta con el cumplimiento de las normas oficiales de prevención, sino que es necesario crear una conciencia de seguridad en todos los sectores de la Empresa para que se pueda desarrollar el trabajo habitual con el menor riesgo posible.

Al objeto de estimular la seguridad en el trabajo y la disminución de los accidentes, la Empresa distribuirá en 1992, 260.000 ptas., y en 1993, 270.000 ptas., a fin de premiar a los trabajadores que más se hayan distinguido en su actividad a lo largo del año, respecto a la seguridad del trabajo y prevención de accidentes. El Departamento de Seguridad de Fábrica establecerá las normas para mejor distribución del fondo asignado.

### 7. Ayuda a familiares disminuidos físicos o psíquicos.

Se establece un fondo anual de 210.000 ptas. para ayuda a los familiares disminuidos físicos o psíquicos que estén viviendo a cargo de los productores activos o jubilados.

La cuantía máxima e individual a percibir por dicho concepto será, durante el año 1992, de 38.108 ptas., y de 39.562 ptas. en 1993.

### 8. Traslados a Vitoria o Burgos de enfermos y accidentados.

Son beneficiarios de este servicio los trabajadores en activo y pensionistas.

Los que tengan necesidad de trasladarse a Vitoria o Burgos para consultas o asistencias de enfermos o accidentados, con acompañante, si procediera, deberán:

- Solicitar el «Volante de control de desplazamiento» en el Departamento de Personal o en el Botiquín, exponiendo la razón médica que lo justifique, y cumplimentar la información que en el mismo se especifica.

- Devolver dicho «Volante de control», una vez realizado el viaje, para que visado en el citado Departamento, pueda percibirse el importe del billete o billetes f. c. ida y vuelta, así como los tickets de autobús urbano a la oportuna Residencia, cuando se precise el traslado a la misma.

- Deberán adjuntarse con el Volante los Billetes y Tickets utilizados.

- Los que acrediten la posesión de coche propio, podrán emplearlo para los desplazamientos comentados, percibiendo, tras la devolución del Volante de control, la cantidad que hubiera percibido de haberse trasladado en ferrocarril.

- Si excepcionalmente el presunto enfermo o accidentado tuviera dificultades para andar, se dará aviso de esta circunstancia para prevenir por la Empresa el medio más adecuado para su traslado.

### 9. Ayuda profesional.

El fondo para este apartado se fija en 33.890.000 pesetas anuales.

El personal fijo que cause alta o baja en la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, percibirá la citada Ayuda Profesional, proporcionalmente al tiempo de permanencia en la misma.

La fecha de abono de dicha Ayuda se determinará, de mutuo acuerdo, entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Sección 2.ª: Cobertura de riesgos y contingencias.

Art. 25. - Como complemento a las prestaciones previstas por la Seguridad Social, se establecen los siguientes Seguros:

1. Seguro de vida con la Compañía Aurora-Polar.

Este seguro afecta exclusivamente a aquellos productores que a título personal lo tuvieran reconocido.

2. La Empresa mantendrá el Seguro de Vida Colectivo a favor de sus productores, en las mismas condiciones que las actualmente vigentes.

a) Póliza de vida.

- Muerte por cualquier causa: Indemnización igual al capital asegurado.

- Invalidez permanente absoluta, causada tanto por enfermedad como por accidente: Indemnización igual al capital asegurado.

b) Póliza de accidente.

- Muerte por accidente: Indemnización igual al capital asegurado (esta indemnización es adicional a la correspondiente por la Póliza de Vida).

Incapacidad permanente por accidente que no dé lugar a la calificación de «absoluta»: indemnización según baremo, hasta un límite máximo igual al capital asegurado. (Si esta incapacidad permanente por accidente se califica como «absoluta» entonces la indemnización se liquida por la Póliza de Vida).

c) Capital asegurado.

Cuarenta y dos mensualidades de los emolumentos fijos vigentes en 1 de junio de cada año.

Son emolumentos fijos el Sueldo Base, Complemento Salarial y la Antigüedad que cada persona tenga reconocida.

d) Primas.

Los trabajadores pagarán el 50% de la prima media de la totalidad del personal de la Empresa, con un límite máximo para éstos del 2,25% y la Empresa toma a su cargo el abono del resto de la prima hasta completar la totalidad.

e) La edad límite para el Seguro de Vida será de 65 años cumplidos.

3. - Jubilaciones.

La Empresa tiene establecido un sistema de jubilaciones reconocido en el Reglamento del Fondo de Previsión para pensiones de Jubilación, Viudedad, Orfandad y Ascendientes, aprobado por el Consejo de Administración de «Scott Miranda, S. A.», en su reunión del 20 de marzo de 1989.

La cuantía de la pensión, reconocida en el citado Reglamento, es un 50% de los emolumentos fijos anuales que haya percibido el empleado durante los doce últimos meses anteriores a su jubilación y siempre que la suma de la pensión que le reconozca la Seguridad Social más la que le corresponda con cargo al Fondo de Pensiones de la Empresa no sea superior al 100% de los emolumentos que por todos los conceptos (excepción única de los beneficios de la Seguridad Social) haya percibido durante los doce últimos meses anteriores a su jubilación. En el caso del personal directivo y de contrato individual, se computará, no el 100% antes indicado, sino el 80%.

La pensión mínima establecida es de 168.000 ptas. anuales, distribuidas en 14 pagas.

4. Viudedad, orfandad y ascendientes.

La Empresa tiene establecido un sistema de complemento de pensiones de viudedad, orfandad y ascendientes, reconocido en el Reglamento del Fondo de Previsión para pensiones

de Jubiación, viudedad, orfandad y ascendientes, aprobado por el Consejo de Administración de «Scott Miranda, S. A.», en su reunión del 20 de Marzo de 1959. Las cuantías de la pensión reconocida en el citado Reglamento son las siguientes:

a) Viudedad: Si el causante es trabajador en activo será el 60% de la pensión de jubilación que le hubiere correspondido al causante en el momento del fallecimiento y suponiendo que tiene 65 años.

La viuda de un beneficiario de la pensión de jubilación percibirá una pensión equivalente al 60% de la que percibió el causante.

La pensión mínima establecida es de 100.800 ptas. anuales, distribuidas en 14 pagas.

b) Orfandad: Si el causante estaba en servicio activo y deja hijos con derecho a pensión, cada uno que tenga derecho percibirá el 5% de la pensión de jubilación que le hubiere correspondido al causante en el momento del fallecimiento, suponiendo que tuviese 65 años.

Si el causante jubilado y deja hijos con derecho a pensión, cada uno que tenga derecho percibirá el 5% de la pensión de jubilación.

La pensión mínima es de 5.040 ptas./año, distribuidas en 14 pagas.

La suma de las pensiones mínimas de viudedad y orfandad no podrá ser superior a 168.000 ptas. anuales, distribuidas en 14 pagas.

c) Ascendientes: La cuantía de la pensión será igual a la que hubiere correspondido a la viuda, si ésta existiese. De haber más de un ascendiente con derecho a la pensión, ésta se distribuirá entre ellos por partes iguales.

d) El importe de la suma de las prestaciones de viudedad y orfandad que se reciban con cargo al Fondo, no podrá ser superior al 100 por 100 de las pensiones de Jubilación, tal y como se regula en el vigente Reglamento, aprobado por el Consejo de Administración de «Scott Miranda, S. A.», en su reunión del 20 de Marzo de 1989.

Los puntos 3 y 4 de este art. 25 afectan únicamente a los trabajadores que tenían la condición de fijos en la plantilla de «Scott Miranda», S. A., el 20-3-89.

Aquellos que la adquieran con posterioridad a la citada fecha, estarán sujetos, exclusivamente, a la normativa general de la Seguridad Social.

#### CAPITULO VI Absentismo

Art. 26. - En los casos de enfermedad común o accidente, sea laboral o no, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en jornada ordinaria. Los conceptos que integran dicho salario son: Salario Base, Antigüedad, Complemento Salarial, Participación en Beneficios, Complemento de Turno y Prima. Para obtener este beneficio será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) En función del índice de absentismo, mensualmente, para el conjunto de los trabajadores del Centro de Trabajo, por enfermedad común o accidente, sea laboral o no, se establece la siguiente escala:

- a) 0 al 4,00 de absentismo, el 100 por cien del salario.
- b) 4,01 al 4,50 de absentismo, el 95 por cien del salario.
- c) 4,51 al 5,00 de absentismo, el 90 por cien del salario.
- d) 5,01 al 6,00 de absentismo, el 85 por cien del salario.
- e) 6,01 al 7,00 de absentismo, el 80 por cien del salario.

b) Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la baja por enfermedad o accidente, extendida por la Seguridad Social, dentro del plazo de las veinticuatro horas.

c) El enfermo o accidentado pasará por el Servicio Médico de Empresa una vez por semana y en caso de que la enfermedad o accidente le impida su desplazamiento, lo notificará a efectos de la posible visita del médico en su domicilio.

**CAPITULO VII**  
*Disposiciones adicionales*

Primera: En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas oficiales vigentes sobre la materia de que se trate y Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

Segunda: Las partes firmantes se comprometen a realizar conjuntamente los estudios que procedan, a fin de mejorar en todo lo posible los valores actuales de productividad.

Tercera. - Compensación por servicios extraordinarios.

Con miras a la unificación de criterios para recompensar esfuerzos por situaciones excepcionales ajenas a la normalidad laboral, tales como llamadas imprevistas, prolongación de jornada, cambio de turno, etc., se conviene:

1) Recompensar económicamente con la cantidad de 1.734 pesetas el hecho de tener que doblar, es decir, reincorporarse al trabajo sin haber mediado al menos un descanso de doce horas entre el final de la jornada anterior y el comienzo de la siguiente.

2) Gratificar la prolongación de jornadas con la cantidad de 1.734 ptas. cuando en el transcurso de una jornada laboral se efectúen 12 horas o más horas de trabajo efectivo: y ello con independencia de las horas extraordinarias que se devenguen.

3) Recompensar con 1.734 ptas. el hecho de tener que reincorporarse al trabajo, al ser avisado a domicilio a causa de algún imprevisto que exija la presencia del productor.

Ha de señalarse al respecto que esta gratificación se aplicará a los avisos realmente imprevistos, por lo que cualquier notificación sobre modificaciones en el régimen de trabajo, hecho dentro de la jornada laboral, no se hará acreedora a la recompensa comentada.

4) Cuando por alguna de las causas reseñadas en el apartado b) del artículo 12 del Convenio vigente, hubiera de trabajarse durante la jornada de descanso y días de fiesta del personal a jornada partida, se percibirá por este concepto un importe equivalente al número de horas trabajadas en dicha jornada, con el valor de la hora extraordinaria que le corresponda. Esta compensación económica, que figurará en el recibo de salario—bajo la denominación «Guardias-Retrasos descansos», no se computará a ningún efecto como horas extraordinarias.

Se mantendrá el derecho de disfrute del descanso de las horas trabajadas que, en su caso, podrán ser acumuladas hasta completar una jornada.

Si esta última cláusula no pudiera ser cumplida, la compensación económica así devengada incrementará su valor en un 75%. La resolución de la alternativa planteada deberá efectuarse en el plazo de un mes.

5) Cuando la jornada de trabajo a turno normal se prolongue por prestación de horas extraordinarias, la incorporación al trabajo se efectuará como a continuación se indica:

a) Se tendrá libre la mañana siguiente si se hubiera trabajado hasta sobrepasar las 12 horas de la noche.

b) Se tendrá descanso al día siguiente si se hubiera trabajado hasta sobrepasar las 2 de la mañana.

6) Cuando la jornada a tres turnos se prolongue hasta totalizar 16 horas de trabajo ininterrumpido, la incorporación al mismo se efectuará mediando, como mínimo, 12 horas de descanso.

7) Al personal de retén semanal, por el hecho de estar localizado y dispuesto a incorporarse a su puesto de trabajo

durante la semana que se le asigne, se abonará por cada semana en tal situación la cantidad de 17.532 ptas.

Cuarta. - Gratificaciones días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero.

a) Gratificaciones días 24 y 25 de diciembre.

Para tratar de evitar los grandes inconvenientes que en el proceso productivo supone el parar y arrancar en un periodo tan corto de tiempo, se acuerda seguir la producción los días 24 y 25 del mes de diciembre de cada año, condicionada a la voluntad del personal, tal como se dirá más adelante.

El personal que preste sus servicios en dichos días, percibirá las gratificaciones brutas que se recogen en la tabla que se indica seguidamente:

Escalón	Día 24 diciembre		Día 25 diciembre
	Turno 14 a 22	Turno 22 a 6	Turno 6 a 14
3	28.976	36.753	32.853
4	30.108	38.143	34.003
5	31.304	39.087	35.196
6	32.500	40.280	36.393
7	33.692	41.477	37.583
8	34.884	42.670	38.779
9	36.076	43.863	39.973
10	37.275	45.057	41.166
11	38.466	46.252	42.358
12	39.665	47.444	43.550
13	40.856	48.636	44.750
14	42.050	49.835	45.943
15	43.245	51.030	47.138
16	44.440	52.224	48.329

Dichas cantidades serán el importe total que percibirá cualquiera que sea la situación personal del interesado.

Partiendo del carácter voluntario, se (mantiene el criterio de que asista al trabajo el personal imprescindible para que la producción no pare, ello a juicio de la Empresa, gratificándose a una persona por turno en cada puesto.

El personal a quien afecte, manifestará su decisión a su Jefe de Sección antes del día 10 de diciembre. En esta fecha quienes no hayan comunicado fehacientemente su negativa, se entenderá interesados en acudir al trabajo, por lo que deberán asistir a su turno respectivo.

Este acuerdo queda supeditado a que el personal que desee acudir a sus puestos sea el mínimo necesario, a juicio de la Dirección Técnica de la Fábrica, para mantener en marcha la factoría. De no haber personal suficiente se seguirá el sistema normal de parada, nombrándose los retenes necesarios para la seguridad de las instalaciones, los cuales percibirán los mismos importes que refleja la tabla que antecede.

b) Gratificaciones días 31 de diciembre y 1 de enero.

Durante estos días no se interrumpirá el trabajo, teniendo las siguientes compensaciones:

Escalón	Día 31 diciembre		Día 1 enero
	Turno 14 a 22	Turno 22 a 6	Turno 6 a 14
3	14.635	22.895	20.312
4	15.281	23.542	20.958
5	16.034	24.294	21.712
6	16.769	25.028	22.448
7	17.522	25.783	23.200
8	18.379	26.640	24.060

9	19.254	27.513	24.933	62	1.315.000	1.394.000
10	20.182	28.464	25.860	61	1.638.000	1.737.000
11	21.144	29.405	26.824	60	1.977.000	2.096.000
12	22.160	30.423	27.838	Séptima. -		
13	23.003	31.539	28.958	l) Comité de Empresa.		
14	24.382	32.642	30.061	1) Funciones.		
15	25.625	33.885	31.304	Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:		
16	27.010	35.270	32.688	A) Ser informado por la Dirección.		

Las citadas gratificaciones referidas a los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de Enero, se corresponden en todo caso a un turno completo de 8 horas, de tal forma que, de hacer sólo una parte del mismo se percibirán en su parte proporcional.

Asimismo dichas cantidades serán el importe total que se percibirá, cualquiera que sea la situación del interesado, es decir, no se abonarán festivos, horas extraordinarias, llamadas imprevistas, cambios de descanso, etc., ni ninguna otra cantidad, que la reflejada en los cuadros que anteceden.

El interesado podrá renunciar a las citadas gratificaciones y acogerse a la normativa general de pagos por compensaciones extraordinarias, regulados por el presente Convenio.

Quinta. - Plus de presencia.

Este Plus de Presencia se implanta, como consecuencia de integrar en el mismo el Plus de Asistencia y Premio Reducción de Absentismo, que en su momento venían percibiéndose.

El importe a percibir por dicho concepto queda reflejado en la siguiente tabla de escalones:

<i>Escalón</i>	<i>Importe</i>
3	194.268
4	198.392
5	202.266
6	206.992
7	211.800
8	216.874
9	222.260
10	228.228
11	233.944
12	240.420
13	246.262
14	254.070
15	261.574
16	269.456

Este Plus de Presencia se abonará en dos veces, un 50% en cada una de ellas. En nóminas de junio y diciembre.

Los importes reflejados, que se corresponden al total de horas ordinarias establecidas para cada jornada anual, serán abonados proporcionalmente al número de dichas horas realmente trabajadas en cada período.

Sexta. - Indemnización por jubilación anticipada.

La cantidad a percibir, en el supuesto de que la Empresa ofrezca la jubilación anticipada, será negociada directamente por ésta con cada interesado, si bien se establecen como cantidades mínimas de indemnizaciones por jubilación anticipada las siguientes:

<i>Años de edad</i>	<i>Importe indem./ptas.</i>	
	<i>1992</i>	<i>1993</i>
64	655.000	690.000
63	992.000	1.052.000

Séptima. -

l) Comité de Empresa.

1) Funciones.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección.

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas, sobre su programación de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. Se facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilicen, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral Competente.

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

e) El Comité estará representado en las reuniones de los operarios con sus Jefes inmediatos, superiores o con la Dirección en las competencias del Comité recogidas en la legislación vigente.

La Dirección, en los casos de expedientes que pudieran dar lugar a sanciones o premios, informará y oír al Comité de Empresa y al Delegado Sindical que represente al operario expedientado, si éste requiriere tal trámite, para estudiar previamente el asunto y resolverlo según la Ley.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como al respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

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

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

F) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

## 2) Garantías.

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

Poseerán prioridad de permanencia en el Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Los miembros del Comité de Empresa podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándolas en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo, podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración.

Todos los afectados por estas renunciaciones, firmarán un acta de ellas en la que constará la aceptación de aquél o aquéllos en que se acumulen, y la harán llegar a la Dirección de la Empresa. Las renunciaciones y las consiguientes acumulaciones tendrán una duración mínima de un año.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación u otras Entidades.

En relación con lo indicado en los apartados d) y e), la Dirección deberá saber con la suficiente antelación los días en los que por los motivos que se señalan no se va a asistir al trabajo, debiendo además justificar debidamente los días de no asistencia al trabajo.

## II) Actuación sindical.

«Scott Miranda, S. A.», considera a los Sindicatos debidamente implantados en la Empresa, como elementos básicos y

consustanciales de afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y los representantes de la Empresa.

Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio Colectivo, al Comité de Empresa.

A estos efectos:

A) La Empresa:

a) Respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

b) Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) No podrá supeditar el espleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

d) Los representantes de los trabajadores dispondrán de diez horas anuales para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo en continuo.

B) Los Sindicatos podrán remitir información a la Empresa si disponen de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

C) Existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección.

D) Delegación Sindical:

a) La representación de los Sindicatos o Centrales que posean una afiliación superior al 15% de la plantilla, será ostentada por un Delegado.

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

c) El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo en la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

d) Funciones de los Delegados Sindicales:

1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.

2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

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

5) Serán asimismo informados y oídos por Dirección con carácter previo:

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

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

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

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

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

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

9) La Dirección de la Empresa, en la medida de lo posible, facilitará la utilización de local a fin de que los Delegados que representen a un Sindicato, ejerzan las funciones y tareas que, como tales, les correspondan.

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

#### E) Cuota Sindical:

1) A requerimiento de los Trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación que se indica en el apartado D), a) y b), la Empresa descontará la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o la libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

2) La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

3) La Dirección entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa, si la hubiere.

#### F) Excedencia:

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

G) Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo:

A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, que sea trabajador en activo en la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa «Scott Miranda, S.A.», esté afectada por la negociación en cuestión.

#### H) Prácticas antisindicales:

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

## CAPITULO VIII

### Disposiciones finales

Primera. - Este Convenio tendrá validez en el momento de su firma y con efectos desde la fecha indicada en el artículo 4, salvo indicación expresa en contrario.

Segunda. - La interpretación y modificación del presente Convenio Colectivo no podrá realizarse aisladamente, sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas. Como consecuencia no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.

Tercera. - En el plazo de 30 días, a contar desde la aprobación de este Convenio, cada productor de la Empresa recibirá un ejemplar del texto del mismo.

En prueba de conformidad, se firma por las partes en la representación que ostentan, en Miranda de Ebro, a cinco de mayo de mil novecientos noventa y dos.

## ANEXO I

Representación del personal de «Scott Miranda, S.A.», miembros del Comité de Empresa de la misma y Delegados Sindicales, que forman parte de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo:

- D. Antonio García de Haro.
- D. Alejandro Alcalde Recio.
- D. Julio González Santos.
- D. José Vilches Saavedra.
- D. Rafael Alonso Palacios.
- D. Jesús María Gómez Moyano.
- D. Jose María Hontoria Alonso.
- D. Luis María Ríos Bonilla.
- D. Lucas Hernández Gil.
- D. Jesús Javier Oña Monasterio.
- D. Angel Tobalina Arín.
- D. Jose Antonio Lanero Viana.
- D. Félix Alvarez Sáiz.
- D. Abel Pérez Rodríguez.
- D. Raúl Amigo Dueñas.

## ANEXO II

Representantes de «Scott Miranda, S.A.», que forman parte de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo:

- D. Gregorio Martín Pérez.
- D. Pedro Larrañaga Gericabeitia.
- D. Juan María Ubarrechena Echarrí.
- D. Angel Aguirre Montejo.
- D. Fernando Valdés de la Colina.

## ANEXO III

### Emolumentos fijos año 1992

Pesetas año Pesetas mes

Esc.	Base	C. sal.	Total	Base	C. sal.	Total
3	603.358	583.506	1.186.864	43.097	41.679	84.776
4	641.060	577.234	1.218.294	45.790	41.231	87.021
5	678.762	560.770	1.239.532	48.483	40.055	88.538
6	721.854	554.890	1.276.744	51.561	39.635	91.196
7	764.918	550.844	1.315.762	54.637	39.346	93.983
8	813.414	533.344	1.346.758	58.101	38.096	96.197
9	861.840	528.920	1.390.760	61.560	37.780	99.340
10	915.726	522.774	1.438.500	65.409	37.341	102.750
11	969.612	502.880	1.472.492	69.258	35.920	105.178

12	1.028.804	496.118	1.524.922	73.486	35.437	108.923
13	1.088.080	487.522	1.575.602	77.720	34.823	112.543
14	1.152.718	479.122	1.631.840	82.337	34.223	116.560
15	1.222.760	461.930	1.684.690	87.340	32.995	120.335
16	1.296.106	453.810	1.749.916	92.579	32.415	124.994

11	1.718	1.817	1.998
12	1.809	1.915	2.105
13	1.911	2.017	2.216
14	2.017	2.123	2.329
15	2.125	2.238	2.446
16	2.242	2.363	2.573

ANEXO IV  
Beneficio año 1992

Escalón	Ptas./año	Ptas./mes
3	94.948	6.782
4	97.468	6.962
5	99.204	7.086
6	102.172	7.298
7	105.280	7.520
8	107.800	7.700
9	111.272	7.948
10	115.122	8.223
11	117.810	8.415
12	122.024	8.716
13	126.070	9.005
14	130.578	9.327
15	134.806	9.629
16	139.986	9.999

ANEXO VII  
Complemento a dos turnos descansando  
domingos y festivos

Escalón	Ptas./año	Ptas./mes
3	133.620	11.135
4	137.604	11.467
5	142.812	11.901
6	147.384	12.282
7	152.052	12.671
8	158.004	13.167
9	163.968	13.664
10	168.636	14.053
11	174.552	14.546
12	180.528	15.044
13	186.480	15.540
14	192.720	16.060
15	198.384	16.532

ANEXO V  
Paga de Convenio año 1992

Escalón	Importe
3	54.688
4	56.867
5	59.066
6	61.551
7	64.058
9	69.675
10	72.799
11	75.924
12	79.371
13	82.787
14	86.533
15	90.594
16	94.680

ANEXO VIII  
Complemento a dos turnos trabajando  
domingos y festivos

Escalón	Ptas./año	Ptas./mes
3	228.456	19.038
4	235.356	19.613
5	243.372	20.281
6	250.836	20.903
7	258.372	21.531
8	267.216	22.268
9	276.036	23.003
10	283.572	23.631
11	292.380	24.365
12	301.236	25.103
13	310.056	25.838
14	318.972	26.581
15	327.708	27.309

ANEXO VI  
Horas extraordinarias

Escalón	Ptas./hora normal	Ptas./hora dos turnos trabajando domingo y festivo	Ptas./hora régimen continuado o Non Stop
3	1.118	1.203	1.326
4	1.182	1.264	1.392
5	1.248	1.334	1.467
6	1.317	1.406	1.543
7	1.386	1.476	1.626
8	1.460	1.554	1.710
9	1.543	1.635	1.800
10	1.630	1.728	1.897

ANEXO IX  
Complemento régimen continuado o «Non Stop»

Escalón	Ptas./año	Ptas./mes
3	372.936	31.078
4	384.708	32.059
5	397.308	33.109
6	413.772	34.481
7	430.752	35.896
8	449.316	37.443
9	468.360	39.030
10	486.216	40.518

11	505.164	42.097
12	525.060	43.755
13	544.656	45.388
14	565.272	47.106
15	582.900	48.575

ANEXO X

Calendario a tres turnos

A) Período no vacacional (1 enero-30 abril/1 octubre 31 diciembre).

1.	M	M	T	T	N	N	D	D	D
2.	T	T	N	N	D	D	D	M	M
3.	N	N	D	D	D	M	M	T	T
4.	D	D	D	D	M	M	T	T	N
5.	D	D	M	M	T	T	N	N	D

Normas de funcionamiento:

a) El calendario se basa en ciclos secuenciales de diez días.

b) Cuando se produzca cualquier tipo de ausencia, ésta se cubrirá prioritariamente según las flechas que se indican en el cuadrante.

B) Período vacacional (1 mayo-30 septiembre).

Normas de funcionamiento:

a) En dicho período continuará la secuencia señalada en el apartado A) con la única variación de que en vez de ciclos de diez días, éstos serán de ocho días (2M 2T 2N 2D).

b) Cuando se inicie el período de vacaciones (1 de mayo) y al productor que comience a disfrutarlas le hubiera correspondido trabajar por su secuencia dicho día 1 de mayo, ocupará su puesto aquél que acabara de disfrutar su segundo o tercer descanso consecutivo.

c) Cuando un productor finalice las vacaciones, se incorporará en la secuencia del productor que las comienza.

d) Cuando todos los productores hayan disfrutado sus vacaciones, y haya de volverse al ciclo de período no vacacional, el último productor en incorporarse al trabajo tomará la secuencia vacante, de la siguiente forma :

SUPUESTO 1. -						SUPUESTO 2.-					
Septiembre		Octubre				Septiembre		Octubre			
29	30	1	2	3	4	29	30	1	2	3	4
M	M	T	T	N	N	M	T	T	N	N	D
T	T	N	N	D	D	T	N	N	D	D	D
N	N	D	D	D	D	N	D	D	D	D	M
D	D	M	M	T	T	D	M	M	T	T	N
V	V	D	D	M	M	V	V	D	M	M	T

e) Cuando se produzca cualquier tipo de ausencia, ésta se cubrirá con el productor que ese día tuviera descanso y, si las circunstancias lo estimaran y hasta que se produzca la incorporación al trabajo, el calendario a aplicar seguiría la siguiente secuencia: 7N 7T 7M.

f) Las vacaciones se disfrutarán como a continuación se señala y ello independiente de la posición que cada productor ocupara en el calendario al comienzo de las mismas (1-30 mayo), (1-30 junio), (1-30 julio), (1-30 agosto), (1-30 septiembre).

g) Cuando un productor no pudiera iniciar el período vacacional, al existir en un grupo de trabajo un productor en baja, tomará la secuencia de éste e iniciando por tanto sus

vacaciones cuando se produzca el alta del productor ausente si ésta se produjera dentro del período que el primero tenía programado como vacacional.

El resto de las vacaciones hasta completar el período de 30 días naturales se disfrutará dentro del período no vacacional con la secuencia de turnos indicada en el apartado a).

h) En cuanto a las ausencias referidas en los puntos d) y e), de este apartado, se estará a lo dispuesto en el artículo 12-b) del presente Convenio Colectivo.

C) Las divergencias que pudieran existir, derivadas de la aplicación del calendario, se estudiarán por una Comisión, formada por dos representantes de cada parte: Empresa y Comité de Empresa.

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL DUERO

El Director Provincial de Telefónica en Burgos, solicita autorización para efectuar un cruce subterráneo de canalización telefónica con el río Lucio, en la localidad de Renedo de la Escalera (Quintanas de Valdelucio- Burgos).

INFORMACION PUBLICA

Las obras consisten en:

Cruce subterráneo de canalización telefónica con el río Lucio, en la localidad de Renedo de la Escalera (Quintanas de Valdelucio-Burgos), en un prisma de canalización de 2 cables de PVC Ø 110 mm. y en una longitud de 13 m., enterrado a una profundidad de un m. entre el río y la parte superior del prisma de hormigón.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 126 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por R. D. 849/1986, de 11 de abril, a fin de que en el plazo de veinte días naturales, a contar de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, puedan presentar reclamaciones los que se consideren perjudicados, ante esta Secretaría de la Confederación Hidrográfica del Duero, calle Muro, 5, Valladolid, donde se halla de manifiesto el expediente de referencia (OC-T13959/92).

Valladolid, 22 de junio de 1992. - El Secretario General, Isaac González Reñones.

7023.-3.000

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO

Notas - Anuncio

Los Ayuntamientos de Treviana y San Millán de Yécora (La Rioja), titulares de una concesión de un aprovechamiento de agua de un caudal de 1,32 l./seg., a derivar de los manantiales denominados Fuente de Cuzcurrita y Fuente Paúl, con destino a abastecimiento, solicitan un aumento de caudal de hasta 3,472 litros/seg., 2,778 l./seg. para Treviana y 0,694 l./seg. para San Millán de Yécora, con destino a mejorar el abastecimiento.

Las obras a realizar consisten en la sustitución del tramo de tubería existente entre la captación y el módulo por otra nueva que permita incrementar el caudal que se recibe en el partidor existente.

Lo que se hace público para general conocimiento pudiendo quienes se consideren perjudicados con esta petición dirigir por escrito las reclamaciones pertinentes ante esta Confederación Hidrográfica del Ebro, Paseo de Sagasta, números 26-28, 50006, Zaragoza, así como en las demás dependencias previstas en la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, dentro del plazo de veinte días hábiles, contados a partir de esta publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Durante el mismo plazo de veinte días estará de manifiesto el original o fotocopia de la documentación técnica presentada, así como del expediente en las oficinas de dicha Confederación, sitas en Zaragoza, así como en la oficina de este Organismo, en calle San Antón, número 15-1.º bis, 26002, Logroño.

Zaragoza, 3 de agosto de 1992. - El Comisario de Aguas, Angel María Solchaga Catalán.

6985.-4.860

Por Seminario María Mediadora Padres Paules, se ha solicitado autorización para realizar los trabajos cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Tipo de obra: Reconstrucción pasarela.

Características: Tramo a reconstruir 9 ml.

Río/cauce afectado: Rudrón.

Paraje: Balneario.

Municipio: Valdelateja (Burgos).

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de veinte días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a cuyo efecto el expediente, estará de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina durante el plazo abierto.

Zaragoza, 1 de septiembre de 1992. - El Comisario de Aguas, Angel María Solchaga Catalán.

7040.-3.600

### Ayuntamiento de Pedrosa del Príncipe

Aprobado inicialmente por esta Corporación al Presupuesto General de 1992 y expuesto al público a efecto de reclamaciones, previo anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, número 74, de 20 de abril, sin que se haya formulado reclamaciones.

El Presupuesto General de 1992 queda definitivamente aprobado a tenor de lo dispuesto en el artículo 150.1 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre.

De conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo y texto anteriormente citados, se publica el resumen por capítulos, así como la plantilla de personal.

#### GASTOS

1. Personal, 2.440.000 pesetas.
2. Bienes corrientes, 4.300.000 pesetas.
3. Financieros, 60.000 pesetas.
6. Inversiones reales, 5.000.000 de pesetas.

Total de gastos: 12.300.000 pesetas.

#### INGRESOS

1. Impuestos directos, 2.200.000 pesetas.
3. Tasas y otros ingresos, 1.700.000 pesetas.
4. Transferencias corrientes, 3.500.000 pesetas.
5. Ingresos patrimoniales, 2.900.000 pesetas.
7. Transferencias de capital, 2.000.000 de pesetas.

Total ingresos: 12.300.000 pesetas.

\* \* \*

Denominación: Secretaría Interventora.

Número de puestos: Uno.

Forma de previsión: En propiedad.

Grupo B.

Escala: Secretaría Intervención.

Subescala: Habilitación Nacional.

Nivel de complemento de destino: 16.

Edad de jubilación: 65 años.

Porcentaje de agrupación: 67%.

Agrupado con Revilla Vallejera.

Pedrosa del Príncipe, 24 de septiembre de 1992. - El Alcalde (ilegible).

6745.-3.330

### Ayuntamiento de Sasamón

Aprobado por esta Corporación Municipal, en sesión extraordinaria celebrada el día 11 de septiembre de 1992, el proyecto redactado por el Perito Industrial D. José Miguel García López, denominado «Alumbrado público en Villandiego, Castrillo de Murcia y Sasamón», por un importe de 3.000.000 de pesetas, se expone al público por un período de 15 días para presentación de reclamaciones.

En Sasamón, a 15 de septiembre de 1992. - El Alcalde, Daniel Peña.

7105.-3.000

## SUBASTAS Y CONCURSOS

### Junta Vecinal de Hinojar del Rey

En cumplimiento de lo acordado por esta Junta Vecinal, se convoca subasta pública para el arrendamiento de fincas de la masa común adjudicadas por el IRYDA a esta Entidad.

Dicha subasta se regirá por el pliego de condiciones económico administrativas aprobado por la Administración Municipal, que se somete a información pública por ocho días.

El plazo del arrendamiento será de cinco campañas agrícolas.

El tipo de licitación para cada una de las fincas figura en los anexos al pliego de condiciones.

Fianza definitiva. - Garantía por el 100 por 100 de la adjudicación.

Presentación de plicas. - Veinte días hábiles desde el siguiente en que se publique el anuncio de esta subasta. Serán extendidas con arreglo al modelo que al final se inserta, acreditando su condición de agricultor del término municipal.

Apertura de plicas. - Tendrá lugar en el Salón de Sesiones de esta villa, el día siguiente laborable al que termine la presentación de pliegos, a las 13,00 horas. En caso de que dos o más licitadores ofrecieren la misma cantidad, será adjudicado por pujas a la llana entre los que se hallen presentes en el acto licitatorio.

Modelo de proposición:

Don ....., que actúa ....., y con D. N. I. .... de ..... años de edad, de profesión ....., vecino de ....., enterado del pliego de condiciones económico-administrativas, así como los demás documentos obrantes en el expediente, ofrece por el remate de la finca número ....., la cantidad de ..... pesetas, acompañando la documentación que acredita la capacidad para contratar con esa Corporación.

(Lugar, fecha y firma).

Hinojar del Rey, septiembre de 1992. - El Alcalde (ilegible).

7127.-5.040