



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION Anual 8.745 ptas. Semestral 5.035 ptas. Trimestral 2.915 ptas. Ayuntamientos 6.360 ptas. FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.: Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo</i> ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 100 pesetas :—: De años anteriores: 200 pesetas	INSERCCIONES 180 ptas. por línea (DIN A-4) 120 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1992	Martes 3 de noviembre	Número 209

DIPUTACION PROVINCIAL

VIAS Y OBRAS Y CONTRATACION

Convocatoria de levantamiento de Actas de Ocupación

Levantadas las Actas Previas a la Ocupación en tiempo y forma debidos de las fincas afectadas por los expedientes de expropiación incoados para la ejecución de las obras «Ensanche y mejora de la Carretera Provincial BU-V-5021, Tramo Riocerezo-Rubalcado de Arriba», «Ensanche y mejora de la Carretera Provincial BU-V-5202 de Cubilla a la Aldea del Portillo» y «Ensanche y mejora de la Carretera Provincial BU-V-5531/32, de San Millán de San Zadornil a Villafria de San Zadornil», esta Diputación Provincial ha resuelto, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 52.6 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, convocar a los titulares afectados que a continuación se relacionan, el día 12 de noviembre de 1992, en el lugar y hora que se expresa, para proceder al levantamiento de las Actas de Ocupación definitivas y toma de posesión de los bienes y derechos afectados.

- Ayuntamiento de Riocerezo, de 9,30 a 9,45 horas, las fincas número 14 y 15, de titularidad desconocida.
- Ayuntamiento de Cubilla, de 10,45 a 11,00 horas, las fincas número 36, 37, 45 y 46, de titularidad desconocida.
- Ayuntamiento de Zangandez, de 11,15 a 11,30 horas, la finca número 25, de titularidad desconocida.
- Ayuntamiento de Jurisdicción de San Zadornil, de 12,45 a 13,00 horas, las fincas número 1, 7, 8, 26, 30 y 34, de titularidad desconocida.

Lo que se comunica a los efectos oportunos y en especial al de los contenidos en el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa del 26 de abril de 1957.

Burgos, 19 de octubre de 1992. — El Presidente, Vicente Orden Vigará.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO DE BURGOS

Don Francisco Cordero Martín, Secretario del Juzgado de lo Social número uno de los de Burgos y su provincia

Certifico: Que en el proceso laboral número 196/92, seguidos a instancia de D. Félix González Castrillo y D. Florencio Arce Pardo, contra Discuber, S. A. y Fogasa, sobre cantidad, aparece el auto siguiente:

En la ciudad de Burgos, a 23 de septiembre de 1992. — Parte dispositiva: El Ilmo. Sr. Magistrado Juez de lo Social número uno de Burgos, D. Manuel Barros Gómez, por ante mí el Secretario, dijo: Se rectifica el error padecido en la sentencia dictada, en el sentido de que el actor es D. Félix González Castrillo y no D. Félix Rodríguez Castrillo. Incorpórese este auto a la sentencia de su razón llevando testimonio del mismo a los autos, contando el plazo para recurrir desde la notificación del presente auto. Así lo acordó, mando y firma el Ilmo. Sr. Magistrado Juez, de lo que yo, Secretario, doy fe.

Y para que conste y sirva de notificación en legal forma a la Empresa demandada Discuber, S. A., expido la presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, a 23 de septiembre de 1992. — El Secretario, Francisco Cordero Martín.

7386.-3.420

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO TRES DE SANTANDER Y CANTABRIA

Don Miguel Sotorrio Sotorrio, Secretario del Juzgado de lo Social número tres de Santander y Cantabria.

Doy fe y testimonio: Que en los autos número 1.144/91, seguidos ante este Juzgado, a instancia de D. Armando Zabala Conde, contra la Empresa Castellano Cantabria de Hostelería, Sociedad Limitada y Real Club Marítimo, sobre cantidad, se ha dictado sentencia, cuya parte dispositiva dice:

Fallo: Que estimando como estimo la demanda formulada por D. Armando Zabala Conde, contra la Empresa Castellano Cantabria de Hostelería, S. L., sobre reclamación de cantidad, debo condenar y condeno a ésta a que abone al primero la cantidad de 142.979 pesetas más el interés legal de la referida cantidad.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer recurso alguno.

Lo anteriormente relacionado es cierto y concuerda bien y fielmente con su original al que me remito, y para que conste y sirva de notificación en legal forma a la Empresa Castellano Cantabria de Hostelería, S. L., que se encuentra en ignorado paradero, expido el presente en Santander, a 22 de septiembre de 1992. — El Secretario, Miguel Sotorrio Sotorrio.

7388.-3.240

Don Miguel Sotorrio Sotorrio, Secretario del Juzgado de lo Social número tres de Santander y Cantabria.

Doy fe y testimonio: Que en los autos número 1.139/91, seguidos ante este Juzgado, a instancia de D. Valentín Rodríguez Rodríguez, contra la Empresa Castellano Cantabria de Hostelería,

Sociedad Limitada y Real Club Marítimo, sobre cantidad, se ha dictado sentencia, cuya parte dispositiva dice:

Fallo: Que estimando como estimo la demanda formulada por D. Valentín Rodríguez Rodríguez, contra la Empresa Castellano Cantabria de Hostelería, S. L., reclamación de cantidad, debo condenar y condeno a ésta a que abone al primero la cantidad de 298.351 pesetas más el interés legal de la referida cantidad.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer recurso alguno.

Lo anteriormente relacionado es cierto y concuerda bien y fielmente con su original al que me remito, y para que conste y sirva de notificación en legal forma a la Empresa demandada Castellano Cantabria de Hostelería, S. L., que se encuentra en ignorado paradero, expido el presente en Santander, a 22 de septiembre de 1992. - El Secretario, Miguel Sotorrio Sotorrio.

7389.-3.240

Don Miguel Sotorrio Sotorrio, Secretario del Juzgado de lo Social número tres de Santander y Cantabria.

Doy fe y testimonio: Que en los autos número 1.147/91, seguidos ante este Juzgado, a instancia de D. Gaspar Antonio García Antolín, contra la Empresa Castellano Cantabria, S. L., sobre cantidad, se ha dictado sentencia, cuya parte dispositiva dice:

Fallo: Que estimando como estimo la demanda formulada por D. Gaspar Antonio García Antolín, contra la Empresa Castellano Cantabria, S. L., sobre reclamación de cantidad, debo condenar y condeno a ésta a que abone al primero la cantidad de 250.841 pesetas, más el interés legal de la referida cantidad.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer recurso alguno.

Lo anteriormente relacionado es cierto y concuerda bien y fielmente con su original al que me remito, y para que conste y sirva de notificación en legal forma a la Empresa demandada que se encuentra en ignorado paradero, expido el presente en Santander, a 21 de septiembre de 1992. - El Secretario, Miguel Sotorrio Sotorrio.

7390.-3.240

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 1 de julio 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 «Ufac Hispania, S. A.», de Burgos, C/c. 0900632.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Ufac Hispania, S. A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores, el día 28 de mayo de 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 25 del pasado mes de junio.

Esta Dirección Provincial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.
- 2.º Notificar este acuerdo a la Comisión negociadora.
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 1 de julio de 1992. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Ufac Hispania, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º. - *Ámbito de aplicación.*

Las estipulaciones contenidas en este Convenio, serán de aplicación al personal de la Empresa de su centro de Burgos, sito en la calle Abad Maluenda, n.º 7.

Art. 2º. - *Ámbitos de aplicación.*

Ámbito temporal. - El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la Provincia, con efectos económicos de 1.º de enero del mismo año y con una duración hasta el 31 de diciembre de 1993.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de nuevo Convenio, un mes antes de finalizar su vigencia, salvo que en tales fechas el Gobierno o el Instituto Nacional de Estadística o cualquier otro Organismo, no hubiese publicado pautas económicas respecto a índices de carestía o reconducciones de Convenios con respecto al año anterior, en cuyo caso se prorrogaría el plazo para iniciar la negociación, pero siempre entendiéndose que el nuevo Convenio comenzaría a regir a partir de 1.º de enero de cada año.

Ámbito personal. - El presente Convenio vincula a la totalidad del personal de la Sociedad, salvo a la persona que ocupa la Dirección de la misma, cuya inclusión o exclusión, será de carácter voluntario.

Art. 3º. - *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Y si a su homologación por la autoridad laboral competente se alterara alguna de las estipulaciones, el Convenio quedaría sin eficacia y sin efecto, debiendo en consecuencia reconsiderar su contenido.

Art. 4º. - *Normativa laboral.*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral general.

Art. 5º. - *Garantías personales, compensación y absorción.*

a) Se respetarán a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

b) Las condiciones contenidas en este Convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo.

c) Las disposiciones legales de rango superior que impliquen variaciones económicas en todo o en algunos de los preceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados, superasen el nivel total del Convenio.

Art. 6º. - *Comisión paritaria.*

Un representante del personal y otro de la Empresa interpretarán todo lo concerniente a este Convenio, habida cuenta de que el número de trabajadores es inferior a veinticinco. Si hubiese desacuerdo serían nombrados otros dos, en sustitución de los primeros que en todo caso podrían ser asistidos por expertos.

CAPITULO II

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

La organización práctica del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de la Legislación Laboral vigente, corresponde a la Empresa y la determinación de horarios, equipos de trabajo y su realización, son facultades exclusivas de la Dirección de la misma.

CAPITULO III

Remuneraciones

Art. 8º. - *Salarios.*

A) Incrementos para el año 1.992.

Se fija un incremento para el año 1992 sobre la masa salarial bruta de 1991 del 6,50%, que es el mismo coeficiente señalado en el Convenio General de la Industria Química.

La masa salarial estará formada por:

Ingresos A: Son los salarios bases, aumentos de Convenio, premios de colaboración con la Empresa de carácter fijo, las pagas extras, incluida la de beneficios que pudiese venir percibiendo el personal.

Ingresos B: Están formados por las antigüedades de cada uno de los componentes de la Sociedad.

Ingresos C: Estarán formados por aquellos premios o gratificaciones que a modo de incentivo pudiesen ser satisfechos por la Sociedad y que no son fijos por su cuantía.

Ingresos D: Horas Extraordinarias.

En lo que respecta a las horas extraordinarias, la Empresa junto con la Delegada de Personal, determinarán anualmente si sus importes formarán o no parte de la M. S. B. para cada año.

Todos los anteriores conceptos formarán la M. S. B. para 1992.

Distribución:

Se detraerá la cantidad necesaria para:

El pago de las antigüedades que se vean incrementadas durante el ejercicio de 1992 y al posible cambio de categorías.

B) Salarios para 1992.

Los salarios para 1992 serán los que resulten de aumentar a los salarios teóricos percibidos en el año 1991 y recogidos como Ingresos A y B, el reparto de incremento de la M. S. para el año 1992 según ha quedado reflejado en el apartado anterior.

Así pues se entiende por salarios para 1.992:

a) El salario base teórico del año 1977-1978 según resolución de la Dirección General de Trabajo que homologaba el Convenio Colectivo para la Industria Químico-Farmacéutica (B. O. del E. de 5 de febrero de 1977).

b) La antigüedad teórica sobre dicho salario base.

c) El premio de carácter fijo de colaboración con la Empresa.

d) Los aumentos salariales por convenios anteriores.

e) El aumento salarial por el convenio actual.

C) Salarios para 1993.

Para el año 1993, se procederá a redactar un Suplemento al actual Convenio Colectivo, en el que se establecerán:

El incremento pactado para la Industria Química, la forma de distribuir este aumento, la jornada de trabajo anual y la revisión salarial si es que ésta procediese y cuantos puntos puedan ser establecidos en las Leyes Laborales en vigor a la fecha de su confección que se procurará sea dentro del mes de enero del año 1993 si ello no fuese impedido por posibles revisiones salariales que precisan la publicación del I. P. C. para el año anterior.

Art. 9.º - Antigüedad.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 68 de la nueva Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas, aprobada por Orden de 24 de julio de 1974, que dice lo siguiente:

1.º Los trabajadores fijos disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2.º El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados.

3.º La cuantía del complemento personal de antigüedad, será del 5% por cada trienio y del 10% para cada quinquenio, calculados siempre sobre el salario teórico del año 1977.

4.º La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador de la Empresa, no descontando el correspondiente al aprendizaje o aspirantado.

La base del cómputo será el salario base que corresponda a su categoría y que se recoge en la resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Industria Químico-Farmacéutica (B. O. del E. n.º 31 de 5 de febrero de 1977).

5.º El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Art. 10. - Pagas extraordinarias.

A los solos efectos del reparto de los salarios para 1992, se considerarán dos pagas extraordinarias de 30 días, a satisfacer en los meses de julio y diciembre y de dos medias pagas de 15 días cada una a satisfacer en los meses de enero y octubre de cada año.

En estas pagas extraordinarias, se considerarían los conceptos a), b), d) y e), anteriores, exclusivamente.

El resto hasta la totalidad de los salarios de cada trabajador se repartiría entre los doce meses del año, figurando mensualmente cada concepto a, b, c, d y e, tal y como se deja señalado.

CAPITULO IV**Art. 11. - Jornada de trabajo.**

Se establece para 1992 un total de 1.733 horas anuales de trabajo efectivo que serán repartidas entre los días laborables del año.

La Empresa acepta el que este reparto se realice con excepción de los sábados, que de esta forma quedarían como días de descanso.

Estos horarios serán realizados en jornada partida entendiéndose por tal aquella en que hay un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo, con la salvedad del período de verano en que pueda establecerse jornada continuada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 12. - Calendario laboral.

El calendario laboral de la Empresa se visará por la Delegación de Trabajo y será redactado de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior y las fiestas nacionales y locales correspondientes al año 1992.

De común acuerdo Empresa y Personal podrán establecer, reflejándolo en el calendario laboral, una jornada continuada de trabajo y que cubriría el período comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre.

Art. 13. - Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal de la Empresa, será el de treinta días naturales.

El disfrute será preferentemente en el período de verano, debiendo ser fijado con una antelación de dos meses.

No habrá compensación en metálico de la vacación.

Art. 14. - Licencias con derecho y remuneración.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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 éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En los demás casos que puedan presentarse, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativas legales en vigor.

Salario hora. - Se denomina salario hora para 1992, el resultado de dividir el salario anual por todos los conceptos, antigüedad incluida, por el número de horas de trabajo, que se encuentra fijado en 1.788 horas.

Las ausencias al trabajo, que no obedezcan a causas justificadas según refleja el Art. 14, se descontarán en proporción al referido salario hora.

CAPITULO V**Art. 15. - Clasificación del personal.**

A efectos de clasificación del personal, se estará a lo dispuesto en los Arts. 7.º, 8.º, 9.º, 10, 11 y 12, de la nueva Ordenanza Laboral de la Industria Química.

Art. 16. - Ingresos.

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la presente escala:

Personal técnico y titulado: seis meses.

Personal técnico no titulado: tres meses.

Administrativo: dos meses.

Especialistas: un mes.

Trabajadores no cualificados: quince días.

En los contratos de trabajo deberán establecerse los períodos de prueba correspondientes.

Durante el período de prueba por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores pasarán a formar parte de la plantilla como fijos, computándose el período de prueba a todos los efectos.

Los contratos por tiempo determinado regirán de acuerdo con su articulado.

La situación de incapacidad laboral transitoria, interrumpirá el cómputo del período de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 18. - Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Personal técnico: dos meses.

Personal administrativo: un mes.

Resto del personal: quince días.

El incumplimiento de tal obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días de preaviso.

No existirá esta obligación y por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Art. 19.º - Pago de salarios.

El pago de salarios se realizará mediante talón y será por meses.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del mismo y sobre el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90%, previa justificación de su necesidad.

Art. 20. - Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I. P. C.), establecido por el I. N. E., registrase al 31 de diciembre de 1992, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1991 superior al 5%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1992, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la M. S. B. utilizada para realizar los incrementos pactados para 1.992 de forma proporcional entre todos los trabajadores.

Art. 21. - Horas extraordinarias y otros conceptos.

1.º Horas extraordinarias habituales. Quedarán suprimidas.

2.º Horas extraordinarias, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas. Realización.

3.º Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural. Mantenimiento dentro de los límites legalmente establecidos en cómputo global.

El recargo que sufrirán las horas extraordinarias será del 75% de incremento sobre el salario que correspondería a la hora ordinaria.

La Empresa, siempre que no quede perturbado el proceso productivo, compensarán las horas extraordinarias con tiempo de descanso, siempre a petición del trabajador.

Locomoción. - Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes a poblaciones distintas a la en que radique la misma, de acuerdo con el Convenio de Industrias Químicas, correrán estos gastos de locomoción a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se pagará una cantidad por Km. de acuerdo con lo que establezca el Convenio de Industrias Químicas en cada momento.

Art. 22. - Régimen disciplinario.

22.1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

22.2. **Graduación de las faltas.** - Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

22.3. **Faltas leves.** - Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.

Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

22.4. **Faltas graves.** - Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la Empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

22.5. **Faltas muy graves.** - Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

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

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hecho que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

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

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

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

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegada de Personal, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

22.7. **Sanciones máximas.** - Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) *Por faltas leves.* - Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) *Por faltas graves.* - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) *Por faltas muy graves.* - Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

22.8. **Prescripción.** - La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

Art. 23. - **Garantía salarial** en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, la Empresa complementará la prestación por I. L. T. de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario base, plus convenio, complementos personales y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria, con exclusión de aquéllos de naturaleza variable.

Disposición final primera. En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición final segunda. Al ser este Convenio de duración para dos años, al término del primer año se procederá a la corrección de todo aquello relacionado con la cuestión económica, horarios, jornada y fiestas, de acuerdo con el Convenio General de la Industria Química.

En cualquier caso siempre se estará a lo que determinen las disposiciones laborales que puedan incidir en cualquiera de los contenidos recogidos en el articulado de este Convenio.

Anexo al texto. El presente Convenio ha sido negociado:

En representación de la Empresa por D. Javier Martínez Julia, Apoderado de la misma.

En representación del Personal (la Empresa consta de menos de veinticinco trabajadores), por Dña. M.^a Jesús Amoroso Arriba, Delegada de Personal.

TABLA SALARIAL PARA 1992
NO SE INCLUYE LA ANTIGÜEDAD

Categorías	Antigüedad	Total 1991	Aumentos 1992	Total anual 1992
Jefe Administ.		2.493.686	169.916	2.663.602
Ofic. 2. ^a Adm.		1.577.285	107.473	1.684.758
Técnico	3 años	2.983.992	203.325	3.187.317
Técnico	2 años	2.603.427	177.394	2.780.821
Ayde. Técnico		1.903.565	129.706	2.033.271
Analista		1.360.473	92.701	1.453.174
Encargado		1.946.649	132.642	2.079.291
Prof. 2. ^a Fábrica		1.520.450	103.636	1.624.086
Ayde. Especialista		1.330.244	90.641	1.420.885
Prof. 2. ^a Laborat.	21 años	1.208.355	82.370	1.290.725
Prof. 2. ^a Laborat.	20 años	1.219.893	83.156	1.303.049
Prof. 2. ^a Laborat.	18 años	1.194.683	81.439	1.276.032
Prof. 2. ^a Laborat.	14 años	1.194.030	81.394	1.275.424
Limpiadora (Jornada especial)		409.059	27.887	436.946
			4902-51.300	

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 6 de julio 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 perteneciente al Sector «Empleados de Fincas Urbanas», C/c. 0900935, de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector «Empleados de Fincas Urbanas», C/c. 0900935, suscrito por la Cámara de Comercio e Industria de Burgos y las Centrales Sindicales (CC. OO.) el día 1-7-1992 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 2 de julio 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, 6 de julio de 1992. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, para la actividad de «Empleados de Fincas Urbanas» en la provincia de Burgos

Artículo 1.^a - **Partes contratantes.** El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre los empresarios integrados en la actividad de «Empleados de Fincas Urbanas» de Burgos y la Central Sindical CC. OO.

Art. 2.^a - **Ámbito territorial.** El presente Convenio Colectivo será de obligada aplicación para toda la provincia de Burgos y afectará a la totalidad de los empleados de fincas urbanas, a los que se refiere la Ordenanza laboral, y a todos los propietarios de las mismas, ya sean personas físicas o jurídicas, a título individual o constituidos en comunidad o cooperativa.

Art. 3.^a - **Vigencia y duración.** Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de julio de 1992, con independencia de las fechas de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia «B. O. P.», tendrá una duración de 18 meses finalizando por tanto el 31 de diciembre de 1993.

Art. 4.^a - **Denuncia, revisión y prórroga.** El presente convenio se considerará automáticamente denunciado una vez terminada su vigencia, prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso alguno.

No obstante, en caso de no formalizarse nuevo Convenio la prórroga del mismo por periodos sucesivos de un año llevará consigo un incremento salarial en el mismo porcentaje del salario mínimo interprofesional, referido al año anterior a la fecha del vencimiento del Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.^a - **Comisión paritaria.** Se crea la Comisión mixta paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La Comisión mixta estará compuesta por dos representantes de la parte económica con domicilio a efectos de notificación en Burgos, Cámara del Comercio e Industria de Burgos, San Carlos, 1, de Burgos y por dos representantes de la parte social con domicilio a efectos de comunicación en Plaza Castilla, número 1, 09003 Burgos «Union Provincial CC. OO.»

Art. 6.^a - **Jornada de trabajo.** La estipulada en la legislación vigente; 40 horas semanales distribuidas homogéneamente 7 horas 15 minutos diarios de lunes a viernes y 3 horas 45 minutos en la mañana del sábado. Los empleados de fincas urbanas en cualquiera de sus categorías, tendrán un descanso semanal de un día y medio aparte de los festivos, que no sean domingo a convenir. La distribución horaria reflejada no será vinculante sino orientativa, pudiendo la Empresa realizar cualquier otra distribución entre los siete días de la semana y según sus necesidades, de mutuo acuerdo con el trabajador.

Art. 7.^a - **Vacaciones.** Los empleados de fincas urbanas disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, de 30 días naturales, que serán preferentemente en verano, y de mutuo acuerdo entre las partes. La retribución de las mismas será de una mensualidad ordinaria, excluido el plus de transporte.

Art. 8.^a - **Permisos retribuidos.** El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

Art. 9.º - **Salario base inicial.** El salario base inicial para el año 1992 será de 56.250 pesetas y para el año 1993 será el salario mínimo interprofesional (s.m.i.) para dicho año.

Los empleados a tiempo parcial, tendrán derecho a la parte proporcional en función de su jornada laboral.

Art. 10. - **Complementos salariales.** El salario base inicial, aplicable en cada caso, se incrementará cuando se den los supuestos que a continuación se exponen, mediante los porcentajes siguientes:

a) En los edificios se contarán el número de fincas registrales independientes que tengan acceso por el portal, ya sean viviendas u oficinas, incrementado el salario base inicial en los porcentajes que establece la siguiente escala:

- Hasta 20 fincas el 30%.
- De 21 a 40 fincas el 40%.
- De 41 a 60 fincas el 50%.
- De 61 a 80 fincas el 55%.
- Más de 81 fincas el 65%.

b) Cuando exista servicio de calefacción y/o agua caliente central y esté al cuidado del empleado, con combustible líquido o gas, se incrementará el salario base inicial el 20% (todos los meses del año). Cuando se trate de combustibles sólidos (carbón) el incremento será del 25%.

c) Los porcentajes establecidos en el apartado a) se considera un portal, y cuando señalamos portal consideramos una escalera mínimo.

Cuando haya más de una escalera dentro del mismo portal, para uso común de los vecinos de la finca, al cuidado (limpieza y mantenimiento) del empleado, el salario base mínimo se incrementará en un 5% por cada una de las que existen en servicio aparte de la primera.

d) Cuando estén al cuidado del empleado más de un portal del mismo edificio u otro, considerando una escalera por portal el salario base mínimo se incrementará en un 10% por cada uno en los que exista aparte del primero.

Art. 11. - **Antigüedad.**

a) Los empleados de fincas urbanas disfrutan, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicio prestado en la misma Empresa.

b) La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 3% sobre el salario base mínimo en cada momento.

c) La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

d) El importe del trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su vencimiento a no ser que el día 1 coincida con su ingreso en la Empresa, entonces comenzará a computarse en esa fecha.

Art. 12. - **Gratificaciones extraordinarias.** Como complemento periódico de vencimiento superior al mes, se establecen a estos empleados dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad con todos los conceptos retributivos, excluido el plus de transporte, y que han de abonarse antes del 25 de junio y del 25 de diciembre.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo servido, prorrateándose por semestres naturales y, dentro de éstos, por meses, estimándose las fracciones superiores a quince días como mes completo.

Excepcionalmente la extraordinaria del verano 1992 se efectuará en las fechas e importes hasta ahora estipuladas.

Art. 13. - **Plus transporte.** Los conserjes tendrán derecho a la percepción completa o a la parte proporcional correspondiente de un plus diario de 200 pesetas por jornada laboral en concepto de ayuda al transporte. No tendrán derecho al mismo en época de vacaciones y los días que estén ausentes del trabajo por enfermedad u otros motivos.

Art. 14. - **Condición más beneficiosa.** Serán respetados todas aquellas condiciones, tanto salariales como extra-salariales, laborales, etc., más beneficiosas que en la actualidad vinieran disfrutando los trabajadores. Para ello se creará un plus diferencial que será absorbido en lo sucesivo si bien hasta su extinción se incrementará en un 25% menos que el salario mínimo interprofesional.

Art. 15. - **Garantías sindicales.** Los trabajadores de las distintas centrales sindicales que haya intervenido o intervengan en las negociaciones del Convenio y su comisión paritaria, para la interpretación y aplicación correcta del mismo, dispondrán de las horas necesarias para sus funciones que en tal sentido tengan encomendadas, con un límite máximo de dos horas diarias y tres días al mes, debiendo comunicar con la suficiente antelación a la propiedad del inmueble en el que presten sus servicios al presidente y/o administrador.

Art. 16. - **Relaciones laborales.** Los empleados de fincas urbanas sólo estarán sometidos a los mandatos del presidente o legal representante y administrador.

Art. 17. - **Jubilación a los 64 años.** Los trabajadores afectados por este Convenio podrán acogerse a la jubilación a los 64 años tal como establece el Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio de 1985, debiendo la Comunidad proceder a la contratación de un nuevo trabajador que sustituya al que se jubila, con un contrato de una duración mínima de un año. Al finalizar dicho contrato la comunidad tiene la opción de rescindir o continuar su relación laboral con el trabajador.

Art. 18. - **Derecho supletorio.** En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto a la vigente Ordenanza Laboral para empleados de fincas urbanas y demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Art. 19. - **Interpretación y cumplimiento de lo pactado.** Los firmantes del presente Convenio Colectivo confían que tanto la propiedad como los trabajadores afectados por el mismo interpretarán y cumplimentarán rectamente todo cuanto queda expuesto en este Convenio.

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del mismo se suscite, se someterá a la consideración de la Comisión paritaria.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados los arts. 26-27-28-34-35-36-39-40 de la Ordenanza de trabajo para empleados de fincas urbanas aprobada por Orden Ministerial de 13 de marzo de 1974 (B. O. del Estado de 18 de marzo) y modificada por Orden de 29 de diciembre de 1978 (B. O. del Estado de 12 de enero de 1979).

5013.-19.035

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 15 de julio 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 perteneciente al Sector «Talleres de Tintorería, Despachos a Comisión, Lavanderías y Planchado de Ropa», C/c. 0900615, de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de «Talleres de Tintorería, Despachos a Comisión, Lavanderías y Planchado de Ropa, C/c. 0900615, suscrito por Asociación Provincial de Empresarios del Sector y las Centrales Sindicales U. G. T. y CC. OO. el día 24-6-1992 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 10 de julio 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.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta 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, 15 de julio de 1992. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo Provincial para las Empresas dedicadas a las actividades de «Talleres de Tintorerías, Despachos a Comisión, Lavanderías y Planchado de Ropa»

Artículo 1.^o - *Partes Contratantes.* El presente Convenio Colectivo se concierne dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre los representantes de los trabajadores pertenecientes a U. G. T. y CC. OO. y los representantes de las Empresas de la Asociación Provincial de Empresarios de Tintorerías, Limpieza, Lavanderías y Planchado de Ropa.

Art. 2.^o - *Ámbito funcional.* Los preceptos de este Convenio Colectivo Sindical de trabajo obligan a las Empresas cuya actividad sea la de «Talleres de Tintorerías, Despachos a Comisión, Lavanderías y Planchado de Ropa», recogidas por la Ordenanza Laboral para las Industrias de Tintorerías y Limpieza, Lavanderías y Planchado de Ropa de 1-12-1972.

Art. 3.^o - *Ámbito territorial.* El presente Convenio obliga a todas las Empresas presentes y futuras cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 2 del presente Convenio cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aun cuando las Empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Art. 4.^o - *Ámbito personal.* Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las Empresas referidas.

Art. 5.^o - *Ámbito temporal.* El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992, y finalizará el 31 de diciembre del mismo año, teniendo, pues, una vigencia de un año.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes social y económica a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

Art. 6.^o - *Compensación.* Las mejoras establecidas en este Convenio serán compensables con las de carácter general, que anteriormente regieran y absorbibles por las que pudieran establecerse por disposición legal.

Art. 7.^o - *Absorción.* Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que indiquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente considerados y sumados con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados con cualquiera otras actualmente concedidas por las Empresas.

Art. 8.^o - *Garantías «ad personam».* Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 9.^o - *Comisión paritaria.* Se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La Comisión paritaria estará integrada por dos vocales en representación de los trabajadores designados por U. G. T. y CC. OO. y dos empresarios de Tintorerías, Limpieza, Lavanderías y Planchado de Ropa.

Art. 10. - *Salarios.* Para el año 1992 se modifica la tabla de salarios que hasta la fecha venían regiendo en la forma que se indica en el anexo 1.

Cláusula de revisión. - En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I. P. C.), establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 6,50 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho I. P. C. al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1992, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1993 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. La revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1993.

Art. 11. - *Pagas extraordinarias.* Las Empresas abonarán a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad incluida la antigüedad con motivo de las Navidades y otra mensualidad igual como paga de verano en el mes de julio.

Art. 12. - *Beneficios.* Se establece una gratificación con motivo de la festividad de Nuestra Señora del Pilar, cuya cuantía será de 30 días de salario pactado en este Convenio y será abonado el 11 de octubre de cada año.

Art. 13. - *Vacaciones.* El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Preferentemente en verano.

Las vacaciones se interrumpirán cuando el trabajador cause baja por I. L. T. debida a la práctica de intervención quirúrgica o por su hospitalización, tanto si es en período de disfrute como previo al comienzo de éste.

Art. 14. - *Jornada laboral.* Para el año 1992 será de 1.788 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Jornada intensiva. - En las Empresas donde esto sea posible, podrá acordarse la jornada intensiva durante los meses de verano.

Art. 15. - *Accidente y enfermedad.* En caso de accidente de trabajo ocurrido dentro de la Empresa los trabajadores percibirán desde el primer día el 100 por 100 de su retribución. En los accidentes laborales que ocurran fuera del centro de trabajo, los trabajadores percibirán el 90 por 100 de las retribuciones reales por ellos percibidos el mes anterior.

En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, los trabajadores percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones a partir del día 10 de dicha enfermedad.

Art. 16. - *Licencia por matrimonio.* En caso de matrimonio del trabajador, éste disfrutará de una licencia retribuida de 15 días, teniendo opción de acumular la mitad de las vacaciones a dicha licencia por matrimonio.

Art. 17. - *Ropa de trabajo.* La Empresa facilitará al personal de taller una prenda de trabajo al año de modo que el trabajador tenga siempre dos prendas de trabajo en juego.

Art. 18. - En caso de que el trabajador realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos, percibirán un plus del 10 por 100 de su retribución durante el período en que estuviera sometido a ese trabajo. La determinación de la excepcional toxicidad, penosidad o peligrosidad de los trabajadores corresponden a la autoridad laboral.

Artículo 19. - *Productividad.* Como compensación a las mejoras económicas que por este Convenio se establecen, los productores se comprometen a realizar una más perfecta productividad, exacta puntualidad y esmerada pulcritud y constancia en la ejecución de los trabajos a su cargo.

Art. 20. - *Liquidaciones.* Los trabajadores con contrato eventual que hayan causado baja en la Empresa por conclusión del mismo, tendrán derecho a todos los atrasos salariales que correspondan cuando se realice la revisión o firma del Convenio.

Art. 21. - *Disposición final.* A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este Convenio, será de aplicación la Ordenanza para las Industrias de Tintorerías y Limpieza, Lavanderías y Planchado de Ropa de 1 de diciembre de 1972. Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 1992 DE TALLERES DE TINTORERÍAS, DESPACHOS A COMISION, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA

	Salario Diario	Retribución Anual
PERSONAL DE TALLERES		
Encargado.....	2.649	1.207.944
Oficial de Primera.....	2.513	1.145.928
Oficial de Segunda.....	2.458	1.120.848
Oficial de Tercera.....	2.348	1.070.688
Especialista.....	2.319	1.057.461
Peón.....	2.293	1.045.605
Aprendices de 16 años.....	903	411.768
Aprendices de 17 años.....	1.410	642.960
PERSONAL DE DESPACHOS		
Encargado/a.....	2.348	1.070.688
Oficial de Primera.....	2.319	1.057.464
Ayudante/a.....	2.293	1.045.608
		6147.-36.180

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 15 de julio de 1992 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad social de Burgos, por la que se dispone la publica-

ción del Convenio Colectivo de trabajo perteneciente al Sector «Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo» de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de «Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo» suscrito por Asociación Provincial de Gases Licuados del Petróleo y las Centrales Sindicales U. G. T. y CC. OO. el día 26-6-1992 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 13 de julio 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, 15 de julio de 1992. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo para las «Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo» de la provincia de Burgos

Artículo 1.^º - *Ámbito territorial.* - El presente Convenio será de aplicación en el ámbito de la provincia de Burgos.

Art. 2.^º - *Ámbito funcional.* El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas distribuidoras de butano en la provincia de Burgos.

Art. 3.^º - *Ámbito personal.* Incluye la totalidad del personal asalariado de las Empresas afectadas, así como el personal que ingrese durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 4.^º - *Ámbito temporal.* El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992 y su vigencia será de un año, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 1992.

Art. 5.^º - *Denuncia automática.* El presente Convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes social y económica a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio.

Art. 6.^º - *Vinculación.* Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación serán considerados globalmente.

Art. 7.^º - *Condiciones más beneficiosas.* Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio habrá de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando resulten más beneficiosas para el trabajador en cada caso concreto en cada concepto, ya sean salariales o extrasalariales.

Art. 8.^º - *Absorción.* Las cantidades que se hubieran dado con anterioridad a la firma del Convenio no serán absorbibles salvo que se hubieran dado como anticipos a cuenta del Convenio.

Art. 9.^º - *Clasificación del personal.* La clasificación del personal que presta sus servicios en las Empresas afectadas por el presente Convenio se regulará por lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral de 29 de julio de 1974 (B. O. E. de 9 de agosto).

Art. 10. - *Retribuciones.* El sistema retributivo que establece el Convenio sustituye al régimen salarial que de derecho aplican las Empresas en el momento de su entrada en vigor.

Dicho sistema retributivo estará compuesto:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.

Art. 11. - *Salario base.* Se fija una retribución base según tabla salarial anexa a este Convenio. Cuando se simultaneen dos o más categorías, el trabajador cobrará el salario inmediatamente superior a la categoría mayor entre las que simultanee.

Art. 12. - *Complementos salariales.* Los complementos salariales estarán compuestos por:

- a) Antigüedad.
- b) Gratificaciones extraordinarias.
- c) Plus de reparto y descarga.
- d) Plus de Convenio.

Antigüedad. - El personal fijo de plantilla percibirá cuatrienios al 3 por 100. La antigüedad será computada desde el momento de entrar a trabajar en la Empresa contando el tiempo de aprendizaje, servicio militar, baja por accidente o enfermedad o cargo público.

Gratificaciones extraordinarias. - Las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y participación en beneficios se abonarán a razón de 30 días de Salario de Convenio cada una de ellas más antigüedad, según Ley.

La paga de beneficios se devengará el 31 de diciembre de cada año y se abonará dentro de los 90 días siguientes a la fecha de su devengo.

Plus de reparto y descarga. - Los trabajadores conductores-repartidores de Burgos, Aranda y Miranda percibirán una bonificación de 22,50 pesetas por botella repartida, a partir de las 70. Para el resto de las poblaciones, percibirán un plus de 13,5 pesetas por botella, a partir de las 70. Se realizará un cómputo por día trabajado, y se reflejará la cantidad resultante en la nómina correspondiente.

En el caso excepcional en que se tenga que descargar a mano un camión, el repartidor estará obligado a hacerlo, percibiendo por ello la cantidad de 693 pesetas por descarga de camión tipo para cada trabajador (420 botellas sobre tres trabajadores), siempre que la descarga se haga dentro de la jornada laboral. Si el camión no fuese tipo, se aumentará o se disminuirá la percepción proporcionalmente.

Plus de Convenio. - El montante total de este Plus Convenio vendrá determinado por el importe que resulte de valorar a 0,50 pesetas unidad el número de botellas que hayan sido retribuidas, en cada período mensual con el plus de reparto citado en el apartado anterior C).

La cantidad así resultante será repartida a partes iguales, entre todos los trabajadores que integren la plantilla de la Empresa en ese mes. Su liquidación se efectuará mensualmente y será reflejada en la nómina correspondiente.

Art. 13. - *Seguro de accidente.* Se contratará un seguro de accidente con prima a cargo de la Empresa por un capital de 2.000.000 de pesetas en caso de muerte y 4.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente.

Art. 14. - *Horas extraordinarias.* - Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible de horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- 1. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima o inmovilizado realización.
- 2. Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario hora.

El número máximo de horas a realizar será el que marca el Estatuto de Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los delegados de personal el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. La Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán la naturaleza de las horas extraordinarias.

Art. 15. - *Jornada laboral.* Se establece una jornada máxima semanal de 40 horas efectivas o 1.796 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, según las necesidades de la Empresa.

Art. 16. - *Vacaciones.* - Todos los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales, como mínimo, al año, remunerados según la media del total de retribuciones de los tres últimos meses, siendo éstos entre los meses de julio a septiembre. Los trabajadores que, por motivo de trabajo, no puedan disfrutar de ellas en esta época, recibirán una bolsa de compensación de 10.000 pesetas.

Art. 17. - *Ropa de trabajo.* La Empresa dotará a los trabajadores de ropa y calzado adecuado de trabajo y teniendo en cuenta la época del año.

Art. 18. - *Jubilación: contrato relevo.* Antes de la edad reglamentaria de 65 años y a partir de los 62 años los trabajadores podrán jubilarse, bien sea por opción del trabajador o por mutuo acuerdo entre la Empresa y trabajador, suscribiendo un contrato de relevo a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación.

Art. 19. - *Baja por enfermedad.* Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria percibirán durante el tiempo que se encuentren en dicha situación el 100 por 100 del salario real.

Art. 20. - *Diets.* Los trabajadores percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

- Dieta completa: 2.902 pesetas.
- Media dieta: 1.344 pesetas.

Art. 21. - *Rendimientos*. Se establece que el rendimiento normal es el rendimiento mínimo exigible, siendo éste el que tenga acordado Empresa y trabajador a la firma de este Convenio.

Aquellas personas en que no esté pactado podrán proceder a su determinación entre Empresas y trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo lo entenderá la Comisión mixta del Convenio.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinado por el salario base establecido en el presente Convenio.

Art. 22. - *Derechos sindicales*. La Empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresas.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 23. - *Seguridad e higiene en el trabajo*. La legislación de seguridad e higiene en el trabajo es de obligado cumplimiento en todas las Empresas y centros de trabajo acogidas a este Convenio.

Los trabajadores deben avisar con la máxima diligencia a su jefe inmediato de los accidentes, riesgos e imperfecciones de la maquinaria, herramientas, instalaciones y materiales que usen, incurriendo en la / responsabilidad a que hubiere lugar de no hacerlo.

Art. 24. - *Comisión paritaria*. Se establece para interpretación del presente Convenio, discrepancias o aplicación del mismo, una comisión paritaria formada por dos representantes de la Central Sindical U. G. T., uno de CC. OO. y tres representantes por la Asociación Provincial de Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo de Burgos. Su actuación, sin perjuicio de las cuestiones que se susciten y se sustancien ante la jurisdicción competente, será la que se indica en este artículo.

Art. 25. - *Cláusula final*. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 29 de julio de 1974 (B. O. E. de 9 de Agosto).

ANEXO
TABLA SALARIAL

	Salario Mensual	Retribución Anual
GRUPO I		
Encargado general	101.497	1.522.455
Jefe de negociado	86.745	1.301.175
Oficial de primera	86.745	1.301.175
Oficial de segunda	81.671	1.225.065
Auxiliar Administrativo	81.671	1.225.065
Cobrador	81.671	1.225.065
Aspirante (hasta 18 años)	69.398	1.040.970
GRUPO II		
Conductor de camión pesado	86.745	1.301.175
Conductor repartidor	86.745	1.301.175
Almacenero-Carretillero	86.745	1.301.175
Jefe de mecánicos	86.745	1.301.175
Mecánico instalador Oficial de 1.ª	86.745	1.301.175
Mecánico Visitador Oficial de 2.ª	84.208	1.263.120
Conductor de carretilla	81.671	1.225.065
Guarda de almacén	81.671	1.225.065
GRUPO III		
Limpiadora	68.099	1.021.485
		6148.-13.230

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 22 de julio 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 perteneciente

al Sector «Limpieza de Edificios y Locales», C/c. 0900375 de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector «Limpieza de Edificios y Locales», C/c. 0900375, suscrito por la Asociación Burgalesa de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales (ABEDEL) y las Centrales Sindicales U. G. T., CC. OO. y C. G. T. el día 6 de julio de 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 22 de julio 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, 22 de julio de 1992. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo de «Limpieza de Edificios y Locales» de la provincia de Burgos

CAPITULO I

Sección 1.ª: Partes contratantes y ámbito de aplicación:

Artículo 1.ª - *Partes contratantes*. El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre los empresarios de limpieza de Burgos y las Centrales Sindicales U. G. T., C. G. T. y CC. OO.

Art. 2.ª - *Ámbito territorial*. El presente Convenio será de ámbito provincial obligando a todas las Empresas con centros de trabajo radicados en cualquier punto de la provincia de Burgos, que se dediquen a la actividad de «Limpieza de Edificios y Locales».

Art. 3.ª - *Ámbito personal*. Afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas indicadas en el artículo 2.ª del presente Convenio.

Art. 4.ª - *Ámbito temporal*. Este Convenio entrará en vigor tras su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, si bien sus efectos económicos comenzarán el primero de marzo de 1992, finalizando el último día de febrero. La denuncia del presente Convenio será automática a la finalización del mismo.

Art 5.ª - *Comisión paritaria*. Con objeto de interpretar los pactos habidos en este Convenio, vigilancia de su cumplimiento y cuantas otras actividades puedan conducir a una mayor eficacia de lo establecido, se constituye esta comisión que estará compuesta por dos trabajadores de U. G. T., dos trabajadores de C. G. T., dos trabajadores de CC. OO. y cuatro empresarios.

Esta comisión se reunirá necesariamente en el año 1993, al objeto de fijar, si procede, la revisión salarial correspondiente, así como las nuevas tablas salariales de acuerdo con el porcentaje aquí pactado.

Sección 2.ª: Garantías personales, compensación y absorción.

Art. 6.ª - *Garantías personales*. En todo caso las Empresas obligan a respetar las condiciones pactadas a título personal que tengan establecidas al entrar en vigor este Convenio, que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

Art. 7.ª - *Compensación y absorción*. Todas las mejoras establecidas en este Convenio deberán ser absorbidas en su totalidad por las Empresas. Las disposiciones legales que con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio signifiquen variación económica, sólo serán de aplicación si globalmente consideradas superan el nivel de ingresos establecidos en este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas las mejoras establecidas en el Convenio que subsistirán en sus propios términos, no modificándose ni la estructura ni la cuantía de los salarios fijados en este Convenio.

CAPITULO II

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 8.ª - *Jornada de trabajo*. Se establece una jornada en cómputo anual de 1.794 horas de trabajo efectivo para el primer año de vigencia, siendo de 1.791 para el segundo. El tiempo de bocadillo será de 15 minutos diarios, se computará como tiempo efectivo de trabajo en jornada continuada y completa.

Art. 9.ª - *Vacaciones*. El período anual de vacaciones será de 30 días naturales, que serán retribuidos a salario base pactado en este Convenio

más antigüedad. El personal que ingrese o cese dentro del año será acreedor por doceavas partes al disfrute de los días que proporcionalmente le corresponda en relación al tiempo verdaderamente trabajado.

Art. 10. - *Licencias retribuidas.* En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos, se concederán tres días si es dentro de Burgos o lugar donde resida, y cinco días si es fuera de la misma. En los demás casos se acogerá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral y Normativa General.

CAPITULO III

Retribuciones

Sección 1.ª: Retribuciones, pagas extraordinarias, antigüedad.

Art. 11. - *Retribuciones.* El salario base mensual para cada categoría profesional será el que se especifica en la tabla de salarios, que como anexo se acompaña en el presente Convenio, para el primer año de vigencia. Para el segundo, éste será incrementado en un 8%. Dicho salario corresponde a una jornada laboral completa.

El personal que realice jornada laboral inferior a la establecida en el presente Convenio, percibirá el citado salario a prorrata.

El pago de salarios por las Empresas se efectuará dentro de los cinco días siguientes a su devengo.

Art. 12. - *Revisión salarial.* La revisión salarial se hará por lo que exceda el I. P. C. del 6,5%, en cuanto al primer y segundo año, respectivamente.

Art. 13. - *Paga de beneficios.* Los trabajadores percibirán una paga de beneficios por importe de 23 días de salario base pactado en este Convenio, más antigüedad, a pagar dentro del primer trimestre del año natural siguiente, pudiendo las Empresas pagar en prorrateos mensuales.

Para el segundo año de vigencia será por importe de 24 días. Dicha paga corresponderá en ambos casos a doce meses de prestaciones de servicios en la Empresa.

Art. 14. - *Gratificaciones extraordinarias.* Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes, una paga extraordinaria de verano y otra de Navidad, por importe cada una de ellas de 30 días de salario base pactado en este Convenio, más antigüedad, que serán devengadas semestralmente. Quienes ingresen o cesen dentro de cada semestre, serán acreedores de la parte proporcional correspondiente.

Artículo 15. - Aumentos por años de servicio.

1. Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutará, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma Empresa.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en esta Ordenanza correspondiente a la categoría profesional ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

3. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 4 por 100 para cada trienio.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

5. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

6. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la Empresa; en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria y excedencia especial.

7. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reintegrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Art. 16. - *Garantía de atrasos.* Las personas que causen baja en la Empresa con independencia de las razones de la misma, tendrán derecho a las percepciones de los atrasos de revisión o de Convenio. Asimismo, los atrasos resultantes del presente Convenio se abonarán a la firma del mismo.

Sección 2.ª: Percepciones extrasalariales.

Art. 17. - *Plus de transporte.* Por el presente Convenio se establece un plus de transporte, que se devengará por día trabajado y por un importe de 298 pesetas, para todas las categorías profesionales. Dicho plus no será compensado ni absorbido. Las personas que no realicen la jornada de trabajo completa percibirán dicho plus proporcionalmente a las horas trabajadas.

Los trabajadores que realicen la jornada de lunes a viernes, inclusive, percibirán la cantidad de 298 pesetas y en concepto de plus de transporte por el sábado, no trabajado, como si de trabajo efectivo se tratara.

Art. 18. - *Dietas.* Se establecen como dietas las cantidades de 3.745 pesetas para la dieta completa y de 1.875 pesetas para la media dieta, para el primer año de vigencia.

Para el segundo año estas cantidades se incrementarán en un 8%.

Sección 3.ª: Horas extras.

Art. 19. - *Horas extras.* Ambas partes acuerdan reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1.ª Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdidas de materias primas.

2.ª Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a las Empresas y a los trabajadores afectados por el mismo, la posibilidad de compensar de mutuo acuerdo las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso (1 hora extra = 1 hora 45 minutos) en lugar de ser retribuidas monetariamente.

3.ª Las horas extraordinarias realizadas dentro de los supuestos antes mencionados si no son compensadas por tiempo de descanso como especifica el punto tercero, se abonarán al precio normal más el 75%; se incluirán en nómina y se entregará mensualmente relación nominal de las realizadas a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Art. 20. - *Percepciones por enfermedad o accidente.* Las empresas abonarán las prestaciones necesarias hasta completar en caso de enfermedad el 85 por 100 del salario base de este Convenio más la antigüedad durante los 20 primeros días, abonando a partir del 21 el 100 por 100, y en el supuesto de que medie parte médico en el que conste diagnóstico grave en enfermedad o accidente, el 100 por 100 desde el primer día. Asimismo, en caso de ser internado en clínica, siempre que pase de tres días de estancia, se cobrará el 100 por 100.

Art. 21. - *Seguro de accidentes.* Se crea un seguro de accidentes por muerte e invalidez permanente parcial de 900.000 pesetas para los trabajadores/as que habitualmente vienen trabajando en alturas, considerándose éstas por encima de los dos metros y medio, la altura es de los pies al suelo.

Art. 22. - *Revisión médica.* Se efectuará un reconocimiento anual a todos los trabajadores por la mutua patronal, los resultados de dichos reconocimientos serán entregados a los trabajadores.

Art. 23. - *Trabajos tóxicos.* En aquellos trabajos declarados tóxicos, penosos o peligrosos por la Dirección Provincial de Trabajo, cada 55 minutos trabajados equivaldrán a una hora.

Art. 24. - *Jubilación de los trabajadores.* El trabajador, al cumplir los 60 años, podrá optar libremente por la jubilación, siempre que hubiera trabajado 10 años en la Empresa, siendo abonado por la misma, y de una sola vez, los importes que le corresponden de acuerdo con la siguiente escala:

60 años: 220.000 pesetas.

61 años: 165.000 pesetas.

62 años: 88.000 pesetas.

63 años: 82.500 pesetas.

Art. 25. - *Ropa de trabajo.* Al ingreso del trabajador en la Empresa, se le facilitarán dos buzos o batas, que serán sustituidos por otros en caso de desgaste natural o notable deterioro de la prenda, que será devuelta en caso de cese del trabajador o sustitución de la prenda. Se suministrará igualmente guantes de goma, casco protector, guantes de seguridad y cinturón de seguridad, para aquellos trabajos que se necesiten.

CAPITULO V

Varios

Sección 1.ª: Movilidad.

Art. 26. - *Desplazamientos.* Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizarse dentro de la jornada, se computarán como tiempo de trabajo efectivo, siempre que sea la conexión directa entre dos centros de trabajo. La Empresa compensará los gastos ocasionados con el plus de transporte.

Art. 27. - *Movilidad del personal.* La movilidad del personal se regulará por lo establecido en la Ordenanza en sus artículos 21 al 29, si bien cualquier cambio de puesto de trabajo deberá ser debidamente justificado por escrito, a petición también escrita del trabajador afectado, siempre que no resultaran satisfactorios los argumentos expuestos verbalmente por la Empresa.

Art. 28. - *Corretumos.* En los centros de trabajo que con estricta necesidad y con autorización laboral se trabaje los domingos y festivos, se establecerá el correspondiente corretumos para el personal que trabaje en ellos pueda descansar.

Art. 29. - *Apertura de centros de trabajo.* Será obligación de las personas encuadradas en los grupos 4.º y 5.º de este Convenio el abrir y cerrar los centros de trabajo donde ellos presten sus servicios, debiendo para ello ser portadores de las llaves. En caso de pérdida o deterioro de las mismas la responsabilidad será de la Empresa en la que este personal preste sus servicios.

Sección 2.ª: Altas y bajas.

Art. 30. - *Altas en la Empresa.* La Empresa reflejará en el tablón de anuncios las altas en la Seguridad Social que se produzcan en la plantilla, o una vez que los trabajadores hayan superado el período de prueba.

Art. 31. - *Finiquitos.* Los trabajadores que cesen en las Empresas podrán solicitar del Comité de Empresa o Delegado de Personal, su firma para la plena validez del finiquito siempre y cuando los trabajadores cesantes sean fijos.

Sección 3.ª:

Art. 32. - *La acción sindical.* Las Empresas se someterán a las leyes que sobre esta materia rijan durante el período de licencia de este Convenio.

Art. 33. - *Acumulación de horas sindicales.* Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal podrán acumular el crédito horario en 1 ó 2 miembros como máximo durante períodos semestrales, preavisando a la Empresa con un mes de antelación, designando nominalmente en quien recaer ese crédito. Esta acumulación podrá efectuarse bien por todo el período semestral o bien por un período inferior, bien entendido que en este último caso no podrá ejercitarse el derecho de acumulación en el resto del semestre.

Art. 34. - Será considerada falta grave el hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral, ejercidas sobre cualquier trabajadora/or de la Empresa.

Sección 4.ª: Adscripción del personal.

Art. 35. -

a) Cuando una Empresa en la que viniese realizando el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiera prestado servicio al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con los propios trabajadores de la Empresa, y por el contrario deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el repetido servicio de limpieza hubiera de contratar nuevo personal.

b) Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la misma que estén prestando servicio en dicho centro con la antigüedad mínima de tres meses pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, fuera cual fuese el contrato laboral que tuviesen los trabajadores subrogándose igualmente la nueva titular si la Empresa saliente probase fehaciente y documentalmente que el contrato de servicios, de cualquier tipo que fuera, se hubiese iniciado en menor tiempo del espacio señalado.

El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los tres meses, seguirá perteneciendo a dicha Empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la Empresa. A tales efectos, la Empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo para que la subrogación opere.

Si un cliente contratante rescindiera el contrato de arrendamiento de limpieza con una Empresa, para realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra dicho servicio, antes del transcurso de 6 meses, la nueva Empresa incorporará su plantilla el personal afectado de la anterior Empresa de limpieza. Asimismo no desaparecerá el carácter vinculante en el caso de que la Empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a 6 meses, si la Empresa saliente o los/as trabajadores/as probasen fehaciente y documentalmente que los servicios se hubieran reiniciado por un nuevo contratista. Para que opere

en estos casos la subrogación deberán cumplirse todos los requisitos previstos en el presente artículo.

c) Si por exigencias del cliente tuviera que ampliarse la contrata en estos tres meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal también será incorporado por la contrata entrante. De igual forma la Empresa saliente está obligada a notificar mediante telegrama o carta notarial, a la entrante, su cese en el servicio o en la contrata, con los demás requisitos previstos en este artículo, notificará por escrito asimismo el cese a los trabajadores afectados acreditándoles sus condiciones laborales tales como horario, jornada y retribución. Y en cualquier caso el contrato de trabajo entre la Empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

d) Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga pasarán a estar adscritos a la nueva titular, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones.

e) El personal que en contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular en concepto de interinos hasta tanto se produzca la incorporación del sustituto, las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la antigua titular a sus trabajadores serán abonados a éstos por las mismas al finalizar la contrata.

De igual forma la Empresa cesante a requerimiento de la entrante deberá ponerle en conocimiento en un plazo de cuarenta y ocho horas, la relación de los trabajadores del centro objeto de cambio empresarial, jornada de trabajo, horario, etc., así como acreditar la Empresa saliente a la entrante estar al corriente en los pagos de la Seguridad Social y demás cargas sociales, y tipo de retribuciones (mediante la presentación de los tres últimos recibos de pago a la Seguridad Social y nóminas).

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento. Pero cuando la primera limpieza, tuviera una duración superior a tres meses quedará adscrito a la plantilla de mantenimiento.

f) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que vincula, Empresa cesante, nueva adjudicataria y al trabajador.

No desaparecerá el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la Empresa receptora del servicio suspendiese por por un período inferior a seis meses, dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva Empresa.

g) Si la subrogación a una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, las titulares de las mismas quedarán obligadas al pluriempleo legal del trabajador, así como al disfrute conjunto del período vacacional.

h) La entrada en vigor de este artículo se producirá a partir del día siguiente al de su publicación.

CAPITULO VI

Repercusión en precios

Art. 36. - *Cláusula de precios.* Ambas representaciones hacen constar que los aumentos salariales fijados serán repercutibles por las Empresas en su tarifa de precios desde la fecha de efectos económicos de este Convenio.

Concretamente, para el primer año de vigencia, el incremento total es del 8,50% siendo del 8,25 para el segundo año.

DISPOSICION FINAL

Para todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en la presente Ordenanza Laboral de Trabajo para las Empresas dedicadas a la «Limpieza de Edificios y Locales», aprobada por Orden Ministerial de 15-11-75 y modificada por Orden Ministerial de 17-3-76, además del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

ANEXO

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BURGOS, CORRESPONDIENTE A 1-3-92 A 28-93

Categoría	Salarios	P. Trans.	P. Trans.	P. Benef.	Total Año
GRUPO I: Personal D. Técnico N. T.					
Director	154.668	298	81.652	116.633	2.363.637
Director Comercial	138.675	298	81.652	104.581	2.127.683
Jefe de Personal	138.675	298	81.652	104.581	2.127.683
Jefe de Compras	138.675	298	81.652	104.581	2.127.683
Director Administrativo	138.675	298	81.652	104.581	2.127.683
Jefe de Servicio	138.675	298	81.652	104.581	2.127.683

Categoría	Salarios	P. Trans.	P. Trans.	P. Benef.	Total Año
Personal Titulado					
Titulado de Grado Superior	111.001	298	81.652	83.697	1.719.363
Titulado de Grado medio	102.700	298	81.652	77.441	1.596.893
Titulado Laboral de Prof.	84.138	298	81.652	63.457	1.323.041
GRUPO II: Personal Administrativo					
Jefe Administrativo	105.189	298	81.652	79.327	1.633.625
Jefe Administrativo de 2. ^a	98.466	298	81.652	74.244	1.534.420
Cajero	89.090	298	81.652	67.183	1.396.095
Oficial de 1. ^a	84.138	298	81.652	63.457	1.323.041
Oficial de 2. ^a	74.856	298	81.652	56.442	1.186.078
Auxiliar, Telef., Cobrador	74.856	298	81.652	56.442	1.186.078
Aspirante de 16 a 17 años	46.768	298	81.652	35.259	771.663
GRUPO III: Mandos Intermedios					
Encargado General	98.369	298	81.652	74.175	1.532.993
Supervisor o Encarg. Zona	89.103	298	81.652	67.183	1.286.393
Supervisor o Encarg. Sector	81.655	298	81.652	61.571	1.286.393
Responsable de Equipo	72.621	298	81.652	54.763	1.153.109
Encargado de Grupo o Edif.	76.536	298	81.652	57.707	1.210.863
GRUPO IV: Personal Subalterno					
Ordenan., Almac., Listero, Vig.	72.621	298	81.652	54.763	1.153.109
Botones de 16 a 17 años	46.768	298	81.652	35.259	771.663
GRUPO V: Personal Obrero					
Espec., Peón Limpiador/a	2.385	298	81.652	54.855	1.152.517
Conductor-Limpiador	2.533	298	81.652	58.259	1.218.969
Apendiz de 16 a 17 años	1.531	298	81.652	35.213	769.071
Dieta Completa: 3.745 pesetas		Media Dieta: 1.845 pesetas.			
					6319.-6.210

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 20 de julio 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 «Servicios de Aseo Urbano», S. A. (SAURSA), de Aranda de Duero (Burgos), C/c. 0900702.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Servicios de Aseo Urbano», S. A. (SAURSA), de Aranda de Duero (Burgos), suscrito por la Dirección de la misma y los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, el día 25 de junio de 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 16 del mes actual.

Esta Dirección Provincial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

- 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, 20 de julio de 1992. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Servicios de Aseo Urbano», S. A. y sus trabajadores en el centro de trabajo de Aranda de Duero

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. - *Ambito funcional y territorial.* El presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación para todo el personal que preste sus

servicios en el centro de trabajo de la villa de Aranda de Duero y este efecto a los servicios de limpieza diaria, limpieza de la red de alcantarillado, recogida y tratamiento de residuos sólidos que la Empresa «Servicios de Aseo Urbano», S. A., tiene contratados con el Ilmo. Ayuntamiento de Aranda de Duero.

Art. 2. - *Ambito temporal.* El presente Convenio Colectivo siempre que sea registrado por la Autoridad laboral y aceptado por el Ayuntamiento de Aranda de Duero entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. No obstante, sus efectos económicos serán desde el 1 de enero de 1992 y el resto, desde el día de su firma.

La Empresa abonará con carácter retroactivo desde el mencionado día los atrasos derivados del incremento salarial pactados en este Convenio.

Dichos atrasos serán abonados en un plazo máximo de 30 días desde la ratificación del Convenio por el Pleno del Ayuntamiento de Aranda de Duero.

Art. 3. - *Duración.* La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, es decir, desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1992.

CAPITULO II

Tabla salarial

Art. 4. - *Tabla salarial.* Las retribuciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, corresponden a las señaladas en la siguiente tabla salarial, por categorías y conceptos, teniendo la consideración de salario día:

Categorías	Salario Base/Día
Capataz	3.736
Mecánico	3.583
Aux. Administrativo	3.583
Conductor	3.277
Palista	3.277
Jefe de brigada	3.141
Peón especialista	3.177
Peón	3.078

Art. 5. - *Nocturnidad.* Independientemente de las retribuciones señaladas en la tabla salarial, los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad fijado en el 25% del salario base del Convenio por día trabajado relativo a 365 días.

Art. 6. - *Plus de penosidad-toxicidad.* Los trabajadores afectos a este Convenio, excepto los Auxiliares Administrativos, percibirán mensualmente un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad consistente en el 20% del salario base pactado en este Convenio. Siendo sobre 313 días al año.

Los trabajadores que efectúen los servicios de limpieza de alcantarillado y eliminación de basuras al vertedero, verán incrementado este concepto en un 10% por lo que percibirán mensualmente un 30% del salario base pactado en este Convenio.

El peón que haga funciones eventuales de conductor de 2, durante ese período su salario será de 3.177 pesetas día.

Art. 7. - *Antigüedad.* Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto tres bienios del 5% y quinquenios del 7%, no pudiendo sobrepasar del 6% sobre el salario base del Convenio, conforme lo establece el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8. - *Gratificaciones extraordinarias.* Se estipulan tres gratificaciones extraordinarias en cada año, haciéndose efectivas dentro de los 15 días primeros de marzo, julio y diciembre, a razón de 30 días de salario base Convenio más la antigüedad del salario vigente en cada momento del año en curso. La primera de estas gratificaciones viene a sustituir la antes denominada participación en beneficios, devengándose sobre los 12 meses anteriores.

Art. 9. - *Horas estructurales.* Las horas estructurales se abonarán según la hora real incrementado en un 75%. Las horas extras trabajadas en domingos y días festivos o que sean nocturnas, llevarán un recargo del 100%.

La Empresa dará copia a los representantes de los trabajadores y a la Dirección Provincial de Trabajo de las horas estructurales realizadas.

CAPITULO III

Mejoras sociales

Art. 10. - *Tiempo de bocadillo.* Todos los trabajadores dispondrán de 30 minutos diarios para bocadillo, entendiéndose como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

Art. 11. - *Eventualidad.* La Empresa se compromete a reducir el tiempo máximo para pasar a fijos los contratos temporales, fijándose éste en 12 meses, en los puestos de trabajo que actualmente existen como fijos.

Art. 12. - *Accidentes de trabajo.* Independientemente de los derechos reconocidos por la legislación vigente, a los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la Empresa vendrá obligada a satisfacer el complemento necesario para cubrir el salario mensual pactado y hasta que finalice dicha situación.

Art. 13. - *Baja por enfermedad.* Independientemente de los derechos reconocidos por la legislación vigente, a los trabajadores en situación de I. L. T. por enfermedad común, la Empresa se vendrá obligada a satisfacer el complemento necesario para cubrir el salario mensual pactado. Dicho complemento se abonará desde el primer día en el primero y segundo caso de baja al año, y a partir del octavo día en el tercer caso, el 100% y hasta que finalice la situación de I. L. T. No obstante, los trabajadores tendrán que permanecer en su domicilio ateniéndose al horario que prescriba el facultativo médico. En caso de hospitalización se abonará el 100%.

Art. 14. - *Bolsa de estudios.* La Empresa abonará el 75% de los costos de los libros comprados a los hijos de los trabajadores en edad escolar.

La Empresa dispondrá para la totalidad de todos los trabajadores una bolsa de préstamos por un total de 2.000.000 de pesetas, con un máximo por trabajador de 500.000 pesetas administrado por la Empresa. Esta cantidad será descontada sin interés alguno dentro de su nómina mensual, asimismo se descontará en un año mes a mes y será adjudicada según orden estricto de petición.

Art. 15. - *Fiesta anual.* La fiesta anual para los trabajadores será el día de San Martín de Porres. Cuando la fiesta anual coincida en domingo, el descanso compensatorio de dicho día se efectuará bien entre los 8 días anteriores o posteriores, si es posible cuando el operario lo desee, dentro de fechas próximas al día 3 de noviembre. Los operarios de recogida de basuras, trabajarán en la festividad y descansarán en otro día laborable.

Art. 16. - *Seguro de invalidez o muerte por accidente de trabajo.* La Empresa estará obligada a suscribir la correspondiente póliza de seguros por muerte o invalidez absoluta, en beneficio de sus trabajadores o familiares de éstos que garantice 2.420.000 pesetas.

Art. 17. - *Conservación puesto de trabajo.* Si por finalización del contrato la Empresa (SAURSA) dejara de prestar los servicios desarrollados en la actualidad, estos trabajadores pasarán a la nueva Empresa que contrate o se haga cargo de los servicios mencionados o directamente pasarán al Ayuntamiento de Aranda de Duero, manteniendo siempre

las garantías de los actuales salarios, categorías, antigüedades y número de trabajadores fijos ya aceptados en este momento.

Art. 18. - *Calendario laboral.* La fijación del calendario laboral será pactada por las partes negociadoras de este Convenio, ajustándose en todo momento a las normas dictadas para esta materia por los organismos competentes.

El calendario laboral se expondrá en el tablón de anuncios que hay en el centro de trabajo, en los almacenes de la Empresa, en las oficinas y en las demás dependencias.

Art. 19. - *Ropa de trabajo.* La Empresa proveerá a sus trabajadores de ropa y calzado apropiado en dos uniformes al año. Como mínimo se partirá de la relación siguiente:

a) Limpieza variada:

- 1 chaqueta de pana, 1 pantalón de pana.
- 1 jersey, 1 anorak.
- 1 pantalón de tergal, 2 camisas.
- 1 gorra de pana, 1 gorra de tergal.
- 1 chaqueta de tergal, 1 par de playeras.
- 1 par de botas de invierno.
- 1 traje de agua (que será sustituido cuando éste se rompa).
- 1 par de botas de agua (cada dos años, excepto aquellos trabajos que lo precisen por la propia naturaleza del mismo).

b) Resto de servicios:

- 4 buzos, 2 pares de botas.
- 2 camisas, 1 jersey.
- 1 anorak.
- 1 traje de agua (que será sustituido cuando éste se rompa).
- 1 par de botas de agua, 1 impermeable (para mecánicos).
- 1 chaquetilla y pantalón (para conductores).
- 1 par de botas para el personal del vertedero.

Estas prendas podrán cambiarse de común acuerdo entre Comité o Delegados y la Empresa.

La ropa de trabajo será repartida de dos veces, una el 15 de mayo y otra el 1 de noviembre.

Art. 20. - *Jornada de trabajo.* La jornada laboral queda establecida en 37 horas semanales y para el personal del servicio de alcantarillado la jornada laboral será de 35 horas semanales.

Art. 21. - *Domingos y días festivos trabajados.* Los trabajadores que realicen su servicio en domingos o días festivos porque las necesidades del servicio así lo obliguen serán compensados con un premio de 2.800 pesetas y un día de descanso por día trabajado. Que de no ser posible su descanso, se abonará (además de las 2.800 pesetas) el 75% del salario real resultante.

Asimismo los trabajadores que efectúen la limpieza del mercadillo de la Plaza Mayor los sábados por la tarde percibirán un plus de 1.610 pesetas por sábado trabajado.

Los trabajadores de recogida nocturna recibirán en concepto de plus de lunes 1.200 pesetas por lunes trabajado.

Art. 22. - *Vacaciones.* El personal afecto a este Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 5 semanas al año retribuidas. En ningún caso este período será inferior a 29 días laborables.

Dichas vacaciones serán establecidas en dos turnos. Uno de verano comprendido entre los meses de mayo a octubre y otro de invierno comprendido entre los meses de noviembre y abril. Serán rotativas de tal manera que puedan ser disfrutadas en verano uno de cada dos años.

Las vacaciones se iniciarán en día laboral y se procurará que den comienzo el lunes o día siguiente a festivo.

Art. 23. - Salud laboral:

a) Todos los trabajadores, incluidos eventuales, dispondrán de duchas y servicios en los vestuarios, así como taquillas donde guardar sus ropas y pertenencias.

b) Cada local de los trabajadores y camión de servicio, dispondrá de su correspondiente botiquín de urgencias.

c) Los trabajadores del servicio de recogida de basuras, vertedero y alcantarillado, tendrán un reconocimiento médico cada seis meses y el resto del servicio cada año. El resultado del reconocimiento será entregado a los trabajadores. Se realizará en horas de trabajo, permitiéndose el tiempo suficiente al trabajador para asistir perfectamente aseado.

d) Se crea la figura de Vigilante de Seguridad que tendrá capacidad para el seguimiento de los servicios sanitarios, atribuciones para realizar propuestas y derecho a la información adecuada tanto en el ámbito de la Empresa como ante los organismos oficiales relativos a esta materia.

Art. 24. - *Jubilación especial a los 64 años.* Con carácter voluntario los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación especial a los 64 años, según el R. D. 1.194/1985, de 17 de julio y posteriores normas que se dicten, podrán hacer uso de dichos beneficios.

Las partes se comprometen a fomentar la jubilación anticipada, en este sentido la Empresa abonará a los trabajadores que voluntariamente anticipen su jubilación una compensación económica conforme a la siguiente escala:

A los 60 años: 432.000 pesetas.

A los 61 años: 356.400 pesetas.

A los 62 años: 216.000 pesetas.

A los 63 años: 140.000 pesetas.

La Empresa se compromete a no amortizar el puesto de trabajo dejado vacante por quien se jubile.

La sustitución de dicho puesto se efectuará según marca la Ley reguladora en esta materia.

Art. 25. - *Nuevas contrataciones.* La Empresa se compromete a facilitar a los representantes de los trabajadores los documentos y tipos de contratos que utilice la Empresa para nuevas contrataciones.

Todos los nuevos ingresos serán decididos por la Dirección de la Empresa a la vista de las solicitudes y los requisitos exigidos. Debiendo comunicar estas nuevas contrataciones al Comité de Empresa o Delegado de Personal en el plazo máximo de 10 días.

Art. 26. - *Derechos sindicales.* Los trabajadores dispondrán de 10 horas al año durante la jornada de trabajo para la celebración de asambleas previa comunicación a la Empresa con 48 horas de antelación. No obstante, entra asamblea y asamblea transcurrirá al menos una semana y no pudiendo tener una duración superior de dos horas por asamblea.

Asimismo, los trabajadores y sus delegados sindicales gozarán de la normativa laboral en cada momento en materia laboral.

Los representantes de los trabajadores serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves, antes de hacerse efectivas.

En caso de despido y/o sanción grave de un trabajador, la Empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores antes de llevar a cabo el despido o la sanción.

Necesariamente, antes de la firma de finiquitos, la Empresa facilitará al trabajador (al menos con un día) el contenido del mismo, para que pueda asesorarse a través de los Delegados de Personal o del Sindicato respectivo, entendiéndose nula la firma en caso de incumplimiento.

El Secretario General de la Sección Sindical de aquellos Sindicatos con más de un 10% de representación entre los Delegados de los trabajadores o Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario de 6 horas mensuales.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegado Sindical, podrán acumular las horas de crédito sindical a que tienen derecho cada uno o de ellos a favor de algún miembro del Comité, Delegados de Personal o Delegado Sindical a la que pertenece. De producirse dicha acumulación en un solo miembro las horas ascenderán a 70 mensuales, siempre y cuando no perjudique sustancialmente el servicio de la Empresa.

El Vigilante de Seguridad e Higiene dispondrá de las horas sindicales correspondientes a una jornada de trabajo al mes, de las que disponen los Delegados de Personal y le sean cedidas a éste para ejercer sus funciones. Bien entendido, que mencionadas horas sean cedidas por un Delegado, de tal manera que estas horas sindicales sean utilizadas, bien por el Vigilante de Higiene o bien por un Delegado, pero no que todos los Delegados le cedan parte de sus horas al Vigilante.

Art. 27. - *Cambios de puesto de trabajo.* Se permitirá el cambio de puesto de trabajo y turno cuando exista mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Art. 28. - *Licencias.* Aparte de lo que se especifica en la Ordenanza, los trabajadores afectos a este servicio tendrán derecho a tres días de licencia al año retribuidos para asuntos propios con los siguientes requisitos, salvo casos de urgente necesidad.

a) Notificarse al menos con 7 días de antelación.

b) No coincidir más de un operario, salvo casos de urgencia, que sería ampliado a un operario más a la vez.

Art. 29. - *Retirada del permiso de conducir.* Ante la retirada del carnet de conducir a los conductores en el desempeño de sus funciones, salvo conducción temeraria, la Empresa se compromete a mantener al trabajador en un puesto de trabajo adecuado, respetando su salario.

En el caso de que algún conductor le fuera retirado el carnet de conducir fuera de lo contemplado en el anterior párrafo, la Empresa garantizará con éste la relación laboral adjudicando al trabajador una

nueva categoría con las percepciones correspondientes a ésta última. En el momento de serle levantada la inhabilitación volverá a ocupar su puesto y categoría anterior con las percepciones correspondientes.

Art. 30. - *Ascensos.* En el momento que se produzca una vacante o se cree un puesto nuevo de superior categoría, se procederá a la realización de un examen entre los trabajadores de plantilla, concediéndosele al más apto, siempre que supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad se primará la antigüedad.

Las bases se conocerán con al menos un mes de antelación, salvo en casos excepcionales. El Tribunal calificador estará compuesto por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la Empresa y una persona de la misma categoría, designada por las partes.

Art. 31. - *Puesto de trabajo.* Las sustituciones por enfermedad, vacaciones u otro motivo justificado, y una vez terminada dicha situación, el trabajador sustituido volverá a su puesto habitual y el sustituto a su puesto anterior, no siendo computable el tiempo de sustitución a efectos del artículo 23 del E. T.

CAPITULO IV

Disposiciones finales

Art. 32. - *Comisión paritaria.* Se crea la Comisión mixta o paritaria del Convenio que, con el alcance que señala el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención perceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento que estará formada por los componentes de la mesa negociadora más un asesor de la Empresa y otro de Comisiones Obreras.

Art. 33. - *Revisión salarial.* En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo del período comprendido en el tiempo de vigencia de este Convenio (es decir, del 1-1-92 al 31-12-92) fuese superior al 6,25% las tablas salariales y demás conceptos retributivos recogidos en este Convenio, se revisarán en dicha cantidad lineal.

Art. 34. - *Productividad.* Los trabajadores se comprometen a realizar con esmerada ejecución y puntualidad los trabajos a su cargo.

Se reconoce la capacidad de la Empresa para dirigir los trabajos y la obligación del trabajador para aceptar las órdenes de la persona designada por la Empresa.

La Empresa se compromete a abonar el incremento salarial a aquellos trabajadores que hayan causado baja dentro de la retroactividad del Convenio.

Art. 35. - *Derechos adquiridos.* Se mantendrán todos los derechos adquiridos en la actualidad.

Art. 36. - *Control sindical.* Por parte de los representantes de los trabajadores de todos los contratos según el R. D. publicado el 8 de enero de 1991 en el B. O. E. legislación vigente.

Art. 37. - *Disposición final.* A todos los efectos, y para cuanto no está previsto ni regulado en este Convenio, será de aplicación a la Ordenanza de Trabajo para la Limpieza Pública, Riegos, Recogidas de Basuras y Limpieza de Alcantarillado, del 1 de diciembre de 1972, así como los posteriores anexos a la mencionada Ordenanza y todo tipo de disposiciones legales vigentes.

6257.-41.850

Ayuntamiento de Valle de Valdelucio

Por parte de «Las Pastizas, S. L.», se ha solicitado licencia para la instalación y apertura de una estación de servicio en la margen derecha de la carretera N-627, p. k. 66,150, de esta municipalidad.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, mediante escrito presentado en la Secretaría del Ayuntamiento.

Valle de Valdelucio, 21 de septiembre de 1992. - El Alcalde (ilegible).

7996.-3.000

Junta Vecinal de La Aldea del Portillo de Busto

Aprobado por esta Junta Vecinal, en sesión de 25 de septiembre de 1992, el proyecto de distribución y saneamiento,

redactado por el Ingeniero de Caminos D. Javier Ramos García, por importe de 4.798.612 pesetas, se expone al público por plazo de 15 días, con el fin de que pueda ser examinado por los interesados y presentar cuantas alegaciones consideren oportunas al mismo.

La Aldea del Portillo, a 19 de octubre de 1992. - El Alcalde pedáneo, Javier Miranda Aliende.

7997.-3.000

Ayuntamiento de Villamayor de los Montes

Aprobado por este Ayuntamiento, en sesión celebrada el pasado 15 de septiembre de 1992, el proyecto de mejora de regulación de aguas y obras complementarias en Villamayor de los Montes, por importe de tres millones de pesetas, y redactado por el Ingeniero de Caminos D. Angel Palacios Zafoteza, queda expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento, por espacio de quince días, a fin de oír reclamaciones por las personas interesadas.

Villamayor de los Montes, a 14 de octubre de 1992. - El Alcalde (ilegible).

7998.-3.000

Ayuntamiento de Barbadillo de Herreros

El Ayuntamiento Pleno de esta villa, en sesión de 26-9-1992, aprobó por unanimidad la valoración de las obras de pavimentación de calles en esta localidad conocidas como: Eras-San Esteban, calleja San Sabarnil y San Francisco, realizada por el Arquitecto Técnico D. Juan José Martín Alonso, cuyo presupuesto de ejecución material es de 1.131.756 pesetas y el presupuesto de ejecución de contrata es de 1.650.042 pesetas.

Dicha valoración queda expuesta al público en la Secretaría Municipal por espacio de 15 días desde la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia. Las reclamaciones o alegaciones se presentarán ante el Ayuntamiento Pleno de esta villa.

Barbadillo de Herreros, a 11 de octubre de 1992. - El Alcalde, Ramón Martínez García.

7999.-3.000

Ayuntamiento de Belorado

Doña Florentina Blanco García, Alcaldesa-Presidenta de este Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46-1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales de 28 de noviembre de 1986, he resuelto:

Primero. - Nombrar tercer Teniente de Alcalde al Concejal D. Angel Estébanez Bustillo. A los Tenientes de Alcaldes en cuanto tales, les corresponderá sustituir a esta Alcaldía en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que le imposibilite para el ejercicio de sus atribuciones.

Segundo. - De la presente deducción se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre, notificándose además personalmente a los designados y se publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la presente resolución.

Lo manda y firma la señora Alcaldesa, en Belorado a 7 de agosto de 1992, de lo que certifico. - El Secretario (ilegible). - V.º B.º La Alcaldesa, Florentina Blanco García.

7401.-3.000

Doña Florentina Blanco García, Alcaldesa-Presidenta de este Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52

del Reglamento de Organización y Régimen Jurídico de las Entidades Locales de 28 de noviembre de 1986, he resuelto:

Primero. - Nombrar como miembro de la Comisión de Gobierno de este Ayuntamiento, al tercer Teniente de Alcalde D. Angel Estébanez Bustillo.

Segundo. - De la presente resolución se dará cuenta el Pleno en la primera sesión que se celebre, notificándose, además personalmente a los designados, y se publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la presente resolución.

Lo manda y firma la señora Alcaldesa, en Belorado, a 7 de agosto de 1992, de lo que certifico. - El Secretario (ilegible). - V.º B.º La Alcaldesa, Florentina Blanco García.

7423.-3.000

Ayuntamiento de Medina de Pomar

Se hace público que al amparo de lo establecido en los artículos 72 de la Ley 7/1985, de 2 de abril y 232 y siguientes del R. D. 2.568/1986, del 28 de noviembre, por D. Jesús López Ruiz, como Presidente de la Asociación Micológica, en nombre propio y de sus 77 miembros más, solicita la inscripción en el Registro Municipal de Asociaciones Vecinales que tienen por finalidad el estudio y fomento de la Micología y Plantas y fines recreativos mediante reuniones de tipo amistoso y gastronómico.

Cuanto tengan algo que objetar y oponer a tal inscripción lo pueden manifestar por escrito, dirigido a esta Alcaldía en el plazo de treinta días siguientes a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Medina de Pomar, a 24 de septiembre de 1992. - El Alcalde (ilegible).

7404.-3.000

Ayuntamiento de Valle de Mena

Se hace público que al amparo de lo establecido en los artículos 72 de la Ley 7/1985 de 2 de abril y 232 y siguientes del Reglamento aprobado por Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, que D. Alberto Martínez Castresana, como Presidente, en nombre propio y 22 socios más, solicitan la inscripción en el Registro Municipal de Asociaciones Vecinales de la Asociación «El Pajar-Villasana», que tiene por finalidad el interés general de tipo social, cultural, artístico y recreativos sin ánimo de lucro.

Cuanto tengan algo que objetar u oponer a tal inscripción lo pueden manifestar por escrito dirigido a esta Alcaldía, en el plazo de treinta días siguientes a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Villasana de Mena, a 26 de septiembre de 1992. - El Alcalde, Armando Robredo Cerro.

7405.-3.000

Mancomunidad Voluntaria de Municipios Ribera del Duero (Comarca de Roa)

El Consejo General de la Entidad, en sesión celebrada el día 23 de septiembre de 1992, tiene acordado aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos 1/92, dentro del Presupuesto en vigor.

Lo que se hace público por plazo de quince días hábiles a efectos de oír reclamaciones. Transcurrido dicho plazo sin formularse reclamaciones, el acuerdo provisional se elevará a definitivo sin necesidad de nueva resolución.

Roa, a 25 de septiembre de 1992. - El Presidente, Jesús Sacristán Llorente.

7424.-3.000

Ayuntamiento de Arauzo de Salce

Por acuerdo del Pleno de esta Asamblea Vecinal, en sesión celebrada el 22 de septiembre de 1992, se aprobó el Presupuesto general para el ejercicio de 1992.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 150.1 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, se expone al público durante el plazo de quince días, en la Secretaría y durante las horas de oficina, el expediente completo a efectos de que los interesados que se señalan en el artículo 151 de la Ley antes citada puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno de la Asamblea Vecinal por los motivos que se señalan en el apartado 2 del mentado artículo 151.

En el supuesto de que en el plazo de exposición pública no se presentaran reclamaciones el presupuesto se entenderá definitivamente aprobado sin necesidad de acuerdo expreso.

En Arauzo de Salce, a 25 de septiembre de 1992. - El Alcalde, Julián Pascual Coruña.

7442.-3.000

Por resolución de esta Alcaldía de fecha 1 de septiembre de 1992, y por causa del fallecimiento del primer Teniente de Alcalde, se ha acordado designar Tenientes de Alcalde, que sustituirán al Alcalde por el orden de su nombramiento:

Primer Teniente de Alcalde: D. Vicente Rubio Hernica, que en el mismo acto cesa como segundo Teniente de Alcalde.

Segundo Teniente de Alcalde: D. Francisco Espeja Arauzo.

Tercer Teniente de Alcalde: D. Doroteo Peña Martínez.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en los artículos 44.2 y 46 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

En Arauzo de Salce, a 22 de septiembre de 1992. - El Alcalde, Julián Pascual Coruña.

7443.-3.000

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 39/88, reguladora de las Haciendas Locales, se hace público por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 22 de septiembre de 1992, se adoptó el acuerdo provisional por el que se modifica parcialmente la Ordenanza Fiscal de la tasa suministro de agua a domicilio.

Durante el plazo de treinta días a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, los interesados podrán presentar las reclamaciones que estimen oportunas, en el caso de no presentarse reclamaciones en dicho plazo el acuerdo se entenderá definitivamente adoptado.

En Arauzo de Salce, a 25 de septiembre de 1992. - El Alcalde, Julián Pascual Coruña.

7444.-3.000

Ayuntamiento de Arauzo de Torre

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 39/1988, reguladora de las Haciendas Locales, se hace público por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 20 de julio de 1992, se adoptó el acuerdo provisional por el que se modifica parcialmente la Ordenanza Fiscal del precio público por tránsito de ganado.

Durante el plazo de treinta días a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, los interesados podrán presentar las reclamaciones que

estimén oportunas; en el caso de no presentarse reclamaciones en dicho plazo, el acuerdo se entenderá definitivamente adoptado.

En Arauzo de Torre, a 25 de septiembre de 1992. - El Alcalde, Anastasio Hernando Marina.

7445.-3.000

Ayuntamiento de Villalbilla de Burgos

El Ayuntamiento de mi presidencia, en sesión celebrada el día 24 de septiembre de 1992, adoptó el acuerdo de aprobar la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre Actividades Económicas.

Lo que se hace público por plazo de 30 días hábiles, a fin de que por quien se considere interesado se puedan formular las alegaciones o reclamaciones que consideren oportunas.

Villalbilla de Burgos, a 29 de septiembre de 1992. - El Alcalde (ilegible).

7447.-3.000

Ayuntamiento de Trespaderne

Esta Corporación, en sesión celebrada el día 29 de septiembre de 1992, aprobó inicialmente el expediente de modificación presupuestaria número 1/92, mediante transferencias de crédito de partidas de gastos del Presupuesto General de la Entidad para el presente ejercicio económico.

Referido acuerdo de aprobación inicial queda expuesto al público por término de quince días, a efectos de reclamaciones, entendiéndose elevado a definitivo, sin necesidad de nueva resolución expresa, en el supuesto de no presentarse reclamaciones.

En Trespaderne, a 30 de septiembre de 1992. - El Alcalde, Ricardo Ruiz Ortiz.

7448.-3.000

Ayuntamiento de Redecilla del Camino

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se hace público que en el Pleno del día 25 de septiembre de 1992, adoptó los siguientes acuerdos provisionales:

1.º Aprobar provisionalmente la imposición de los siguientes recursos fiscales:

- Ordenanza Fiscal reguladora de los aprovechamientos comunales de pastos.

Durante treinta días hábiles siguientes al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, los interesados podrán examinar los respectivos expedientes y presentar las reclamaciones que estimen oportunas y en el caso de que éstas no se presentaran, los mencionados acuerdos provisionales se entenderán definitivamente aprobados.

Redecilla del Camino, a 30 de septiembre de 1992. - El Alcalde, Julio Gallo.

7485.-3.000



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS