



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCIÓN Anual 5.830 ptas. Semestral 3.498 ptas. Trimestral 2.226 ptas. Ayuntamientos .. 4.240 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 75 pesetas —: De años anteriores: 175 pesetas	INSERCIÓNES 150 ptas. por línea (DIN A-4) 100 ptas. por línea (cuartilla) 1.500 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU - 1 - 1958
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		
Año 1990	Miércoles 25 de abril	Número 79

Providencias Judiciales

MIRANDA DE EBRO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

Por haberse acordado en esta fecha en los autos de divorcio, seguido con el número 234/88, a instancia de Colette Jeanne Perriaud Detray, representada por el Procurador señor Angulo Santalla, contra Miguel Castro Granados.

Se hace saber: Que en dichos autos se ha dictado sentencia, cuya parte dispositiva dice literalmente:

«Fallo: Que estimando la demanda promovida por doña Colette Jeanne Perriaud Detray, representada por el Procurador señor Angulo Santalla, contra don Miguel Castro Granados,

declarado en rebeldía, debo declarar y declaro:

1.º — La disolución por divorcio del matrimonio contraído por los litigantes en Sorbier (Francia), el día 4 de febrero de 1963.

2.º — Asignar a la esposa e hijos el uso de la vivienda familiar sita en la calle Torre de Miranda, 4-F de esta ciudad.

3.º — La disolución del régimen económico matrimonial.

4.º — Sin perjuicio de lo anterior, queda obviamente a salvo el derecho de los hijos mayores de edad para entablar directa y personalmente la correspondiente acción alimenticia contra sus progenitores.

Todo ello sin hacer una especial condena en cuanto a las costas procesales. Notifíquese la presente resolución a la parte personada y en cuanto

al demandado rebelde se estará a lo preceptuado por el artículo 765 y 283 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Firme que sea esta resolución, comuníquese de oficio al Registro Civil correspondiente a los efectos oportunos.

Contra esta resolución cabe interponer recurso de apelación en el plazo de cinco días a partir de su notificación, para ante la Audiencia Provincial, Sección Civil.

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

Y para que sirva de notificación en forma legal al demandado don Miguel Castro Granados, cuyo actual domicilio se desconoce, expido el presente en Miranda de Ebro, a veintidós de marzo de mil novecientos noventa. — La Secretaria (ilegible).

2164.—5.700,00

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 26 de marzo de 1990, 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 «Compañía del Frío Alimentario, S.A.» (COFRALIM), de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Compañía del Frío Alimentario, S.A.» (COFRALIM), suscrito por la Dirección de la misma y la totalidad

de los trabajadores, el día 13 de marzo de 1990 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 21 del mes actual.

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

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 26 de marzo de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa «Compañía del Frío Alimentario, S.A.» (COFRALIM) y sus trabajadores del centro de Burgos

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º — *Ambito funcional y personal.* — El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales entre la empresa COFRALIM, centro de trabajo de Burgos, y el personal de su plantilla, con la excepción del señor Delegado de la Empresa.

Art. 2.º — *Ambito territorial.* — Este Convenio será de aplicación en el centro de trabajo de Burgos.

Art. 3.º — *Ambito temporal.* — El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1990 y tendrá una duración de un año finalizando el 31 de diciembre de 1990. El Convenio se prorrogará tácitamente salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro de los tres últimos meses de su vigencia.

Art. 4.º — *Incremento salarial.* — Año 1990: Las retribuciones correspondientes al año 1990 son las recogidas en el anexo 1.

Art. 5.º — *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo sólo ser aplicado parcialmente.

Art. 6.º — *Comisión paritaria.* — El conocimiento y los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de las condiciones pactadas en el presente Convenio, se realizará a través de la Comisión Paritaria que queda constituida y formada por los siguientes miembros.

— Representantes de la empresa: Jefe de Zona y Jefe de Depósito.

— Representantes del personal: José Carlos Andrés y Pedro Jesús Alonso.

Art. 7.º — Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 8.º — La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y orientaciones legales vigentes. Sin merma de la autoridad reconocida a la Dirección de la Empresa, el Delegado de Personal tendrá la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo.

Art. 9.º — La empresa, teniendo en cuenta que el contenido fundamental de los puestos de trabajo de Promotores y Autoventas se realiza fuera del centro de trabajo, es decir, en la calle, y en virtud del derecho reconocido en las disposiciones legales, de poder adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, aplica el régimen de trabajo a tarea, tanto a efectos de la realización del mismo como a efectos de la retribución.

Art. 10. — La determinación del trabajo a tarea afecta solamente a Promotores y Autoventas y se efectuará por la empresa fijando para cada categoría profesional la

tarea a realizar, en un período determinado de tiempo, atendiendo a las características y particularidades de cada ruta y teniendo en cuenta, entre otros factores, el número de visitas a realizar. En consecuencia, para la realización del trabajo a tarea, la Empresa fijará la hora de iniciación de la jornada, finalizando una vez realizada la misión diaria asignada.

Si el trabajador considerase excesiva la tarea asignada lo pondrá en conocimiento de su Jefe inmediato. Contra la decisión de éste, podrá recurrir a la Dirección de la Empresa, por sí mismo, o a través del Delegado del Personal. La Dirección resolverá en el plazo de diez días. Contra tal resolución podrá recurrirse ante el Organismo laboral competente (Comisión Paritaria, etc.), sin perjuicio de continuar cumpliendo las instrucciones recibidas hasta tanto se resuelva definitivamente lo que proceda.

Para el resto del personal, es decir, Administrativos y Camaristas, dado que el contenido fundamental de estos puestos de trabajo, se realiza en el interior del Centro de Trabajo, la Empresa aplica el régimen de trabajo de jornada partida o jornada continuada, tanto a efectos de la realización del mismo, como a efectos de la retribución.

DEFINICION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 11. — Los contenidos de los diferentes puestos de trabajo consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos, dada la diversidad de trabajos que habitualmente debe de realizar cada categoría profesional, y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas si la necesidad del volumen de la empresa no lo requiere.

Art. 12. — *Promotor.* — Es el que presta sus servicios para realizar actividades de promoción, captación de clientes y prospección de ventas y publicidad, siendo responsable de un grupo de personas y funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la empresa, tanto en los aspectos comerciales como administrativos y mantenimiento de vehículos y demás medios comerciales, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encargará del entrenamiento del personal de su grupo. Por necesidades transitorias o imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior, durante el tiempo estricto que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Como expresión de lo anteriormente indicado tenemos los trabajos de autoventistas, descarga de camiones de fábrica, distribución de conservadoras, islas, kioscos, etc.

Art. 13. — *Autoventa.* — Es el que presta sus servicios para efectuar la distribución de los productos a los clientes de la Empresa, conduciendo el vehículo que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro de contado y crédito y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, control de los medios concedidos en poder de clientes, visitando a todos los clientes de cada ruta, informando diariamente a sus superiores de su gestión, cuidando del mantenimiento y conservación del vehículo.

Por necesidades organizativas, las funciones detalladas en el párrafo anterior podrán ser asignadas a productores distintos. En tal supuesto, quedarán encuadrados en esta categoría tanto el productor que realice actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, como el que se encarga de efectuar la distribución y consiguiente cobro y liquidación de la mercancía, carga y descarga del camión, etc.

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el tiempo que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Como expresión de lo anteriormente indicado tenemos los trabajos de descarga de los camiones de fábrica, distribución de conservadoras, islas, kioskos, etc., limpieza del almacén, conservadoras, etc.

Art. 14. — *Administrativo*. — Es el que presta sus servicios en calidad de Administrativo, para realizar operaciones administrativas y, en general, las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

Los distintos cometidos asignados a esta categoría o especialidad son meramente enunciativos, dada la diversidad de trabajos que habitualmente debe de realizar este trabajador. Por tanto, estará dispuesto a realizar cuantos trabajos inspirados en el principio de la buena fe, le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de la Organización.

Por necesidades transitorias o imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior, durante el tiempo estricto que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría.

Art. 15. — *Camarista*. — Es el que presta sus servicios en calidad de Camarista para:

— Descargar los suministros al Depósito y su introducción en la cámara o almacén.

— Tener perfectamente ordenados los productos en el interior de la cámara o almacén.

— Servir y cargar los pedidos que le efectúen los Promotores, Autoventistas o posibles clientes que se acerquen a comprar al mismo Depósito.

— La limpieza, orden del almacén y vigilancia de las instalaciones.

— La limpieza y ordenación de las conservadoras, islas, kioskos, etc.

Los distintos cometidos asignados a esta categoría o especialidad son meramente enunciativos, dada la diversidad de trabajos que habitualmente debe de realizar este trabajador. Por tanto, estará dispuesto a realizar cuantos trabajos, inspirados en el principio de la buena fe, le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de la Organización.

DETERMINACION DE LAS CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 16. — La empresa aplica el régimen retributivo de trabajo a tarea para promotores y autoventas, según la tabla del anexo número 1.

Durante el año 1990 se aplicará el sistema de comisiones que se recoge en el anexo número 1.

Serán exceptuados de esta aplicación los trabajadores de reciente incorporación a la empresa y que, por estar en período de formación e información, tengan convenidas para el primer año de trabajo condiciones especiales, que en todo caso serán las aplicables.

La empresa se reserva la capacidad de introducir modificaciones en el sistema de comisiones por razones de estrategia retributiva, incorporación de nuevos productos, cambio en los sistemas de ventas, etc.

La retribución del trabajo a tarea se compondrá de dos partes:

— Una, en concepto de sueldo fijo, correspondiente a la categoría profesional del trabajador afectado, cuyo contenido se recoge en el artículo 12 y 13.

— Y otra, en concepto de comisiones que retribuirán:

a) La forma en que se desarrolla la tarea.

b) Los desfases de tiempo, en cómputo anual, que pudiesen resultar en la realización de la tarea.

Art. 17. — El anexo 1, recoge igualmente la retribución pactada al resto del personal, de acuerdo con su categoría profesional.

Art. 18. — Asimismo, se recoge en el anexo número 1, los diferentes conceptos económicos como son:

— La compensación por comida, según la categoría profesional, siempre que por razones de trabajo, se produzca el desplazamiento del personal afectado, de forma que no puedan comer en el domicilio o lugar habitual.

— La compensación por guardias en domingos y festivos que será igual para todas las categorías profesionales.

JORNADA LABORAL

Art. 19. — La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.817 horas año de trabajo efectivo, medidas en cómputo anual.

Art. 20. — Dado el carácter eminentemente estacional de la venta de helados y congelados, dado que está establecida la jornada anual de 1.817 horas efectivas de trabajo, la empresa flexibilizará la jornada laboral atendiendo a las necesidades del trabajo de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

Art. 21. — La jornada laboral se adaptará a las necesidades del centro de trabajo, siguiendo como norma general la hora de entrada en campaña a las ocho de la mañana y a las ocho y media fuera de campaña.

A estos efectos se fija el período de campaña desde el 1.º de abril al 30 de septiembre, ambos inclusive, período en el cual se trabajarán 16 sábados completos a determinar en el depósito.

La hora de iniciación de la jornada podrá o no ser la misma para las diferentes categorías profesionales.

Art. 22. — Dado que el 80 por 100 de las ventas de helado, se efectúan en el período de campaña, se trabajarán los 16 sábados determinados en el artículo anterior.

Queda exceptuado el personal administrativo, dado que la índole de su trabajo lo permite, de forma que los 16 sábados determinados en el artículo 21 acabarán su jornada a las 14 horas.

Como compensación, no se trabajará ningún sábado del resto del año. Además de esto y para favorecer la compensación, se añadirán tres días más de fiesta a las vacaciones reglamentarias siempre fuera del período de campaña.

Art. 23. — Las fiestas laborables, que tendrán carácter retribuido y no recuperable son catorce al año de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

La relación concreta de las fiestas en este centro de trabajo figura como anexo número 2 a este Convenio.

Art. 24. — *Trabajo en domingos y festivos.* — En principio no cabe el trabajo en domingos y festivos del personal con las siguientes excepciones:

— *Para Promotores:*

a) Cuando por necesidades transitorias, esté realizando la función de Autoventista, dándose las circunstancias que obligan a hacer ruta.

b) Cuando sea nombrado responsable de la Guardia, como responsable de la apertura del Depósito y cierre del mismo, así como de la liquidación de la venta y mercancía.

— *Para Autoventas:*

a) Cuando por circunstancias imprevisibles de fuerza mayor o averías de máquinas o vehículos no pudiese ser atendido el trabajo imprescindible programado.

b) En distribución el personal estrictamente necesario para atender servicios especiales limitados, tales como kioskos, ferias y festejos locales, espectáculos deportivos y análogos.

El espíritu que inspira esta normativa del trabajo en domingos y festivos se basa en la voluntad de reducir las guardias al mínimo necesario.

VACACIONES

Art. 25. — El personal disfrutará de un período anual de descanso de 30 días naturales y serán concedidos fuera del período de Campaña, dada la especial intensificación del trabajo en esta época.

VARIOS

Art. 26. — *Prendas de trabajo.* — La empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales quedarán siempre como propiedad de la empresa:

— *Autoventas:*

Cuatro camisas y cuatro pantalones que tendrán una duración de un año.

Dos jerseys entretiempo.

Una cazadora térmica que se renovará cuando sea necesario.

— *Camarista:*

Un equipo especial térmico que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental que se renovará cuando sea necesario.

— *Personal administrativo:*

Dos batas a todo aquel que se comprometa a usarlas.

BAJAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE NO LABORAL O ACCIDENTE DE TRABAJO

Art. 27. — La Empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando a la prestación correspondiente de la Seguridad Social, alcance la totalidad del salario que percibía de promedio mensual durante los últimos doce meses.

El abono de este complemento tendrá una duración máxima de doce meses y empezará a devengarse una vez transcurrido dos meses de producida la enfermedad o el accidente, de tal forma que el último mes de abono sea el mes 14 a partir de la enfermedad o accidente.

No obstante, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico designado por la empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

Art. 28. — *Normas supletorias.* — En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de rango superior.

Art. 29. — *Garantía del puesto de trabajo.* — Los trabajadores que se vean privados de carnet de conducir por un máximo de hasta tres meses y el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la empresa, mantendrán la misma categoría y remuneración salarial normal, cuando la retirada de dicho carnet de conducir sea motivada por infracción al Código de la Circulación que no revista el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia. Durante el período de retirada del carnet, la empresa podrá destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

Anexo n.º 1

Condiciones económicas año 1990

Categoría	Importe bruto anual	Penosidad	Salario por paga (15 pagas mensuales)	
			Sueldo base	Plus actividad
Promotor	1.740.300		34.198	81.822
Autoventista	1.454.760		28.050	68.934
Administrativo A ..				
Administrativo B ..	1.374.270		18.000	73.618
Camarista A				
Camarista B	1.520.880	13.225	18.000	70.167

PLUS DE PENOSIDAD

Los camaristas percibirán un Plus de Penosidad del 15 por 100 sobre el sueldo base y plus de actividad durante las 15 pagas anuales. Sobre el incentivo de campaña no se aplicará el plus de penosidad.

COMPENSACION POR COMIDA

Categoría	Importe por comida
Promotor	915
Autoventa	845

COMPENSACION POR GUARDIAS EN FESTIVOS

Para todo el personal: 6.145.

PERSONAL DE NUEVA INCORPORACION

El personal de nueva incorporación a la empresa, estará en todo lo que a este Convenio se refiere, a las condiciones especiales con él pactadas para el primer año de la incorporación a la empresa, por estar en período de formación e información, tanto en la retribución fija como variable y demás circunstancias de trabajo con él convenidas.

SISTEMA DE COMISIONES SOBRE VENTAS NETAS COBRADAS

	CAMPAÑA		NO CAMPAÑA	
	Abril	a Septiembre	Octubre	a Marzo
	% Contado	% Crédito	% Contado	% Crédito
— Promotores con 2 camiones:				
Helado	1,10	0,80	2,15	1,70
Verduras, precocinados y pescado	1,10	0,80	1,10	0,80
Pastelería	1,10	0,80	1,10	0,80
— Promotores con 3 camiones:				
Helado	0,95	0,70	1,80	1,45
Verduras, precocinados y pescado	0,95	0,70	0,95	0,70
Pastelería	0,95	0,70	0,95	0,70
— Autoventas:				
Helado	2,15	1,70	4,00	3,20
Verduras, precocinados y pescado	2,50	2,00	2,50	2,00
Pastelería	2,50	2,00	2,50	2,00

NOTAS:

1. — *Grandes clientes:*

Hasta el 10 por 100 de descuento se adjudica el 100 por 100 de la venta a Promotores y Autoventas.

Del 10 al 15 por 100 de descuento se adjudica:

— 65 por 100 de la venta a Promotores y Autoventas.

— 35 por 100 de la venta al Depósito.

Del 15 al 20 por 100 de descuento se adjudica:

50 por 100 de la venta a Promotores y Autoventas.

50 por 100 de la venta al Depósito.

2. — *Promotores con 4 camiones:*

El porcentaje de Comisiones será el mismo que para el caso del Promotor con 3 camiones.

La cifra de ventas sobre las que se aplicará el sistema de comisiones se determinará mediante la siguiente operación aritmética:

$$\frac{\text{Suma de ventas de los 4 camiones}}{4} \times 3 =$$

= cifra de ventas sobre la que se aplicará el sistema de comisiones.

2. — *Promotores con 5 camiones:*

El porcentaje de Comisiones será el mismo que para el caso del Promotor con 3 camiones.

La cifra de ventas sobre las que se aplicará el sistema de comisiones se determinará mediante la siguiente operación aritmética:

$$\frac{\text{Suma de ventas de los 5 camiones}}{5} \times 3 =$$

= cifra de ventas sobre la que se aplicará el sistema de comisiones.

4. — El tipo de comisión está incrementado de forma que mensualmente se recibe la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones, percibiéndose por tanto en dicho período únicamente la retribución fija.

5. — La base de liquidación de comisiones sobre la que se aplicará los diferentes tipos de comisión, será la de ventas de contado más las ventas de crédito cobra-

das, más las ventas a crédito a las Cadenas Nacionales que se señalan a continuación:

PRYCA	EROSKI
ALCAMPO	FLUNCH
SIMAGO	UNAGRAS
MAKRO	CONTINENTE
KANGURO	MAESA
MERCADONA	SELEX
VIVODIST	GRUMA
EL CORTE INGLES	PREKO
IFA ESPAÑOLA	SEBASTIAN DE LA FUENTE
OLIVER Y BERENGUER	DIGSA CADA DIA
CADESA	TULIPANES
TIVOLI	SUPER JOBAC
GESER	JUMBO

INCENTIVO DE CAMPAÑA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El objeto del incentivo es premiar la puntualidad en la ejecución de los trabajos administrativos y el posible exceso de tiempo que pudiera derivarse de su realización, de acuerdo con las normas específicas que para su aplicación se desarrollen.

El incentivo se liquidará durante los meses de abril a septiembre, ambos incluidos. La cantidad estipulada es de 11.535 ptas. quincenales, durante el período considerado.

El pago del incentivo se realizará a través de la nómina de mes siguiente.

INCENTIVO DE CAMPAÑA PARA EL PERSONAL DE CAMARAS

El objeto del incentivo es premiar la forma en que se realiza el trabajo por el personal de cámara y el posible exceso de tiempo que pudiera derivarse de su realización, de acuerdo con las normas específicas que para su aplicación se desarrollen.

El incentivo se liquidará durante los meses de abril a septiembre, ambos incluidos. La cantidad estipulada es de 9.765 ptas. quincenales, durante el período considerado.

El pago del incentivo se realizará a través de la nómina del mes siguiente.

Anexo n.º 2

Fiestas anuales para 1990 publicadas en el «Boletín Oficial de Castilla y León»

Se declaran días festivos laborables y no recuperables, en el ámbito territorial de Castilla y León.

- Día 1 de enero, Año nuevo.
- Día 6 de enero, Epifanía del Señor.
- Día 12 de abril, Jueves Santo.
- Día 13 de abril, Viernes Santo.
- Día 23 de abril, Fiesta de la Comunidad Autónoma.
- Día 1 de mayo, Fiesta del trabajo.
- Día 15 de agosto, Asunción de la Virgen.
- Día 12 de octubre, Fiesta Nacional de España.
- Día 1 de noviembre, Todos los Santos.
- Día 6 de diciembre, Día de la Constitución Española.
- Día 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
- Día 25 de diciembre, Natividad del Señor.

Fiestas locales en Burgos

- Día 18 de junio, Festividad del Curpillós.
- Día 29 de junio, Festividad de San Pedro y San Pablo.

SABADOS CAMPAÑA A TRABAJAR 1990

16 sábados — Campaña
— Fijos

Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
7	12	2	7	4
14	19	9	14	11
	26	16	21	
		23	28	
		30		

INCENTIVO DE CAMPAÑA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO 1990

— *Objetivo del incentivo:*

El objetivo del incentivo es premiar la corrección y la puntualidad en la ejecución de los trabajos administrativos y remunerar el posible exceso de tiempo que pudiera derivarse de su realización, de acuerdo con los criterios que a continuación se especifican:

— *Características del incentivo:*

1. — Será del mes de abril al mes de septiembre, ambos incluidos.
2. — La autorización para el pago deberá contener tanto la firma del Delegado correspondiente como de la Auditoría.
3. — Los criterios de valoración para decidir la procedencia o no del pago serán establecidos próximamente en la forma habitual, junto con los objetivos quincenales y mensuales.

— *Importe del incentivo:*

1. — El incentivo tendrá carácter quincenal y estará vigente durante los meses arriba citados.
2. — Su importe será de 11.535 pesetas por quincena y persona.
3. — El pago del incentivo se realizará a través de la nómina del mes siguiente.

INCENTIVO DE CAMPAÑA PARA EL PERSONAL DE CAMARA 1990

— *Objetivo del incentivo:*

El objetivo del incentivo es premiar la forma en que se realiza el trabajo por el personal de cámara y el posible exceso de tiempo que pudiera derivarse de su realización, de acuerdo con los criterios que a continuación se especifican:

— *Características del incentivo:*

1. — Será del mes de abril al mes de septiembre, ambos incluidos.
2. — Será responsabilidad del Delegado, sin necesidad de pedir autorización, la decisión sobre si procede o no su abono.
3. — Los criterios que valorará el Delegado serán los siguientes:

a) *Existencias:*

- Funcionamiento de las notas de envío según normas.
- Funcionamiento de las hojas de carga según normas.

— Orden y limpieza de la cámara.

b) *Delegación:*

— Orden y limpieza de la nave.

c) *Conservadoras y kioskos:*

- Orden y limpieza.
- Control de las entradas y salidas y colaboración en su colocación.

d) *Colaboración con el Delegado.*

— *Importe del incentivo:*

1. — El incentivo tendrá carácter quincenal y estará vigente durante los meses arriba citados.
2. — Su importe será de 9.765 pesetas por quincena y persona.
3. — El pago del incentivo se realizará a través de la nómina del mes siguiente.

CALENDARIO LABORAL

— Semanas año = $\frac{365}{7} = 52,1428$ semanas.

52,1428 semanas × 40 horas 2.085,71 horas

— A deducir:

$\frac{30 \text{ días vacaciones}}{7} \times 40 \text{ horas} = 171,43$

Festivos = $\frac{14 \times 40}{7} = 80,00$

3 días por convenio $\frac{3 \times 40}{7} = 17,14$ 268,57 horas

1.817,14 horas

Ajuste Convenio — 0,14 horas

TOTAL 1.817,00 horas

HORARIO DE TRABAJO ADMINISTRATIVOS

Horario de 1 de mayo a 1 de septiembre/90:

— De lunes a viernes: 87 × 8,5 horas ... 739,5 horas

— Sábados: 16 × 6,0 horas ... 96,0 horas

Resto del año/90:

— De lunes a viernes: 135 × 7,25 horas	978,75 horas
— Sábados: Fiesta	—
TOTAL	1.814,25 horas

Nota: Faltan 2,75 horas.

CALENDARIO HORARIO DE CAMARISTAS

Horario en campaña del 1-4 al 30-9-90:

— De lunes a viernes: 8,25 h. × 127 días	1.047,75 h.
— Sábados: 8,00 h. × 16 días	128,00 h.

Horario no campaña del 1-1 al 31-3 y del 1-10 al 31-12-90:

— De lunes a viernes: 6,75 h. × 95 días	641,25 h.
— Sábados: Fiesta	—
TOTAL	1.817,00 h.

CALENDARIO HORARIO DE PROMOTORES Y AUTOVENTAS

Horario en campaña del 1-4 al 30-9-90:

— De lunes a viernes de trabajo a tarea a razón de 8,25 horas × 127 días	1.047,75 horas
— Sábados de trabajo a tarea a razón de 8 horas × 16 días	128,00 horas

Horario no campaña del 1-1 al 31-3 y del 1-10 al 31-12-90:

— De lunes a viernes de trabajo a tarea a razón de 6,75 horas × 95 días	641,25 horas
— Sábados: Fiesta	—
TOTAL	1.817,00 horas

2249.—92.850,00

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 28 de marzo de 1990, 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 «Galletas Coral, S.A.», de Miranda de Ebro (Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Galletas Coral, S.A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 23 de marzo de 1990 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 26 del mes actual.

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

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 28 de marzo de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Galletas Coral, S.A.», de Miranda de Ebro (Burgos)

CAPITULO I

*Disposiciones generales*Sección 1.^a — *Partes contratantes y ámbito.*

Artículo 1.º — *Partes contratantes.* — El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente entre la representación sindical de los trabajadores de la empresa «Galletas Coral, S.A.», de Miranda de Ebro, y la Dirección o representación económica de la empresa.

Art. 2.º — *Ámbito funcional y territorial.* — Los preceptos de este Convenio obliga a la empresa «Galletas Coral, S.A.», de Miranda de Ebro, y son de aplicación para todos los centros de trabajo de la misma.

Art. 3.º — *Ámbito personal.* — Las cláusulas de este Convenio afectan, con las excepciones legales preceptuadas, a la totalidad del personal que, durante la vigencia del mismo, trabaje bajo la dependencia de la empresa «Galletas Coral, S.A.», de Miranda de Ebro.

Art. 4.º — *Ámbito temporal.* — El convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 1990 y finalizando el 31 de diciembre de 1991. El Convenio Colectivo se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento.

Sección 2.^a — *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Art. 5.º — *Compensación, absorción y garantía «ad personam».* — Todas las mejoras que se fijen en este Convenio, serán contempladas en su conjunto, siendo compensables y absorbibles en su aspecto general o particular y por las que pudieran establecerse de cualquier tipo por disposición legal, respetándose exclusivamente las situaciones personales que con carácter global, excedan del pacto y que se mantendrán estrictamente «ad personam».

Sección 3.^a — *Comisión paritaria.*

Art. 6.º — *Comisión paritaria.* — Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, compuesta por dos representantes de los trabajadores, uno de cada una de las dos centrales sindicales que integran la actual representación, firmantes del Convenio, y por representantes de la Dirección de la Empresa, de la que uno de ellos será don José Luis Solana Sojo.

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

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

CAPITULO II

*Retribuciones*Sección 1.^a — *Regulación salarial.*

Art. 7.º — *Salario base.* — Será el que queda fijado en la columna «A» de la tabla salarial que se incluye en el

anexo, lo que significa, sobre las tablas salariales, en concepto de salario base, vigentes al 31 de diciembre de 1989, esto es, una vez aplicada la cláusula de revisión y comprender en dicho salario base el anterior Plus de Transporte, un incremento del 7 por 100.

Se establece que el salario base vigente el 31 de diciembre de 1990, tendrá a partir del 1 de enero de 1991 y para todo este año, un incremento del 7 por 100.

Art. 8.º — *Plus de asistencia y puntualidad.* — En la tabla salarial que figura como anexo, se establece un complemento de asistencia y puntualidad (columna «B»), que se percibirá por día trabajado. La total asistencia y puntualidad al trabajo determinará que se perciba durante 25 días mensuales, este plus supone un incremento del 7 por 100 respecto a aquél, una vez aplicada la cláusula de revisión, vigente el 31 de diciembre de 1989, y se cobrará también en vacaciones.

El plus de asistencia y puntualidad experimentará, para el año 1991 un aumento del 7 por 100, aplicable al importe que, en tal concepto, se perciba el 31 de diciembre de 1990, y añadiéndose, a la cantidad resultante, 120 pesetas por día trabajado.

Art. 9.º — *Cláusula de revisión.* — Para el caso de que el incremento anual de IPC registre a 31 de diciembre de 1990 un crecimiento superior al 7 por 100, se efectuará una revisión salarial equivalente a la diferencia resultante. La revisión se llevará a cabo una vez se constate oficialmente por el INE el IPC real de 1990, y cuando proceda se abonará con efectos del de enero de 1991, tal revisión, de producirse, servirá de base de cálculo para aplicar, una vez realizada, el incremento pactado del 7 por 100 para el año 1991.

CAPITULO III

Condiciones laborales

Art. 10. — *Gratificaciones extraordinarias.* — Con carácter de complemento salarial, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en verano y navidad, en la cuantía de 30 días de salario base fijado en el anexo, más antigüedad. La paga de verano se abonará antes del día 30 de junio.

Art. 11. — *Beneficios.* — Todo personal afectado por este Convenio percibirá por el concepto de beneficios un equivalente de 30 días de salario base pactado, más antigüedad.

Art. 12. — *Antigüedad.* — Se mantiene el porcentaje establecido en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, pero aplicable sobre los salarios base del Convenio.

Art. 13. — *Dieta.* — Se cobrará por la dieta completa 2.700 pesetas y 1.400 por la media dieta, o se presentarán facturas.

Art. 14. — Las vacaciones serán de 30 días naturales, más un día adicional cuyo disfrute coincidirá necesariamente con el siguiente a la fiesta local respectiva. El día inicial será necesariamente un lunes.

Art. 15. — La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Se concederá a las jornadas continuadas un período de descanso para bocadillo de 15 minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 16. — *Servicio Militar.* — El trabajador afectado por dicho servicio percibirá las pagas extraordinarias de verano y Navidad, siempre y cuando tenga dos años de antigüedad en la empresa.

Art. 17. — *Accidentes de trabajo.* — Las condiciones para el abono del complemento en caso de ILT por accidente, fijadas en el artículo 34 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación —O. M. de 8 de julio de 1976—, aplicable al presente Convenio, se mejoran en el sentido de aplicar la cobertura del complemento para alcanzar la totalidad del salario que percibía el trabajador en el momento de accidentarse, devengándose a partir del décimo día, en vez del mes previsto en la Ordenanza, y permaneciendo inalterado el resto del artículo de la citada Ordenanza.

Art. 18. — *Ayuda por jubilación.* — Al producirse la baja en la empresa por jubilación, con 20 años en la misma, percibirá una gratificación equivalente a dos meses de salario más antigüedad.

Art. 19. — *Ropa de trabajo.* — La empresa se compromete a entregar dos prendas de trabajo anuales, entregando los trabajadores las usadas.

CAPITULO IV

Derechos sindicales

Art. 20. — *Comité de empresa.* — Este organismo tendrá reconocidos los derechos y funciones previstos en la legislación vigente.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 21. — *Disposición final.* — A todos los efectos y para cuanto no está previsto en este Convenio, será de aplicación la normativa legal vigente y la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación.

TABLA DE RETRIBUCIONES

	Año 1990		Año 1991	
	S. base	P. asistencia	S. base	P. asistencia
— <i>Técnicos titulados</i>				
Técnico Jefe	102.385	12.112	109.552	15.960
Técnico	84.790	9.946	90.725	13.642
Ayudante técnico	64.862	6.858	69.402	10.338
Practicante	63.171	11.167	67.593	14.949
— <i>Técnicos no titulados</i>				
Maestro fabricación	68.151	12.502	72.922	16.377
Encargado General	68.151	12.502	72.922	16.377
Encargado Sección	64.458	6.742	68.970	10.214

	Año 1990		Año 1991	
	S. base	P. asistencia	S. base	P. asistencia
— Empleados administrativos				
Jefe	76.120	7.828	81.448	11.376
Oficial 1. ^a	65.423	9.171	70.003	12.813
Oficial 2. ^a	63.066	8.951	67.481	12.578
Auxiliar	58.194	6.121	62.268	9.549
Aspirante	35.514	4.772	38.000	8.106
— Empleados mercantiles				
Jefe Ventas	75.308	8.936	80.580	12.562
Viajante	59.159	4.911	63.300	8.255
Corredor de Plaza	59.159	4.911	63.300	8.255
— Personal de producción				
Oficial 1. ^a	2.056	333	2.200	476
Oficial 2. ^a	1.982	247	2.121	384
Ayudante 18 años	1.922	230	2.057	366
Ayudante menor 18 años	1.198	191	1.282	324
Aprendiz mayor 18 años	1.931	224	2.066	360
Aprendiz 17 años	1.182	149	1.265	279
— Subalternos				
Almacenero	2.052	368	2.196	514
Mujer limpieza	1.931	224	2.066	360
Telefonista	1.931	224	2.066	360
— Oficinas varios				
Mecánico	2.054	333	2.198	476
Chófer 1. ^a	2.057	333	2.201	476
Chófer 2. ^a	1.982	247	2.121	384
Repartidor	1.982	247	2.121	384
Electricista	2.057	333	2.201	476
				2297.—26.250,00

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 28 de marzo de 1990, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Construcciones y Obras Públicas de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Construcciones y Obras Públicas, suscrito por la Federación de Empresarios de la Construcción y las Centrales Sindicales Unión Sindical Obrera (U.S.O.), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), el día 23 de marzo de 1990 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 29 del mismo mes de marzo de 1990.

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

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 2 de abril de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

**Convenio Colectivo de Trabajo del sector
 de Construcción y Obras Públicas
 de la provincia de Burgos**

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º — *Partes contratantes.* — El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la Federación de Empresarios de Construcción de la provincia de Burgos y en representación sindical de los trabajadores del sector las Centrales Sindicales CC.OO., U.G.T. y U.S.O.

Art. 2.º — *Ambito funcional.* — Los preceptos de este Convenio obligan a las empresas cuya actividad sea alguna de las comprendidas en los apartados 1 y 3 «Construcción y Obras Públicas» y «Canteras, Graveras y Arenas, respectivamente, del anexo 1 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 3.º — *Ambito territorial*. — El presente Convenio obliga a todas las empresas cuyas actividades vienen establecidas en el artículo 2.º de este Convenio, con centros de trabajo radicados en la provincia de Burgos, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social fuera de ella.

Art. 3.º — *Ambito personal*. — El presente Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría, que durante su vigencia bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las que señala la Ley 8/80, de 14 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º — *Ambito temporal*. — El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y surtirá efectos económicos desde el 1.º de enero de 1990 y finalizará el 31 de diciembre de 1990.

Art. 6.º — *Garantías personales*. — Se respetarán las condiciones personales que con carácter global y en cómputo anual superen lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 7.º — *Compensación y absorción*. — Todas las mejoras establecidas en este Convenio, podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual hasta donde alcancen, por las retribuciones o mejoras voluntarias de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Art. 8.º — *Vinculación a la totalidad*. — Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente en uso de sus facultades, no aprobara o modificara sustancialmente algunos de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Art. 9.º — *Normativa aplicable a las relaciones laborales*.

1.º — Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por la normativa laboral de derecho necesario contenida en las Leyes Generales del Estado.
- b) Por el presente Convenio.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en contrato válido individual de trabajo.
- d) Por los usos y costumbres locales.

2.º — Las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

3.º — En caso de concurrencia de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, será de aplicación aquella que considerada en su conjunto, y en su cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, resulte más beneficiosa para el trabajador, con la salvedad de que la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970, será considerada como simple norma supletoria respecto del presente Convenio Colectivo, en tanto que aquella no quedé derogada por la Autoridad competente.

4.º — Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a los derechos que tengan reconocidos por

disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán renunciar a los derechos reconocidos como indisponibles en este Convenio.

CAPITULO II

De la contratación en general

Art. 10. — *Legislación aplicable*. — Será de aplicación exclusiva a las condiciones laborales relativas a ingresos, períodos de prueba, duración, modificación, suspensión y extinción de contratos, así como a la prescripción de acciones, la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores en sus disposiciones concordantes, Acuerdo Estatal Sectorial 1990 para la Construcción y en los pactos acordados en este Convenio.

Art. 11. — *Contrato para trabajo fijo en obra*. — Estos contratos tienen por objeto la realización de obra o trabajo determinados.

Este contrato se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato será la de los trabajos de oficio y categoría del trabajador en la obra para la que haya sido contratado.

No obstante, previo acuerdo de las partes, el personal fijo de obra podrá prestar sus servicios en una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan.

Cumplido el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior, la empresa podrá ofrecer al trabajador la continuidad en la misma como fijo de plantilla. Si la empresa no le ofrece la continuidad, el trabajador cesará automáticamente en la empresa.

Este contrato para trabajo fijo en obra determinada se verá afectado por cualquier suspensión o paralización temporal que pueda producirse en la obra, extinguiéndose por este motivo dicho contrato y comprometiéndose el empresario a emplear de nuevo al mismo trabajador cuando las causas de suspensión o paralización de la obra hubiesen desaparecido. Dicho contrato se entenderá finalizado cuando estos supuestos se conviertan en definitivos.

El cese de los trabajadores con este tipo de contrato deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real de volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores «fijos de obra», por terminación de los trabajos de su especialidad, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir el preavisto por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Se establece una indemnización por cese del 4,5 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Se establece como obligatorio para el trabajador, avisar a la empresa con una semana de antelación a su cese

en la misma, mediante escrito dirigido a la empresa, debiendo entregarse al peticionario un justificante de haber recibido el aviso. Los que incumplieran con esta obligación, podrán ser objeto de sanción económica por importe de los días computados a salario base que hubieren dejado de hacer la notificación con relación al plazo marcado, sanción que se hará efectiva sobre la liquidación final.

Art. 12. — Otras modalidades de contratación. — Los trabajadores que formalicen otros contratos temporales o de duración determinada inferior a 181 días de los regulados en el Real Decreto 2104/1984, para trabajar en una o varias obras de construcción, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

En la liquidación por cese en el trabajo, como consecuencia de terminación de contrato temporal no superior a dos años, el trabajador percibirá una indemnización del 4,5 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Finiquitos. — Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo editado por la Confederación Nacional de la Construcción.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación de Empresarios de la Construcción de la Provincia de Burgos, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

Art. 13. — Jornada laboral. — La jornada laboral será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo. Se entiende como jornada efectiva de trabajo, la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Art. 14. — Vacaciones. — La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales para el personal con una antigüedad superior a un año o la parte proporcional correspondiente a dicho período, caso de no alcanzar dicha antigüedad.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuera posterior al 1.º de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre en proporción a los días naturales de permanencia en la empresa, salvo que el trabajador solicite disfrutar las vacaciones aludidas, a partir de los 12 meses vencidos de su ingreso.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, salvo si el trabajador cesa durante el transcurso del año natural, en cuyo supuesto tendrán derecho a percibir la parte proporcional que le corresponda por los días naturales transcurridos desde la fecha de ingreso a la del cese.

La programación se realizará antes del 1.º de abril, pudiendo ser modificada por la empresa por necesidades de servicio comunicándolo al trabajador afectado con una antelación de 2 meses al período de disfrute acordado.

Se fijan en las tablas adjuntas las cuantías correspondientes para cada nivel, que deberán ser incrementadas, en su caso, con la antigüedad correspondiente.

Art. 15. — Licencias. — Los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, avisándolo con la debida antelación y acreditándolo debidamente, tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas con percepción del salario de las tablas anexas, en la forma y condiciones que se establecen más adelante.

A) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.

B) Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. (Cónyuge e hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge).

C) Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. (Cónyuge e hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge).

D) Alumbramiento de la esposa, dos días naturales. Si concurre enfermedad grave se aumentará a cinco días naturales.

En las tres eventualidades precedentes, cuando por el respectivo motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, los plazos anteriores serán de cuatro días naturales.

E) En caso de boda de padres, hijos y hermanos de uno u otro cónyuge, se establece una licencia de un día natural, que se aplicará a dos días naturales cuando el hecho se produjese a más de 300 kilómetros de distancia, computándose ida y vuelta desde el centro de trabajo.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable. Cuando el cumplimiento de este deber imponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba un sueldo o indemnización se descontará su importe del salario a que tuviere derecho en la empresa.

G) Para los trabajadores que ostenten cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo legislado sobre la materia.

H) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

J) 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 al salario, como mínimo de un tercio y como máximo de la mitad de aquella.

K) **Consultas médicas.** — Las empresas abonarán a los trabajadores las horas que empleen en consultas médicas, siempre que lo acrediten con el oportuno justificante.

Licencias para exámenes. — Los trabajadores que acrediten que están matriculados en un Centro Oficial o privado de enseñanza reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, debiendo justificar las ausencias por este motivo debidamente.

Con el fin de prever situaciones especiales, los trabajadores podrán solicitar la división de las vacaciones anuales para estos menesteres, siempre que sea compatible con la organización razonable de la empresa.

Licencias para Servicio Militar. — Durante el tiempo que los trabajadores permanezcan en el Servicio Militar obligatorio o en el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, se les reservarán las plazas que venían desempeñando, hasta un máximo de un mes desde la fecha de su licenciamiento, con la limitación en los casos de que tengan la condición de «fijos de obra» de la duración de ésta.

Aquellos trabajadores que hallándose prestando el Servicio Militar, disfruten de licencias o permisos, superiores a 15 días, podrán reincorporarse al trabajo mientras dure dicha situación y resultando su admisión obligatoria para las empresas.

CAPITULO III Condiciones económicas

Art. 16. — Salario base. — El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en las tablas anexas para cada uno de los niveles y categorías respectivas.

Art. 17. — Antigüedad. — El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá el complemento personal de antigüedad, consistentes en dos bienios del 5 por 100 y quinquenios del 7 por 100 sobre los salarios bases que regían en el Convenio de 1988.

Art. 18. — Plus de Convenio. — El personal afectado por este Convenio, percibirá como complemento salarial por día de trabajo y en concepto de «Plus de Convenio», la cantidad que figura en las tablas anexas.

Art. 19. — Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad. — Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias por los importes que se detallan en las tablas adjuntas para cada uno de los niveles, que deberán ser incrementadas, en su caso, con la antigüedad que correspondía, abonándose la de «verano» en la primera quincena de julio y la de «Navidad» antes del veinticinco de diciembre.

Se abonarán por semestres, entendiéndose que el personal que ingrese o cese en el semestre comprendido desde el día 1 de julio al 31 de diciembre, percibirán la parte correspondiente a «Navidad», devengándose día a día.

Los trabajadores que, a partir de la vigencia de este Convenio, y con una antigüedad en la empresa superior a dos años, se incorporen al Servicio Militar obligatorio, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias en julio y Navidad, en la cuantía fijada en las tablas anexas. Si la antigüedad fuera inferior a dos años y superior a seis meses, percibirán la parte proporcional correspondiente, no asistiendo al trabajador derecho alguno a percepción económica por este concepto, cuando su antigüedad sea inferior a 180 días.

Art. 20. — Participación de beneficios. — Por este concepto y dentro del primer trimestre de cada año, las empresas vendrán obligadas a satisfacer a los trabajadores a su servicio, la cantidad que figura en las tablas salariales, devengándose día a día.

Art. 21. — Plus de transporte. — Con el carácter de indemnización o suplido dado por el artículo 3.º del Decreto 2.380/1973, se abonará a los trabajadores afectados por este Convenio y por día trabajado el Plus de Transporte, en la cuantía que se señala en las tablas anexas.

Art. 22. — Dietas. — Se establece como dietas de desplazamiento las siguientes cantidades: 2.250 pesetas

por dieta completa y 1.085 pesetas la media dieta durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1990 al 31 de diciembre del mismo año.

Art. 23. — Inclemencias del tiempo. — En caso de inclemencias del tiempo se abonarán el 75 por 100 del salario pactado, incluido el Plus de Convenio y Plus de Transporte, sin que sean recuperables las jornadas no trabajadas por interrupción de la labor o causa de fuerza mayor.

Art. 24. — Ropa de trabajo. — Las empresas por este Convenio facilitarán a los trabajadores a su servicio dos monos o buzos cuyo uso será obligatorio: El primero se entregará inmediatamente después de superado el período de prueba; el segundo a los seis meses del anterior y así sucesivamente cada semestre.

Igualmente se entregará a cada trabajador un par de botas homologadas, que podrá ser sustituido por otro en caso de sensible deterioro, previa devolución del mismo.

CAPITULO IV Atenciones sociales

Art. 25. — Suplemento en caso de I.L.T. por accidente laboral. — En los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social desde que el trabajador tuviere derecho a aquéllas y, hasta el 100 por 100 de la cuantía de los conceptos en Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio, si existiera informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal, si les hubiere.

Art. 26. — Póliza de seguro de accidentes. — Las empresas vendrán obligadas a cubrir, dentro de los 15 días siguientes a la publicación del Convenio, los riesgos de fallecimiento o invalidez absoluta de los trabajadores por accidente de trabajo (incluidos accidentes laborales «in itinere») mediante la contratación de la correspondiente póliza que garantice:

— Dos millones quinientas mil pesetas (2.500.000 pesetas), en caso de invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo.

— Dos millones de pesetas (2.000.000 de pesetas), para caso de muerte por igual causa.

— Un millón de pesetas (1.000.000 de pesetas), para caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad profesional.

Estas cantidades que se perciben por los derechohabientes o el interesado, según el caso, sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán consideradas en todo caso, a cuenta de cualquier otra cantidad que la empresa se viera obligada a abonar al interesado o derechohabientes, o a consignar en beneficio de éstos por expresa disposición de cualquier resolución judicial o administrativa que se dicte, como consecuencia directa o derivada del accidente laboral.

Las empresas deberán suscribir las pólizas con las nuevas coberturas a partir del 15 de abril de 1990.

CAPITULO V Seguridad e higiene

Art. 27. — Comités de Seguridad e Higiene.

1) Se conviene que en todos los centros de trabajo de 50 o más trabajadores, el Comité de Seguridad e Higiene que preceptivamente se debe constituir, esté integrado en forma paritaria por el siguiente número de personas:

— De 50 a 100 trabajadores, 4.

— De 100 a 250 trabajadores, 6.

— De más de 250 trabajadores, 8.

2) En los centros de trabajo que no alcancen los cincuenta trabajadores y ocupen más de cinco, el empresario designará un Vigilante de Seguridad.

3) Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene serán nombrados por partes iguales, por la empresa y los trabajadores del respectivo centro de trabajo, debiendo ser al menos uno de ellos, cuando la representación sea pluripersonal, Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

4) Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene son las que se determinan en el artículo 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO VI

Productividad

Art. 28. — *Tablas de rendimiento.* — Los trabajadores vendrán obligados a prestar su colaboración con la actividad y rendimiento definidos en los artículos 10 y 12 de la Ordenanza, sin perjuicio de la calidad exigible.

Los niveles mínimos de productividad que se reflejan en estas Tablas, se remunerarán a través del Salario Base pactado, establecido en las tablas salariales anexas, y son exigibles a cambio del mismo, salvo cuando no se alcance por causa no imputable al trabajador.

CAPITULO VII

Otras condiciones

Art. 29. — *Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.* — En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.1 del Estatuto de los Trabajadores y por la movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este acuerdo sectorial podrán ser elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Art. 30. — *Repercusión de precios.* — La incidencia que las mejoras económicas supone en los costes de producciones, obligan necesariamente a la repercusión del aumento de éstos en los precios de los trabajos, servicios y suministros que realizan las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio y por lo tanto, en los contratos con el Estado, Organismos Autónomos y Corporaciones Locales, así como con clientes particulares.

Art. 31. — *Comisión Paritaria.* — Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este Convenio, que estará integrada por seis representantes titulares, que han formado parte en las Comisiones Negocia-

doras, que serán designados de forma paritaria por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y la Federación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Burgos, respectivamente.

La elección del Secretario recaerá en un Vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión de forma rotativa entre los representantes de los empresarios y trabajadores, respectivamente.

A las reuniones de la Comisión podrá asistir con voz, pero sin voto, un asesor por cada una de las respectivas representaciones.

Como tema de esta Comisión entre otros posibles se tratará en el año 1990 el de descanso entre la jornada de trabajo, y de manera preferente lo relacionado con el tema de Seguridad e Higiene del artículo 13 del Acuerdo Estatal.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Cláusula de garantía salarial. — En el supuesto de que el incremento anual del IPC registre al 31 de diciembre de 1990 un crecimiento superior al porcentaje del 6,5 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra, afectando a los siguientes conceptos: Salario base, Gratificaciones extraordinarias, Pluses salariales y extrasalariales, Horas extraordinarias, Dietas y Medias dietas.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC de 1990 y, cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de enero de dicho año. Tal revisión servirá de base de cálculo para la negociación salarial de 1991.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Excepcionalmente y con vigencia para el año 1990, los trabajadores que hayan visto rescindida su relación laboral con anterioridad a la publicación del presente Convenio, tendrán derecho a que se les abone las diferencias salariales no percibidas y que han surgido como consecuencia del aumento experimentado en este Convenio, pese al recibo de saldo, liquidación y finiquito que hayan firmado.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga como Ley entre partes, por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación prevaleciendo en todo caso frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. Por lo tanto, sustituye y anula en todos sus términos al vigente hasta la fecha que, en consecuencia, queda sin efecto alguno.

TABLA SALARIAL I. — PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Aplicación desde el 1.º de enero hasta el 31 de diciembre de 1990

Nivel	Categorías	Salario base	Plus Convenio	Plus transporte	Vacaciones	Verano y Navidad	Beneficios
I	Cargos de alta Dirección o alto Consejo (personal incluido en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo)				Sin remuneración fija		
II	Personal titulado superior	82.348	24.348	11.756	118.454	118.840	71.624
III	Personal titulado medio, Jefe Administrativo de 1.ª	69.757	24.348	11.756	105.862	105.859	62.558
IV	Jefe de Personal, Ayudante de Obras, Delineante Superior, Encargado General de Fábrica, Encargado General	67.807	24.348	11.756	103.912	103.933	61.154
V	Jefe Administrativo de 2.ª, Encargado General de Obras, Jefe de Sección, de Organización Científica de Trabajo de 1.ª	65.850	24.348	11.756	101.954	102.007	59.745

TABLA SALARIAL II. — PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA
Aplicación desde el 1.º de enero hasta el 31 de diciembre de 1990

Nivel	Categorías	Salario base/día	Plus Convenio	Plus transporte	Vacaciones	Verano y Navidad	Beneficios
VI	Oficial Administrativo de 1.ª, Delineante de 1.ª, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2.ª, Jefe de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Maestro Industrial, Encargado de Obra, Escultor	2.068	977	472	98.291	98.647	57.968
VII	Delineante de 2.ª, Técnico de Organización de 2.ª, Práctico Topógrafo de 1.ª, Analista, Viajante, Capataz, Especialista de Obra	2.001	977	472	96.262	96.807	56.494
VIII	Oficial Administrativo de 2.ª, Calcador, Práctico Topógrafo de 2.ª, Contraмаestre, Corredor, Oficial de 1.ª de Oficio	1.853	977	472	91.765	91.984	53.236
IX	Auxiliar Administrativo, Ayudante Topógrafo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2.ª de Oficio	1.807	977	472	90.411	90.561	52.239
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de 1.ª	1.770	977	472	89.297	89.581	51.431
XI	Especialista de 2.ª, Peón especializado	1.735	977	472	88.261	88.534	50.671
XII	Mujer de limpieza y peón	1.735	977	472	88.261	88.534	50.671
XIII	Aspirante Administrativo, Aspirante Técnico, Botones de 17 a 16 años, Aprendices de 3.º y 4.º años, Pinches de 17 a 18 años	1.018	977	472	66.615	66.940	34.962
XIV	Botones de 16 a 17 años, Pinches de 16 a 17 años, Aprendices de 1.º y 2.º año	933	977	472	64.068	64.069	33.108

NOTA: Los Pluses de Convenio y de Transporte serán satisfechos por día de trabajo efectivo, computándose a tales efectos los sábados, sin perjuicio de la distribución de la jornada semanal de lunes a viernes en la mayoría de las empresas.

2363.—50.250,00

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

Don Fernando Millán García, Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, emite el siguiente:

EDICTO

Habiéndose intentado, sin resultado positivo, la notificación personal a las empresas que se citan en la relación que se incluye al pie del presente escrito, de los expedientes de infracción de Seguridad Social, que también se indican, se hace pública la citada relación a los efectos determinados en el artículo 80, párrafo 3.º de la Ley de Procedimiento Administrativo, haciéndose saber a los in-

teresados que la Resolución se encuentra a su disposición en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Que dentro de los 15 días siguientes a la publicación del presente edicto, pueden presentar escrito de recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Director General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 a) y b) del Decreto 1.860/75, de 10 de julio. Que de no ser entablado éste en tiempo y forma, habrá de abonar la multa impuesta en metálico, en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, en su cuenta especial de ingresos abierta en la Caja Postal, dentro del plazo de 15 días siguientes a la publicación del presente escrito ya que en otro caso, se procederá a su exacción por la vía ejecutiva de apremio, siguiéndose el procedimiento establecido en el Reglamento General de Recaudación.

ACTAS DE INFRACCION DE SEGURIDAD SOCIAL

N.º acta	N.º expte.	Titular	Concepto inf.	Importe
359/89	288/89	M.ª Elvira Ruesga López	Inf. art. 7.1.b., 12, 13.1 y 15 Ley Gral. Seg. Social	50.100
669/89	830/89	Pavimentos Díaz, S.L.	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Social	50.100
1203/89	909/89	Artes Gráficas Santiago Rodríguez, S.A.	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Social	125.000
1204/89	910/89	Artes Gráficas Santiago Rodríguez, S.A.	Inf. art. 10 Ley 40/80	75.000
1350/89	975/89	Casmar, S.L.	Inf. art. 68.1 y 3 Ley Gral. Seg. Social	500.100
1351/89	976/89	Casmar, S.L.	Inf. art. 10 Ley 40/80	75.000
1391/89	994/89	José Luis Díaz Espartosa	Inf. art. 10 Ley 40/80	50.100
1392/89	995/89	José Luis Díaz Espartosa	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Social 30-5-74	50.100
1431/89	1020/89	Mario Sáez de Buruaga Castillo	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Social	2.500

<i>N.º acta</i>	<i>N.º expte.</i>	<i>Titular</i>	<i>Concepto inf.</i>	<i>Importe</i>
1364/89	1048/89	Florencio Simón Escobillas	Inf. art. 12 Ley 8/88	50.100
1365/89	1049/89	Florencio Simón Escobillas	Inf. art. 12 Ley 8/88, de 7 de abril	50.100
1880/88	26/90	Resinas Moldadas, S.A.L.	Inf. art. 4.1.3.a y 5 del Decreto 2892/70, 2 de septiembre	100.100
908/89	27/90	Construcciones Amanz, S.L.	Inf. art. 65 Ley Gral. Seg. Soc. Decreto 2065/74	51.000
918/89	28/90	M.ª Cristina Larrea Cano	Inf. art. 63 y 70 Ley Gral. Seg. Soc.	50.100
919/89	29/90	M.ª Cristina Larrea Cano	Inf. art. 10 Ley 40/80	50.100
920/89	30/90	M.ª Cristina Larrea Cano	Inf. art. 64.1 Ley Gral. Seg. Soc.	50.100
923/89	33/90	Javier Fdez. Linares Lomana	Inf. art. 10 Ley 40/80	50.100
924/89	34/90	Javier Fdez. Linares	Inf. art. 63 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100
925/89	35/90	Javier Fdez. Linares	Inf. art. 65 Ley Gral. Seg. Soc.	50.001
1021/89	41/90	Armando Luis Cantabrana Virumbrales	Inf. art. 64.1 Ley Gral. Seg. Soc.	51.000
1025/89	42/90	Heliodoro Lana Alaña	Inf. art. 13 y 60.1 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	5.000
1033/89	43/90	Coyes, S.A.	Inf. art. 63 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100
1042/89	44/90	Rosalía Marín Santamaría	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100
1075/89	47/90	Indeco Construcciones, S.A.	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100
1077/89	49/90	Metales Suca, S.L.	Inf. art. 10 Ley 40/80, de 5 de julio	50.100
1078/89	50/90	Metales Suca, S.L.	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100
1079/89	51/90	Lost Man Pelz, S.A.	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100
1080/89	52/90	Lost Man Pelz, S.A.	Inf. art. 10 Ley 40/80, de 5 de julio	50.100
1081/89	53/90	Black Wolf, S.A.	Inf. art. 10 Ley 40/80, de 5 de julio	50.100
1120/89	54/90	Víctor Pérez Ruiz	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc.	50.100
1135/89	56/90	Estufas de Burgos	Inf. art. 10 Ley 40/80, de 5 de julio	50.100
1138/89	57/90	Central Mirandesa de Pinturas, S.A.	Inf. art. 10 Ley 40/80, de 5 de julio	50.100
1139/89	58/90	Central Mirandesa de Pinturas, S.A.	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc.	50.100
1201/89	63/90	Luis Fiel Rodrigo	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc.	50.100
1202/89	64/90	Luis Fiel Rodrigo	Inf. art. 10 Ley 40/80	50.100
1205/89	65/90	Exclusivas González, S.C.L.	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100
1206/89	66/90	Exclusivas González, S.C.L.	Inf. art. 10 Ley 40/80, de 5 de julio	50.100
1209/89	67/90	Santos Casado Casado	Inf. art. 10 Ley 40/80	50.100
1210/89	68/90	Santos Casado Casado	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100
1246/89	71/90	Miguel A. Martínez González	Inf. art. 64.1 Ley Gral. Seg. Soc.	50.100
1255/89	73/90	Armando Cantabrana Virumbrales y otro	Inf. art. 64.1 Ley Gral. Seg. Soc.	50.100
1288/89	74/90	Construcciones Arlan, S.A.	Inf. art. 64.1 Ley Gral. Seg. Soc.	50.100
1346/89	75/90	José Ramón Goñi Escudero	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100
1349/89	76/90	Alberto Giralda Martínez y otro	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100
1376/89	77/90	Diego Sanz García y Miguel A. González Rodríguez	Inf. art. 10 Ley 40/80	50.100
1377/89	78/90	Diego Sanz García y Miguel A. González Rodríguez	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100
1395/89	79/90	Luis Fiel Rodrigo	Inf. art. 63 y 70 Ley Gral. Seg. Soc.	50.100
1396/89	80/90	Luis Fiel Rodrigo	Inf. art. 10 Ley 40/80	50.100
1429/89	81/90	Eingasa	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc.	50.100
69/90	102/90	Talleres la Bureba, S.L.	Inf. art. 68 y 70 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	50.100

2189.—12.300,00

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

Don Fernando Millán García, Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, emite el siguiente:

EDICTO

Habiéndose intentado, sin resultado positivo, la notificación personal a las empresas que se citan en la relación que se incluye al pie del presente escrito, de los expedientes de liquidación, que también se indican, se hace pública la citada relación a los efectos determinados en el artículo 80, párrafo 3.º de la Ley de Procedimiento Administrativo, haciéndose saber a los in-

teresados que la Resolución se encuentra a su disposición en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Que dentro de los 15 días siguientes a la publicación del presente edicto, pueden presentar escrito de recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Director General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 a) y b) del Decreto 1.860/75, de 10 de julio. Que de no ser entablado éste en tiempo y forma, habrá de abonar la multa impuesta en metálico, en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, en su cuenta especial de ingresos abierta en la Caja Postal, dentro del plazo de 15 días siguientes a la publicación del presente escrito ya que en otro caso, se procederá a su exacción por la vía ejecutiva de apremio, siguiéndose el procedimiento establecido en el Reglamento General de Recaudación.

ACTAS DE LIQUIDACION

N.º acta	N.º expte.	Titular	Concepto inf.	Importe
261/89	126/89	M.ª Elvira Ruesga López	Inf. art. 7.1.b) 12 y 15 Ley Gral. Seg. Soc. 30-5-74	70.605

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

Don Fernando Millán García, Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, emite el siguiente:

EDICTO

Habiéndose intentado, sin resultado positivo, la notificación personal a las empresas que se citan en la relación que se incluye al pie del presente escrito, de los expedientes de infracción a leyes laborales, que también se indican, se hace pública la citada relación a los efectos determinados en el artículo 80, párrafo 3.º de la Ley de Procedimiento Administrativo, haciéndose saber a los in-

teresados que la Resolución se encuentra a su disposición en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Que dentro de los 15 días siguientes a la publicación del presente edicto, pueden presentar escrito de recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Director General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 a) y b) del Decreto 1.860/75, de 10 de julio. Que de no ser entablado éste en tiempo y forma, habrá de abonar la multa impuesta en metálico, en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, en su cuenta especial de ingresos abierta en la Caja Postal, dentro del plazo de 15 días siguientes a la publicación del presente escrito ya que en otro caso, se procederá a su exacción por la vía ejecutiva de apremio, siguiéndose el procedimiento establecido en el Reglamento General de Recaudación.

ACTAS DE INFRACCION DE EMPLEO

N.º acta	N.º expte.	Titular	Concepto inf.	Importe
916/88	386/88	Florencio Arandilla Velasco	Inf. art. 8, 15 Est. Trabj.	30.000
1468/89	533/89	Gas Torrado, S.L.	Inf. art. 7,5 36.1 y 37.1 Ley 8/88	75.000
1110/89	20/90	M.ª Cristina Larrea Cano	Inf. art. 28.3 36 y 37 Ley 8/88	500.100

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

Don Fernando Millán García, Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, emite el siguiente:

EDICTO

Habiéndose intentado, sin resultado positivo, la notificación personal a las empresas que se citan en la relación que se incluye al pie del presente escrito, de los expedientes de infracción a leyes laborales, que también se indican, se hace pública la citada relación a los efectos determinados en el artículo 80, párrafo 3.º de la Ley de Procedimiento Administrativo, haciéndose saber a los in-

teresados que la Resolución se encuentra a su disposición en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Que dentro de los 15 días siguientes a la publicación del presente edicto, pueden presentar escrito de recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Director General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 a) y b) del Decreto 1.860/75, de 10 de julio. Que de no ser entablado éste en tiempo y forma, habrá de abonar la multa impuesta en metálico, en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, en su cuenta especial de ingresos abierta en la Caja Postal, dentro del plazo de 15 días siguientes a la publicación del presente escrito ya que en otro caso, se procederá a su exacción por la vía ejecutiva de apremio, siguiéndose el procedimiento establecido en el Reglamento General de Recaudación.

ACTAS DE INFRACCION A LEYES LABORALES

N.º acta	N.º expte.	Titular	Concepto inf.	Importe
652/89	392/89	Florencio Simón Escobillas	Inf. art. 49.1 Ley 8/88	50.100
1390/89	498/89	José Luis Díaz Espartosa	Inf. art. 49.1 Ley 8/88	50.100
907/89	16/90	Construcciones Arnanz, S.L.	Inf. art. 10.9 Ley 8/88	60.000
977/89	19/90	José Barrajón Cañizares	Inf. art. 9.4 Ley 8/88	7.000
1221/89	21/90	Viajes Oeste, S.A.	Inf. art. 13.1.2 Ley 39/62	50.100

Ayuntamiento de Trespaderne

Esta Corporación, en sesión celebrada el día 6 de marzo de 1990, acordó adjudicar definitivamente la subasta para la ejecución de la mejo-

ra de «Instalación de Alumbrado Público en Trespaderne y Palazuelos de Cuesta Urria» a Montajes Electricos Castellanos, S.A.L.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo

124.1 del Real Decreto 781/1986, de 18 de abril.

Trespaderne, 27 de marzo de 1990.
 — El Alcalde, Ricardo Ruiz Ortiz.
 2335.—1.650,00