



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION 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	INSERCCIONES 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	Jueves 31 de mayo	Número 104

Providencias Judiciales

AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

El Ilmo. Sr. Presidente de la Audiencia Provincial de Burgos.

Por la presente requisitoria y como comprendido en el número 3 del artículo 835 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cito, llamo y emplazo a Ramón Jiménez Borja, nacido en Burgos, el 15-11-1965, hijo de José y María Amparo, cuyo último domicilio conocido lo tuvo en esta capital, Barriada Inmaculada, 2.^a manzana, número 70, y actualmente en ignorado paradero, a fin de que comparezca ante esta Audiencia, dentro del término de diez días para notificarle el auto de prisión dictado con esta fecha e ingresar en prisión en la causa tramitada en el Juzgado de Instrucción de Burgos número uno, con el número 47 de 1987 por delito contra la salud pública bajo apercibimiento de que de no presentarse será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hubiere lugar con arreglo a la Ley.

Al propio tiempo ruego y encargo a todas las Autoridades y Agentes de la Policía Judicial procedan a la busca y captura del indicado sujeto, poniéndole, caso de ser habido, a disposición de esta Audiencia en la prisión de esta capital.

Dado en Burgos, a 16 de mayo de 1990. — El Presidente (ilegible). — El Secretario (ilegible).

3210.—3.000,00

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

Doña Concepción Martínez Conde, Secretaria del Juzgado de Instrucción número uno de Aranda de Duero.

Hago saber: Que el señor Juez de Instrucción de este Juzgado por auto de esta fecha, ha acordado citar ante este Juzgado a Christine Nicole Pujol, nacida en Viceñes (Francia) el 18 de julio de 1950, hija de Raymon y Margarita, soltera y vecina de París, calle Coysevoz, 18-bis Rue, con el fin de recibirle declaración y hacerle el ofrecimiento de acciones del artículo 109 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, advirtiéndole que el el caso de no comparecer le parará el perjuicio a que haya lugar en derecho.

Y para que tenga lugar la citación acordada, expido la presente en Aranda de Duero, a once de mayo de mil novecientos noventa. — La Secretaria, Concepción Martínez Conde.

3212.—2.100,00

LERMA

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

Don Aurelio Alonso Picón, Juez de Instrucción de Lerma.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramitan diligencias de juicio de faltas número 281/1989, por imprudencia con lesiones y daños en accidente de circulación ocurrido el día

1 de noviembre de 1988, por imprudencia con lesiones y daños, en la que por medio del presente se cita a Luis Martínez García, cuyo último domicilio conocido lo tuvo en Madrid, calle López de Hoyos, 117, para que en término de diez días y cuyo actual paradero en España, se desconoce, comparezca ante este Juzgado a efectos de recibirle declaración, ser testimoniada su documentación personal y la relativa al vehículo que conducía al tiempo del accidente tasar por perito mecánico los desperfectos causados en el mismo y hacerle el ofrecimiento del artículo 109 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que se entenderá hecho por medio de la publicación del presente si no compareciere.

Dado en Lerma a diecisiete de mayo de mil novecientos noventa. — El Juez de Instrucción, Aurelio Alonso Picón. — El Secretario (ilegible).

3214.—2.850,00

Cédula de citación

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada en las diligencias previas número 100/90, por la presente se cita a Muller Gustav Manfrer y a Bernhad Schfuter de Alemania para que en el plazo de diez días comparezcan ante este Juzgado para prestar declaración y demás diligencias que se consideren necesarias.

Dado en Lerma, a dieciocho de mayo de mil novecientos noventa. — La Secretaria (ilegible).

3213.—1.500,00

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 2 de mayo 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 «Scott Miranda, S.A.», de Miranda de Ebro (Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Scott Miranda, S.A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 25 de abril 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 27 de abril 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 mayo de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Scott Miranda, S.A.», de Miranda de Ebro (Burgos)

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º — *Intervienen.* — De una parte, los miembros designados por el Comité de Empresa, cuya identidad se justifica en el anexo I.

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

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

Art. 2.º — *Ámbito de aplicación.* — El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa «Scott Miranda, S.A.», y sus trabajadores.

Art. 3.º — *Ámbito personal.* — El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos pertenecientes a la plantilla de la Empresa «Scott Miranda, S.A.», con inclusión, excepto en materias salariales, del Personal Técnico Superior, Medio, Jefes Administrativos y Asimilados.

Art. 4.º — *Ámbito temporal.* — El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1990, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1991.

Finalizada la vigencia de este Convenio, se entenderá el mismo denunciado automáticamente, sin necesidad de cumplir formalidad alguna. Las deliberaciones para el próximo Convenio se iniciarán en la segunda quincena del mes de enero de 1992.

Art. 5.º — *Absorción y compensación.*

a) Las estipulaciones de este Convenio revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no es objeto expreso del presente Convenio Colectivo y todos los derechos, que adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, estén reconocidos como tales a la firma de este Convenio.

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

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

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

Art. 6.º — *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

6. — La comisión paritaria se reunirá cuando existan asuntos que reclamen atención o cuando lo solicite cualquiera de las partes.

CAPITULO II

Organización del trabajo.

Actuación sindical en la Empresa e información

Art. 7.º — *Organización del trabajo.* — La organización práctica del trabajo será competencia exclusiva de la Dirección, con sujeción a la legislación laboral vigente.

Art. 8.º — *Actuación sindical en la Empresa.*

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

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

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

Art. 9.º — *Información.* — La información general sobre la marcha de la Empresa la recibirá el Comité de Empresa a través del Director Gerente de la Empresa o persona en quien él delegue.

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

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.ª — *Jornada de trabajo.*

Art. 10. — *Jornada de trabajo.*

1. — Para el año 1990, la jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo. Para el año 1991 ambas partes convienen establecer la jornada anual que marque el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para el citado año, disminuida en 8 horas anuales.

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

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

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

Art. 11. — *Modalidades de horario.* — A efectos del cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de la Empresa establecerá los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, reconociéndose a los representantes de los trabajadores las facultades que en dicha materia otorga el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 2.ª — *Horas extraordinarias.*

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

a) *Horas extraordinarias de fuerza mayor.* — Son las que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o de producción: realización.

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

c) *Horas extraordinarias habituales.* — Son las realizadas cuando se sobrepasa la jornada legal, que no respondan a los supuestos de las horas extras de fuerza mayor o necesarias. Se procurará evitarlas.

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

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

SECCIÓN 3.ª — *Vacaciones.*

Art. 13. — *Vacaciones: Número de días.*

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

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

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

Art. 14. — *Normas de disfrute de las vacaciones.*

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

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

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

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

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

Año	Orden de elección				
	1	2	3	4	5
1990	4	1	2	5	3
1991	2	3	5	1	4
1992	5	4	1	3	2
1993	1	2	3	4	5
1994	3	5	4	2	1

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

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

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

Art. 15. — *Bolsa de vacaciones.* — Se establece una bolsa de vacaciones por un importe de 42.005 pesetas.

Dicha bolsa se regirá por la siguiente normativa:

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

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

SECCIÓN 4.^a — *Licencias y permisos.*

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

a) Treinta días naturales en caso de matrimonio.

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

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

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

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

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

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

En caso de discrepancia entre la Empresa y el trabajador en la medida de la distancia, la carga de la prueba correrá a cargo de la Empresa. Estas distancias serán medidas por el recorrido de transporte público más corto.

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

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO IV
Retribuciones

Art. 17. — *Consideraciones previas.*

1. — Incremento económico.

A) Año 1990: Se acuerda un incremento para el año 1990 del 8,15 por 100, respecto a 1989, en todos los

conceptos, excepción hecha de aquellos en que expresamente se establezca otra cosa.

B) Año 1991: Para 1991 ambas partes acuerdan adoptar el incremento económico porcentual que, sobre la retribución Total Teórica Bruta —(RTTB)—, establezca el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para el citado año, incrementado en 0,4 puntos porcentuales. Todo ello, excepción hecha de aquellos conceptos en que expresamente se establezca otra cosa, y sobre el valor de los mismos vigente a 31/12/90, incrementados, en su caso, por la revisión referida en el apartado siguiente.

2. — Revisión salarial.

A) Año 1990: En el caso de que el índice de precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 7,35 por 100 respecto a la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 1989, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada, en todos los conceptos de la nómina, salvo aquellos en que expresamente se establezca otra cosa. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1990, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1991, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 1990. La citada revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1991.

B) Año 1991: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al porcentaje que a efectos de revisión salarial marque para 1991 el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, respecto a la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada, en todos los conceptos de la nómina, salvo aquellos en que expresamente se establezca otra cosa. De esta forma, queda garantizada, en su caso, una revisión salarial superior en 0,4 puntos porcentuales sobre la que resulte de aplicación en el citado Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

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

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

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

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

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

6) Todo el personal será pagado en base mensualizada.

Art. 18. — Sueldos.

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

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

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

Art. 19. — Prima de producción. — Ambas partes, teniendo en cuenta las nuevas posibilidades de fabricación, acuerdan establecer las siguientes fórmulas de prima, que relacionan el valor del precio del punto prima con la producción obtenida:

1. — Durante el año 1990, las fórmulas de prima a utilizar serán las siguientes:

$$fp1 = 0,011249 \times P, \text{ para } 120.000 \text{ T.AD.}$$

$$fp2 = 0,01784 \times P, \text{ esta segunda fórmula será de aplicación para aquellas toneladas que excedan de } 120.000 \text{ T.AD. año.}$$

Dichas fórmulas serán, en su caso, objeto de la revisión salarial pactada para 1990 en el artículo 17, apdo. 2 del presente Convenio. No obstante, no tendrá lugar dicha revisión salarial si la producción obtenida a estos efectos excede de 141.000 T.AD.

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

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

P = Producción alcanzada (tAD) en cada banda.

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

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

Cualquier variación en éstos, llevará aparejada la oportuna adaptación de la fórmula para equipararla a la de origen.

Los puntos prima correspondientes a cada nivel, son los que a continuación se detallan:

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

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

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

a) *Factor comportamiento.* — Como consecuencia de actos meritorios o de faltas sancionables que afecten

a la producción, los Jefes de Departamento propondrán a la Dirección los coeficientes a aplicar a los productores que se hayan hecho acreedores a ello. Las consecuencias económicas de tales coeficientes, estarán en consonancia con el espíritu de la Legislación Vigente y su desarrollo en el Reglamento.

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

c) *Factor de eficacia.* — Se establece para los Oficiales de 1.^a, Jefes de Equipo, un factor de eficacia cuyo valor será 1.1.

Art. 20. — *Horas extraordinarias.* — Ambas partes, al amparo de la facultad que les concede el artículo 6 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, pactan los valores únicos recogidos en las tablas del anexo VI, considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan con posterioridad.

Art. 21. — *Otros conceptos salariales.*

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

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

Primer trienio	3 %
Segundo trienio	5 %
Tercer trienio	8 %
Primer quinquenio	10 %
Segundo quinquenio	12 %

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

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

3. — *Paga de Convenio.*

a) Dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, se abonará la denominada Paga de Convenio correspondiente al año 1990. La correspondiente al año 1991 se abonará dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para el citado año.

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

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

4. — *Complemento a turno.*

4.1. — Personal a dos turnos.

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

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

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

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

4.2. — Personal a tres turnos continuos o «non stop».

A) Definición del régimen continuado o «non stop».

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

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

B) Jornada de trabajo y sistema de relevos.

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

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

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

C) Cuantía y forma de percepción.

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

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

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

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

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

Art. 22. — *Garantía a los productores de menos ingresos.* — Se garantiza una percepción bruta anual a todos los trabajadores afectados por este Convenio y cuyo trabajo se realice en régimen normal (horario completo, sin baja por enfermedad o accidente, etc.), de 1.389.769 pesetas durante la vigencia del mismo. Para el cómputo de esta cantidad se considerarán todos los conceptos, cualquiera que sea su naturaleza, a excepción de las horas extraordinarias efectivamente trabajadas y la Ayuda Familiar.

Art. 23. — *Cambio de puesto de trabajo.* — A todo trabajador que sea trasladado a puesto de trabajo de inferior categoría, mientras no sea solicitado este cambio por el propio interesado, se le pagarán los emolumentos fijos de su puesto de procedencia. Cuando por recomendaciones médicas sea conveniente un cambio en el puesto de trabajo, la Empresa estudiará debidamente cada caso con el Comité para tomar la decisión que se considere más justa.

CAPITULO V

Beneficios sociales

SECCIÓN 1.^a — Plan social.

Art. 24. — Dentro de este capítulo se recoge el Plan de la Empresa, que beneficia a la totalidad del personal fijo de «Scott Miranda, S.A.». Ambas partes convienen en no sobrepasar el importe total de 47.000.000 pesetas durante el año 1990 y 47.500.000 pesetas durante el año 1991, cantidades que engloban a la totalidad de los epígrafes presupuestados en el artículo de esta Sección. En consecuencia, las cantidades eventualmente excedidas en cualquier capítulo, deberán necesariamente ser ahorradas en los epígrafes que se acuerden con el Comité de Empresa, procurando que las cantidades disminuidas como consecuencia de la limitación de presupuesto, sean preferentemente recreativas o suntuarias, más que formativas, culturales o de seguridad. Los importes reflejados en esta Sección no resultarán afectados por la revisión salarial prevista en el artículo 17, apdo. 2, del presente Convenio Colectivo.

1. — *Préstamos.* — Se instauran las siguientes prestaciones:

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

El fondo dedicado a este fin es de 450.000 pesetas anuales.

1.2. — *Vehículos, domésticos y prótesis.* — Se concederán préstamos de las cuantías que se indican, que devengarán un interés del 3 por 100 y tendrán un plazo de amortización máximo de 3 años.

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

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

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

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

2. — *Gratificantes.* — Se conceden gratificaciones a fondo perdido en los siguientes casos:

2.1. — *Nupcialidad.* — Premio por valor de 86.970 pesetas.

2.2. — *Natalidad.* — Premio por valor de 10.789 pesetas.

2.3. — *Defunción.* — Se concede a los herederos del difunto, que a su fallecimiento vivieran a sus expensas, ayuda de 43.706 pesetas. En caso de que el fallecimiento sobreviniera a causa de accidente de trabajo, se incrementará la ayuda indicada en 10.459 pesetas por cada hijo menor de 18 años que dejase el difunto.

El fondo destinado a estos conceptos es de 500.000 pesetas anuales.

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

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

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

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

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

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

a) Preescolar	11.202 ptas.
b) De 1.º a 4.º curso de E.G.B. ...	14.521 ptas.
c) De 5.º a 8.º curso de E.G.B., BUP y Formación Profesional de primer grado	21.622 ptas.
d) Formación Profesional de segundo grado	27.220 ptas.
e) Estudios Universitarios	45.616 ptas.

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

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

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

— La ayuda se concederá para una sola especialidad.

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

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

El fondo para este apartado es de 5.800.000 pesetas anuales.

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

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

El fondo fijado para este apartado es de 600.000 pesetas anuales.

4. — *Navidad y Reyes.* — Para la celebración de las fiestas indicadas y reparto de juguetes en Reyes a los hijos de los trabajadores de nuestro Centro de Trabajo de hasta 14 años inclusive, se dota un fondo de 4.400.000 pesetas para el año 1990 y de 4.800.000 para el año 1991.

5. — *Economato.* — Cantidad destinada (según estimación de resultados): 7.000.000 de pesetas anuales.

Esta cantidad podrá modificarse, si fuera necesario, para conseguir la autofinanciación del mismo.

Se nombrará una comisión paritaria Comité-Empresa al efecto.

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

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

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

Al objeto de estimular la seguridad en el trabajo y la disminución de los accidentes, la Empresa distribuirá anualmente 250.000 pesetas a fin de premiar a los trabajadores que más se hayan distinguido en su actividad a lo largo del año, respecto a la seguridad del trabajo y prevención de accidentes. El Departamento de Seguridad de Fábrica establecerá las normas para mejor distribución del fondo asignado.

8. — *Ayuda a familiares disminuidos físicos o psíquicos.* — Se establece un fondo anual de 200.000 pesetas para ayuda a los familiares disminuidos físicos o psíquicos que estén viviendo a cargo de los productores activos o jubilados.

La cuantía máxima e individual a percibir por dicho concepto será de 34.128 pesetas.

9. — *Traslado a Vitoria o Burgos de enfermos y accidentados.* — Son beneficiarios de este servicio los trabajadores en activo y pensionistas.

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

— Solicitar el volante de control de desplazamiento en el Departamento de Personal o en el Botiquín, expo-

niendo la razón médica que lo justifique, y cumplimentar la información que en el mismo se especifica.

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

— Deberán adjuntarse con el volante los billetes y tickets utilizados.

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

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

10. — *Ayuda profesional.* — El fondo para este apartado se fija en 26.790.000 pesetas para el año 1990, y en 26.890.000 pesetas para el año 1991.

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

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

SECCIÓN 2.^a — Cobertura de riesgos y contingencias.

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

1. — Seguro de vida con la Compañía Aurora-Polar. — Este seguro afecta exclusivamente a aquellos productores que a título personal lo tuvieran reconocido.

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

a) Póliza de vida.

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

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

b) Póliza de accidente.

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

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

c) Capital asegurado. — Cuarenta y dos mensualidades de los emolumentos fijos vigentes en 1.º de junio de cada año.

Son emolumentos fijos el sueldo base, complemento salarial y la antigüedad que cada persona tenga reconocida.

d) Primas. — Los trabajadores pagarán el 50 por 100 de la prima media de la totalidad del personal de la Em-

presa, con un límite máximo para éstos del 2,25 por 100 y la Empresa toma a su cargo el abono del resto de la prima hasta completar la totalidad.

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

Jubilaciones. — La Empresa tiene establecido un sistema de jubilaciones reconocido en el Reglamento del Fondo de Previsión para pensiones de jubilación, viudedad, orfandad y ascendientes, aprobado por el Consejo de Administración de «Scott Miranda, S.A.», en su reunión del 20 de marzo de 1989.

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

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

4. — **Viudedad, Orfandad y Ascendientes.** — La Empresa tiene establecido un sistema complementario de pensiones de viudedad, orfandad y ascendientes, reconocido en el Reglamento del Fondo de Previsión para pensiones de jubilación, viudedad, orfandad y ascendientes, aprobado por el Consejo de Administración de «Scott Miranda, S.A.», en su reunión del 20 de marzo de 1989. Las cuantías de la pensión reconocida en el citado Reglamento son las siguientes:

a) **Viudedad:** Si el causante es trabajador en activo será el 60 por 100 de la pensión de jubilación que le hubiere correspondido al causante en el momento del fallecimiento y suponiendo que tiene 65 años.

La viuda de un beneficiario de la pensión de jubilación percibirá una pensión equivalente al 60 por 100 de la que percibió el causante.

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

b) **Orfandad:** Si el causante estaba en servicio activo y deja hijos con derecho a pensión, cada uno que tenga derecho percibirá el 5 por 100 de la pensión de jubilación que le hubiere correspondido al causante en el momento del fallecimiento, suponiendo que tuviese 65 años.

Si el causante está jubilado y deja hijos con derecho a pensión, cada uno que tenga derecho percibirá el 5 por 100 de la pensión de jubilación.

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

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

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

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

Los puntos 3 y 4 de este artículo 25 afectan únicamente a los trabajadores que tenían la condición de fijos en la plantilla de «Scott Miranda, S.A.», el 20-03-89.

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

CAPITULO VI

Absentismo

Art. 26. — En los casos de enfermedad común o accidente, sea laboral o no, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en jornada ordinaria. Los conceptos que integran dicho salario son: Salario base, antigüedad, complemento salarial participación en beneficios, complemento de turno y prima. Para obtener este beneficio será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

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

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

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

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

CAPITULO VII

Disposiciones adicionales

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

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

Tercera. — **Compensación por servicios extraordinarios.**

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

1) Recompensar económicamente con la cantidad de 1.526 pesetas el hecho de tener que doblar, es decir, reincorporarse al trabajo sin haber mediado al menos un descanso de doce horas entre el final de la jornada anterior y el comienzo de la siguiente.

2) Gratificar la prolongación de jornada con la cantidad de 1.526 pesetas cuando en el transcurso de una jornada laboral se efectúen 12 horas o más horas de trabajo efectivo: y ello con independencia de las horas extraordinarias que se devenguen.

3) Recompensar con 1.526 pesetas el hecho de tener que reincorporarse al trabajo, al ser avisado a domici-

lio a causa de algún imprevisto que exija la presencia del productor. Ha de señalarse al respecto que esta gratificación se aplicará a los avisos realmente imprevistos, por lo que cualquier notificación sobre modificaciones en el régimen de trabajo, hecho dentro de la jornada laboral, no se hará acreedora a la recompensa complementada.

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

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

Si esta última cláusula no pudiera ser cumplida, la compensación económica así devengada incrementará su valor en un 75 por 100. La resolución de la alternativa planteada deberá efectuarse en el plazo de un mes.

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

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

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

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

7) Al personal de retén semanal, por el hecho de estar localizado y dispuesto a incorporarse a su puesto de trabajo durante la semana que se le asigne, se abonará por cada semana en tal situación la cantidad de 15.435 pesetas.

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

a) Gratificaciones días 24 y 25 de diciembre.

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

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

Escalón	Día 24 diciembre		25 diciembre
	Turno 14 a 22	Turno 22 a 6	Turno 6 a 14
3	25.512	32.359	28.925
4	26.508	33.583	29.938
5	27.561	34.414	30.988
6	28.614	35.464	32.042
7	29.664	36.518	33.090
8	30.714	37.568	34.143
9	31.763	38.620	35.194
10	32.819	39.671	36.244
11	33.867	40.723	37.294
12	34.923	41.772	38.344
13	35.972	42.822	39.400
14	37.023	43.878	40.450
15	38.075	44.930	41.502
16	39.127	45.981	42.552

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

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

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

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

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

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

Escalón	Día 31 diciembre		Día 1 enero
	Turno 14 a 22	Turno 22 a 6	Turno 6 a 14
3	12.885	20.158	17.883
4	13.454	20.727	18.452
5	14.117	21.390	19.116
6	14.764	22.036	19.764
7	15.427	22.701	20.426
8	16.181	23.455	21.183
9	16.952	24.224	21.952
10	17.769	25.061	22.768
11	18.616	25.890	23.617
12	19.511	26.785	24.510
13	20.253	27.769	25.496
14	21.467	28.740	26.467
15	22.561	29.834	27.561
16	23.781	31.054	28.780

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

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

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

Quinta. — Plus de presencia.

Este plus de presencia se implantó, como consecuencia de integrar en el mismo el plus de asistencia y premio Reducción de absentismo, que en su momento venían percibiéndose.

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

Escalón	Importe	Escalón	Importe
3	171.046	10	200.946
4	174.676	11	205.978
5	178.088	12	211.680
6	182.248	13	216.824
7	186.482	14	223.700
8	190.948	15	230.306
9	195.692	16	237.246

Este plus de presencia se abonará en dos veces, un 50 por 100 en cada una de ellas. En nóminas de junio y diciembre.

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

Sexta. — Indemnización por jubilación anticipada.

La cantidad a percibir, en el supuesto de que la Empresa ofrezca la jubilación anticipada, será negociada directamente por ésta con cada interesado, si bien se establecen como cantidades mínimas de indemnizaciones por jubilación anticipada durante el año 1990 las siguientes:

Años de edad	Importe indemn./ptas.	Años de edad	Importe indemn./ptas.
64	575.000	61	1.435.000
63	870.000	60	1.735.000
62	1.150.000		

Dichos importes experimentarán para el año 1991 el incremento establecido en el artículo 17 Apdo. 1 del presente Convenio.

Séptima.

1) Comité de Empresa.

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

A) Ser informado por la Dirección.

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

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

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

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

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

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

3. — Se facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilicen, estando legitimado el Comité para efectuar las re-

clamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral Competente.

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

c) El Comité estará representado en las reuniones de los operarios con sus Jefes inmediatos, superiores o con la Dirección, en las que se traten asuntos incluidos en las competencias del Comité recogidas en la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Garantías.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II) Actuación sindical.

«Scott Miranda, S.A.», considera a los Sindicatos debidamente implantados en la Empresa, como elementos básicos y consustanciales de afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y los representantes de la Empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio Colectivo, al Comité de Empresa.

A estos efectos:

A) La Empresa:

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

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

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

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

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

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

D) Delegación Sindical:

a) La representación de los Sindicatos o Centrales que posean una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla, será ostentada por un Delegado.

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

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

Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

d) Funciones de los Delegados Sindicales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

E) Cuota Sindical:

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VIII

Disposiciones finales

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

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

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

En prueba de conformidad, se firma por las partes en la representación que ostentan, en Miranda de Ebro, a veinticinco de abril de mil novecientos noventa.

ANEXO I

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

— D. Antonio García de Haro, D. Alejandro Alcalde Recio, D. Julio González Santos, D. Francisco Vergara Martín, D. Alberto Aldea Gutiérrez, D. Jesús María Gómez Moyano, D. Benigno Gutiérrez Suso, D. Luis María Ríos Bonilla, D. Lucas Hernández Gil, D. Abel Pérez Rodríguez, Srta. María del Carmen Condado Martínez, D. José Antonio Lanero Viana, D. Félix Álvarez Sáiz y D. Eduardo Mata Ochoa.

ANEXO II

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

— D. Antonio Romero López, D. Gregorio Martínez Pérez, D. Melchor Sáenz García, D. César Guillén Martínez, D. Angel Tobalina Arín y D. Fernando Valdés de la Colina.

ANEXO III

Emolumentos fijos año 1990

Escalón	Pesetas año			Pesetas mes		
	Base	Comp. sal.	Total	Base	Comp. sal.	Total
3	531.230	513.744	1.044.974	37.945	36.696	74.641
4	564.424	508.228	1.072.652	40.316	36.302	76.618
5	597.618	493.738	1.091.356	42.687	35.267	77.954
6	635.558	488.544	1.124.102	45.397	34.896	80.293
7	673.484	484.988	1.158.472	48.106	34.642	82.748
8	716.170	469.574	1.185.744	51.155	33.541	84.696
9	758.814	465.682	1.224.496	54.201	33.263	87.464
10	806.260	460.278	1.266.538	57.590	32.877	90.467
11	853.706	442.750	1.296.456	60.979	31.625	92.604
12	905.828	436.814	1.342.642	64.702	31.201	95.903
13	958.020	429.240	1.387.260	68.430	30.660	99.090
14	1.014.930	421.848	1.436.778	72.495	30.132	102.627
15	1.076.600	406.700	1.483.300	76.900	29.050	105.950
16	1.141.182	399.560	1.540.742	81.513	28.540	110.053

ANEXO IV

Beneficio año 1990

Escalón	Pesetas año	Pesetas mes
3	83.594	5.971
4	85.806	6.129
5	87.332	6.238
6	89.950	6.425
7	92.694	6.621
8	94.906	6.779
9	97.958	6.997
10	101.346	7.239
11	103.712	7.408
12	107.436	7.674
13	110.992	7.928
14	114.954	8.211
15	118.678	8.477
16	123.242	8.803

ANEXO V

Paga de Convenio año 1990

Escalón	Importe	Escalón	Importe
3	48.150	10	64.096
4	50.068	11	66.848
5	52.005	12	69.883
6	54.193	13	72.891
7	56.399	14	76.189
8	58.886	15	79.765
9	61.346	16	83.362

ANEXO VI

Horas extraordinarias año 1990

Escalón	Ptas./hora normal	Ptas./hora dos turnos trabajando domingo y festivos	Ptas./hora régimen continuado o non stop
3	984	1.058	1.166
4	1.040	1.112	1.225
5	1.098	1.174	1.291
6	1.159	1.237	1.358
7	1.219	1.298	1.431
8	1.284	1.367	1.505
9	1.358	1.439	1.584
10	1.434	1.521	1.669
11	1.512	1.599	1.758
12	1.592	1.685	1.852
13	1.682	1.775	1.950
14	1.775	1.868	2.050
15	1.870	1.970	2.153
16	1.973	2.080	2.265

ANEXO VII

Complemento a dos turnos descansando domingos y festivos

Escalón	Pesetas año	Pesetas mes
3	117.636	9.803
4	121.140	10.095
5	125.724	10.477
6	129.756	10.813
7	133.872	11.156

Escalón	Pesetas año	Pesetas mes
8	139.116	11.593
9	144.360	12.030
10	148.464	12.372
11	153.684	12.807
12	158.940	13.245
13	164.184	13.682
14	169.668	14.139
15	174.660	14.555

ANEXO VIII

Complemento a dos turnos trabajando domingos y festivos

Escalón	Pesetas año	Pesetas mes
3	201.132	16.761
4	207.216	17.268
5	214.272	17.856
6	220.848	18.404
7	227.484	18.957
8	235.272	19.606
9	243.036	20.253
10	249.672	20.806
11	257.424	21.452
12	265.224	22.102
13	272.988	22.749
14	280.836	23.403
15	288.528	24.044

ANEXO IX

Complemento régimen continuado o «non stop»

Escalón	Pesetas año	Pesetas mes
3	328.356	27.363
4	338.712	28.226
5	349.800	29.150
6	364.308	30.359
7	379.260	31.605
8	395.604	32.967
9	412.368	34.364
10	428.088	35.674
11	444.780	37.065
12	462.288	38.524
13	479.544	39.962
14	497.688	41.474
15	513.216	42.768
16	531.432	44.286

ANEXO X

Calendario a tres turnos

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

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

Normas de funcionamiento:

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

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

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

Normas de funcionamiento:

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

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

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

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

e) Cuando se produzca cualquier tipo de ausencia, ésta se cubrirá con el productor que ese día tuviera des-

canso y, si las circunstancias lo estimaran y hasta que se produzca la incorporación al trabajo, el calendario a aplicar seguiría la siguiente secuencia: 7N 7T 7M.

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

g) Cuando un productor no pudiera iniciar el período vacacional, al existir en un grupo de trabajo un productor en baja, tomará la secuencia de éste e iniciando por tanto sus vacaciones cuando se produzca el alta del productor ausente si ésta se produjera dentro del período que el primero tenía programado como vacacional.

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

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

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

2840.—154.800,00

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA TERRITORIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**Unidad Auxiliar de Recaudación Ejecutiva de Aranda de Duero (Burgos)**

Don Rafael Pérez González, Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social número 09/01/1 de Aranda de Duero.

Hago saber: Que en expediente administrativo de apremio seguido en esta Unidad Auxiliar de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social 09/01/1 de Aranda de Duero (Burgos), contra D. Pablo Martínez Serrano, con domicilio desconocido, por sus débitos con la Tesorería General de la Seguridad Social, con fecha 28 de septiembre de 1989 se dictó la siguiente:

Providencia: Notificados a D. Pablo Martínez Serrano, los débitos perseguidos en el expediente administrativo que se le instruye, conforme a lo dispuesto en el artículo 106 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social y habiendo transcurrido el plazo de veinticuatro horas sin haberlos satisfecho, procédase a la traba de los bienes del deudor en cantidad suficiente para cubrir el principal del débito, recargos y costas del procedimiento, observándose en el orden y las limitaciones de los artículos 111, 112 y 113 del citado Reglamento.

En cumplimiento de la Providencia que antecede, se acuerda proceder al embargo de las fincas, que a continuación se detallan, en favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, advirtiéndoles que del mismo se practicará anotación preventiva en el Registro de la Propiedad Inmobiliaria correspondiente.

Tomo: 1.306. Finca: 26.542. Folio: 148. Rústica: Cuatro a, integrada en el lote número cuatro de la Colonia Agrícola «La Enebrada», Aranda de Duero. Superficie: Dos hectáreas. Linda: Norte, suertes diecinueve a veintiséis, ambas inclusive de Rufo Rojo, Alejandro Herrero, Carlo Andrés, Eladio Martín, Antonio Peñalba, Carlos Andrés, Julia Quirce y Vicente Arrabal; sur, suerte cinco de Rufo Rojo; este, suerte una de doña M.^a Milagros Blanco, y oeste, suerte diez de Miguel Rojo, obra nueva. Vivienda de una sola planta y que tiene forma de rectángulo, teniendo la fachada lateral diecisiete metros y ocho metros de fachada frontal, consta de cocina, tres dormitorios y corral con cuadra, estando separada de otra vivienda exactamente igual a la parcela a que pertenecen.

Débitos: 94.404 pesetas de principal, más 18.880 pesetas de recargo de apremio devengado por su morosidad en el pago, más las costas y gastos de procedimiento que se produzcan hasta la ultimación del expediente y que han sido presupuestados en 100.000 pesetas.

Descubiertos: Seguridad Social del Régimen Agrario Cuenta Propia, ejercicio 1-12-87.

Recursos: Ante el Sr. Tesorero Territorial de la Seguridad Social de Burgos, en término de ocho días.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 122.3 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, se notifica por la presente a los deudores, con fin de que en término de quince días designen perito tasador de la finca embargada, con la advertencia de que si no lo hicieran se estará a la valoración del designado por la Unidad Auxiliar de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social 09/01/1 de Aranda de Duero.

Aranda de Duero, 27 de abril de 1990. — El Recaudador Jefe de la Unidad, Rafael Pérez González.

3186.—5.850,00

Ayuntamiento de Vilviestre del Pinar

Lista de aspirantes admitidos y excluidos para la provisión en propiedad de una plaza de empleado municipal de servicios múltiples, mediante concurso.

Admitidos:

- 1.º — Aparicio Rincón, Venancio.
- 2.º — Mediavilla Plablo, Teodoro.
- 3.º — De Rioja Molero, Agapido.

Excluidos: Ninguno.

Composición del Tribunal:

— Presidente: D. Rodolfo Mediavilla Redondo.

— Vocales: D. Arsenio de Rioja Muñoz, Concejal del Excmo. Ayuntamiento de Vilviestre del Pinar.

D.ª Ana Isabel Ortega Alonso, Profesora de E.G.B. del Colegio Público de Vilviestre del Pinar.

D. Gorgonio Munguía Hernández, empleado de servicios múltiples del Excmo. Ayuntamiento de Vilviestre del Pinar.

— Secretario: D. Manuel Medero Uría, Secretario del Excmo. Ayuntamiento de Vilviestre del Pinar, o D. Fernando López Gutiérrez, Secretario del Excmo. Ayuntamiento de Regumiel de la Sierra, como suplente.

Fecha y hora de celebración de los ejercicios: El día 21 de junio (jueves), a las 11 horas de la mañana, en el Excmo. Ayuntamiento, debiendo ir provistos de D.N.I.

Vilviestre del Pinar, 17 de mayo de 1990. — El Alcalde-Presidente, Angel Peñaranda González.

3264.—2.175,00

Ayuntamiento de Ibeas de Juarros

Aprobado el Padrón de contribuyentes del Impuesto Municipal de Circulación de Vehículos de este Ayuntamiento, para el ejercicio de 1990, el mismo se expone al público, para oír reclamaciones, por espacio de quince días a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Ibeas de Juarros, 15 de mayo de 1990. — El Alcalde, Carlos Palacios Ibeas.

3266.—1.500,00

Ayuntamiento de Palacios de la Sierra

Por el presente se pone en conocimiento que este Ayuntamiento trami-

ta expediente de devolución de fianza a los señores Pedro Martín Simón y Pedro Marcos María, como adjudicatarios de los lotes 3 de negrales, y B-2/244 y lote 5 negrales respectivamente.

Quienes creyeran tener algún derecho exigible a los adjudicatarios, podrán hacerlo dentro de los quince días hábiles, a contar del siguiente a la fecha de inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Oficina de presentación de reclamaciones: Secretaría en horas de oficina.

Organismo ante quien se reclama: Ayuntamiento.

Palacios de la Sierra, 15 de mayo de 1990. — El Alcalde (ilegible).

3265.—1.800,00

Ayuntamiento de Palazuelos de la Sierra

Aprobado por la Asamblea Vecinal de este Ayuntamiento, en sesión de veinte de mayo de mil novecientos noventa, el padrón del impuesto de vehículos de tracción mecánica, queda el mismo expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento por término de quince días, con el fin de que pueda ser examinado y formularse contra él las reclamaciones que se estimen oportunas.

Palazuelos de la Sierra, 20 de mayo de 1990. — El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Díez Cubillo.

3267.—1.500,00

Junta Administrativa de Puenteareñas de Valdivielso

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 el Pleno de la Junta Vecinal, en sesión celebrada el día 7 de mayo de 1990, adoptó los siguientes acuerdos provisionales:

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

— Tasa por suministro de agua.

— Ordenanza reguladora de prestación personal y de transporte.

2.º — Aprobar provisionalmente la fijación de los siguientes elementos tributarios:

— Las respectivas tarifas de las Tasas y prestaciones establecidas en el número anterior.

3.º — Aprobar provisionalmente la ordenación de los recursos fiscales citados en los números anteriores así como la General de Contribuciones especiales, y, en consecuencia, aprobar simultáneamente y con igual carácter provisional las correspondientes Ordenanzas Fiscales.

Durante los treinta días hábiles siguientes al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, los interesados podrán examinar los correspondientes 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.

Puenteareñas de Valdivielso, 7 de mayo de 1990. — El Alcalde, Pedro Corrales Valle.

3268.—1.700,00

Ayuntamiento de Merindad de Cuesta Urria

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento el Presupuesto único para el ejercicio de 1990 estará de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento por espacio de quince días hábiles, durante cuyo plazo cualquier habitante del término o persona interesada, podrá presentar contra el mismo y ante la Corporación las reclamaciones que estime convenientes, con arreglo al artículo 112 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 447 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

Merindad de Cuesta Urria, 21 de mayo de 1990. — El Alcalde (ilegible).

3258.—1.500,00

Ayuntamiento de Arauzo de Miel

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento el Presupuesto único para el ejercicio de 1990 estará de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento por espacio de quince días hábiles, durante cuyo plazo cualquier habitante del término o persona interesada, podrá presentar contra el mismo y ante la Corporación las reclamaciones que estime convenientes, con arreglo al artículo 112 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 447 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

Arauzo de Miel, 17 de mayo de 1990. — El Alcalde (ilegible).

3261.—1.500,00