



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	Miércoles 6 de junio	Número 108

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 artículo 835 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cito, llamo y emplazo a Juan Antonio Soto Moreno, mayor de edad, nacido en Vitoria, hijo de Juan y de Carmen, con domicilio en la carretera de Pamplona (Logroño), en la actualidad en paradero desconocido, a fin de que comparezca ante esta Audiencia, dentro del término de diez días para notificarle el auto dictado con esta fecha e ingresar en prisión en la causa tramitada en el Juzgado de Instrucción de Villarcayo con el número 18 de 1986, por robo, 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 veintitrés de mayo de mil novecientos noventa. — El Presidente (ilegible). — El Secretario (ilegible).

3282.—2.700,00

Don Román García-Maqueda, Secretario de la Sección Tercera de la Ilma. Audiencia Provincial de Burgos.

Certifico. — Que en los autos a que he de referirme se ha dictado la siguiente:

La Sección Tercera de la Ilma. Audiencia Provincial de esta capital, constituida por los Ilmos. Sres. Magistrados, don Benito Corvo Aparicio, Presidente; don Agustín Picón Palacios y don Daniel Sanz Pérez —suplente—, ha dictado la siguiente:

Sentencia número 265. — En la ciudad de Burgos, a catorce de mayo de mil novecientos noventa. — En el rollo de Sala número 891 de 1988, dimanante de los autos de juicio declarativo de menor cuantía, número 891 de 1988, del Juzgado de Primera Instancia de Aranda de Duero, sobre rescisión de contrato de capitulaciones matrimoniales y otros extremos, que penden ante esta Sala en virtud de recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada con fecha trece de octubre de mil novecientos ochenta y ocho, y en el que han sido partes, como demandante-apelado-adherido al recurso, «Banco de Castilla, S.A.», con domicilio en Burgos, representado por el Procurador don César Gutiérrez Moliner y defendido por el Letrado don Fernando Martínez García; y, como demandada-apelante, doña Isabel Sanz Valenciano, mayor de edad, casada, sin profesión y vecina de Aranda de Duero, representada por el Procurador don Fernando Santamaría Alcalde y defendida por el Letrado don Andrés de las Heras de la Cal, y como demandado-

apelado, don Carlos de las Heras de la Cal, y como demandado-apelado, don Carlos Simón Palomares, mayor de edad casado, industrial y vecino de Aranda de Duero, que no ha comparecido en esta instancia, por lo que en cuanto a él se han entendido las diligencias en los Estrados del Tribunal; siendo Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado don Benito Corvo Aparicio, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes de hecho.

II. Fundamentos de derecho.

Fallo: Con estimación parcial del presente recurso de apelación de la parte demandada y desestimación de la adhesión causada al mismo por la parte demandante: A) Estimar la pretensión subsidiariamente ejercitada en la demanda deducida por la representación del «Banco de Castilla, S.A.», contra don Carlos Simón Palomares y su esposa doña María Isabel Sanz Valenciano, objeto del juicio, y, en su virtud, declarar rescindido el contrato de capitulaciones matrimoniales y liquidación de la sociedad de gananciales otorgado por dichos demandados el día cinco de junio de mil novecientos ochenta y cuatro ante el Notario de Roa de Duero (Burgos), don Carlos Higuero Serrano, por haber sido celebrado fraude de acreedores, condenando a los demandados a estar y pasar por esta declaración; B) Desestimar la pretensión principal de la demandada, señalada en el súplico con la letra a; C) Desestimar las demás pretensiones de las partes, sin imposición de costas en ambas instancias.

Así por esta nuestra sentencia, de la que se unirá certificación al rollo de

Sala, notificándose legalmente a las partes lo pronunciamos, mandamos y firmamos, Benito Corvo Aparicio. — Agustín Picón Palacio y Daniel Sanz Pérez. — Rubricado.

nito Corvo Aparicio, estando celebrando el Tribunal audiencia pública en el día de su fecha, de lo que yo el Secretario de la Sección, certifico. — Román García-Maqueda Martínez. — Rubricado.

Para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial» de esta provin-

cia, para que sirva de notificación en forma legal al apelado no personado en el recurso D. Carlos Simón Palomares, expido y firmo la presente en Burgos, a veintiuno de mayo de mil novecientos noventa. — El Secretario, Román García-Maqueda.

3281.—8.850,00

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 10 de abril 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 «Sociedad de Desarrollo Técnico Industrial, S.A.» (SODETI), de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Sociedad de Desarrollo Técnico Industrial, S.A.» (SODETI), suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 7 de mayo 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 8 de mayo 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, 10 de mayo de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Sociedad de Desarrollo Técnico Industrial, S.A.» (SODETI)

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º — *Ámbito de aplicación.* — Las estipulaciones contenidas en este Convenio, serán de aplicación al personal de la Empresa, que se relaciona en el anexo I.

Queda excluido del presente Convenio, el personal no relacionado en el anexo I, es decir:

Director Administrativo, Director de Producción, Jefe de Mantenimiento y Jefe de Fabricación, declarándose expresamente que el total de la plantilla de «SODETI, S.A.», está formado por las categorías profesionales indicadas

en el anexo I y las que aquí se exceptúan del Convenio Colectivo.

Art. 2.º — *Ámbito temporal.*

1) El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su registro en la Delegación Provincial de Trabajo y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 1990 y su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1990.

2) Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones para un próximo Convenio, 30 días antes de finalizar la vigencia de éste.

Art. 3.º — *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por lo que cualquiera de ellas carecería de validez si el Convenio no fuera aprobado en su totalidad por la autoridad laboral, debiendo en este caso reconsiderarse su contenido totalmente.

Art. 4.º — *Normativa laboral.* — En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación General.

Art. 5.º — *Garantías personales.* — Se respetarán a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 6.º — *Compensación y absorción.* — Las condiciones contenidas en este Convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo.

Las mejoras establecidas en este Convenio, en conjunto, serán compensables con las de carácter general que anteriormente rigieron y absorbibles por las que pudieran establecerse de cualquier tipo por disposición legal.

Art. 7.º — *Comisión paritaria.* — Para resolver las dudas que puedan plantearse en la aplicación del presente Convenio, se creará una Comisión paritaria integrada por los siguientes representantes de la Empresa: D. Manuel Luque Miravalles, D. Jesús Ruiz Alonso y D. Luis Ruiz Moreno, y los siguientes representantes de los trabajadores: D. Manuel Navas Sáiz, D. Fernando de la Fuente Gómez y D. Alberto Miguel Lozano, quienes actuarán bajo la presidencia de la persona que acuerden ambas partes.

CAPITULO II

Organización del trabajo, ingresos, ascensos y plantilla

Art. 8.º — *Organización del trabajo.* — La organización práctica del trabajo, dentro de las normas de la Legislación Laboral vigente, y la determinación de equipos de trabajo, secciones y departamentos, son facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Art. 9.º — *Modificaciones de las condiciones de trabajo.* — Se estará a lo que dispone el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo).

«La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe a la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa».

Art. 10. — *Ingresos.*

1) En el ingreso de nuevo personal, la Empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no para las que pudiera estar capacitado.

2) Todas las plazas vacantes, de nueva creación o sustituciones por personal eventual serán publicadas en el tablón de anuncios, con la antelación suficiente, informando al Comité de Empresa.

Art. 11. — *Ascensos.* — Los ascensos se sujetarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General de la Industria Química.

Art. 12. — *Plantilla.* — La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que componen cada división orgánica funcional con la separación y especificación por grupos profesionales.

Esta plantilla será entregada al Comité de Empresa y expuesta en el tablón de anuncios.

CAPITULO III *Remuneraciones*

Art. 13. — *Salario base.* — Se fijan en el anexo I, los distintos salarios base, según puestos de trabajo.

Art. 14. — *Incentivos.* — En el anexo I, se indican las cantidades que se abonarán como incentivos.

Art. 15. — *Cláusula de revisión salarial.* — En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1990 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1989, superior al 6 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra.

Art. 16. — *Plus de asistencia y puntualidad.*

1. — *Asistencia.* — Por un importe de 1.900 ptas/mes, para cada trabajador, en razón proporcional a los días de trabajo efectivo.

2. — *Puntualidad.* — Por un importe de 400 ptas/mes, para cada trabajador, en razón proporcional a los días que sea puntual al trabajo.

Art. 17. — *Plus de toxicidad* (complemento del puesto de trabajo). — Se fija en el 10 por 100 del salario base, como complemento del puesto de trabajo.

Art. 18. — *Plus de festivos y domingos.* — Los trabajadores que efectúen su trabajo en régimen de tres turnos, percibirán un plus, cada domingo que trabajen.

Asimismo, se establece un plus de festivo que se abonará por cada día festivo trabajado, a aquellos trabajadores que efectúen su trabajo en régimen de tres turnos. Tienen el carácter de días festivos los 14 días establecidos por la Autoridad Laboral competente, con carácter anual, entre nacionales, regionales y locales.

En el anexo II se indican los pluses a percibir en función del puesto de trabajo.

Art. 19. — *Plus de nocturnidad* (complemento de trabajo nocturno). — Los trabajadores que realicen trabajo a tres turnos, durante el período de ocho horas, comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad por noche trabajada, según puesto de trabajo y que se indica en el anexo II.

Art. 20. — *Horas extraordinarias.*

1) Se tenderá a reducir al máximo las horas extraordinarias en la empresa, de modo que esto repercuta en incremento de plantilla en el departamento que sea necesario.

2) El número de horas extraordinarias en ningún caso podrá ser superior a las señaladas en la Legislación Laboral vigente en cómputo global y anual.

De este conjunto de horas se descontarán las debidas a las siguientes causas:

a) Las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros trabajos extraordinarios y urgentes.

b) Descargas de materias primas, que puedan provocar el paro de la fábrica si no se realiza esta tarea.

c) Otras horas estructurales, según Orden 1.3.83.

3) La empresa informará mensualmente al Comité de Empresa de las horas extraordinarias trabajadas y de sus motivos.

4) Sólo se abonarán las horas extraordinarias previamente autorizadas por escrito.

5) Las horas extraordinarias se abonarán con el 75 por 100 de recargo sobre la hora base normal, excepto las realizadas en domingos, que se abonarán con el 85 por 100 de recargo.

Art. 21. — *Antigüedad.* — Como complemento personal de antigüedad, se fija un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

El módulo para el cálculo será el último salario base percibido por el trabajador, siendo su cuantía del 5 por 100 para cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio, respetándose los límites fijados por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 25.2.

La fecha inicial del cómputo será la del ingreso del trabajador en la empresa y el importe comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Art. 22. — *Pagas extraordinarias.* — Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio (1.^a quincena) y otra en el mes de diciembre (1.^a quincena), que incluirán, salario base, incentivos y antigüedad, correspondiente a un mes de 30 días.

También se abonará media paga extraordinaria en la primera quincena de marzo de 1991, como participación en beneficios, e incluirá los conceptos antes citados.

Art. 23. — *Gratificación Convenio 1990.* — Para el presente Convenio Colectivo se establece una gratificación lineal de 13.000 pesetas brutas por persona, que serán abonadas en la nómina de junio de 1990.

CAPITULO IV

Jornada laboral

Art. 24. — *Jornada de trabajo.* — Se establece para todo el personal la jornada laboral de 1.746 horas/año de trabajo efectivo, en el puesto de trabajo.

En el caso de los porteros, se les abonará a prorrata el exceso de tiempo, sobre salario base e incentivos.

El personal que trabaje en jornada continuada a dos o tres turnos, tendrá derecho a un descanso de media hora hacia la mitad de sus jornadas, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones con necesidad de continuidad en fabricación. Esta media hora de descanso, en lugar destinado al efecto, tendrá y se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo.

Art. 25. — *Calendario de trabajo.* — El calendario de trabajo se ajustará, de manera que entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre, todo el personal trabaje las 1.746 horas y se cubran todos los turnos de trabajo.

Art. 26. — *Vacaciones.*

1) Los días retribuidos de vacaciones para todo el personal serán de 30 días naturales.

De esta vacación, como mínimo 15 días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida, disfrutándose los restantes días en las fechas que de común acuerdo se fijen entre la Empresa y los trabajadores.

En el año 1990, para el personal que desempeñe su trabajo a tres turnos se establecen las vacaciones, en general y con excepción del retén, en el siguiente período: del 1 de agosto al 30 de agosto, ambos inclusive.

2) Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

3) Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones, no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

4) El personal que desee percibir la remuneración correspondiente a los días de vacaciones antes de disfrutarlas, lo podrá hacer avisando a la empresa con una antelación de quince días.

Art. 27. — *Licencias con derecho a remuneración.* — El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) 18 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días laborales por alumbramiento de la esposa, que serán prorrogados por otros 2 en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

c) 2 días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ser ampliados a 4 cuando medie la necesidad de desplazamiento.

Se encuentran incluidos dentro de «parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad», los siguientes:

Cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos; y padres, abuelos y hermanos del cónyuge.

d) 1 día natural en caso de fallecimiento de hermanos de padres e hijos de hermanos.

e) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos y hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

f) 1 día natural en caso de bautizo de hijos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

g) 1 día natural por traslado de su domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Promoción y formación profesional en el trabajo: Se estará a lo que dispone el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

En cuanto a lo señalado en las letras a), b), c), en casos extraordinarios, debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de la concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Licencias sin derecho a remuneración. — El trabajador, avisando con quince días de antelación, podrá faltar al trabajo sin derecho a remuneración, durante 1 día natural, en la primera comunión de su hijo.

Esta licencia se otorgará por la Empresa para los fines indicados, siempre que no coincida el día solicitado con alguna de las 14 fiestas del año (entre nacionales y locales).

Este derecho a licencia sin remuneración podrá ser utilizado hasta un tope máximo de 3 personas por día y deberá ser justificado de forma adecuada.

CAPITULO V

Art. 28. — *Transporte del personal.* — La empresa mantendrá los servicios de autobús para el traslado de su personal desde Burgos a fábrica y retorno.

Art. 29. — *Seguro de accidentes.* — La Empresa seguirá abonando para todo el personal la cuota anual de un seguro de accidentes profesional y extraprofesional, que garantice a cada persona; en caso de muerte, dos millones de pesetas, pagaderas a los legítimos herederos de la víctima; en caso de invalidez permanente, seis millones de pesetas.

Art. 30. — *Anticipos.*

a) El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo ya realizado, y hasta el 100 por 100, previa justificación.

b) El trabajador tendrá derecho a percibir de forma anticipada, previa justificación, la parte proporcional devengada de la paga extraordinaria inmediata siguiente.

Art. 31. — *Enfermedad y accidentes.* — En caso de enfermedad, la empresa abonará al trabajador la totalidad de su salario menos la parte proporcional de las primas de asistencia y puntualidad. El personal, en caso de baja por enfermedad o accidente laboral, se compromete a avisar a la Empresa, lo antes posible. Dentro de las primeras 24 horas presentará la baja o justificante médico en el modelo oficial que acredite la falta al trabajo.

En caso de baja por accidente, la Empresa abonará, de los dos conceptos siguientes, el que más beneficie al trabajador.

— 100 por 100 del salario.

— 75 por 100 de la base de cotización de accidentes de trabajo del mes anterior.

Art. 32. — *Ausencias. Cambio de jornada partida a turno. Prolongación de jornada.*

1) Personal de fabricación.

1.1. — Caso en el que exista personal de turno a jornada partida:

En caso de ausencia de cualquier componente del turno, será sustituido por el personal de turno existente a jornada partida, siempre que su calendario se lo permita. Normalmente el sustituto será el operario que realice funciones similares a las del sustituido, cuando esto no sea posible será el Jefe de turno el que nombre el sustituto. Sólo se aplicará este criterio hasta las 18 horas de los viernes, a partir de ese momento se aplicará el punto 1.2.

1.2. — Caso en el que no exista personal de turno a jornada partida:

En este caso se incorporará al turno una persona a jornada partida continuada disponible, siempre que no se encuentre dentro del turno otra persona con esta modalidad de trabajo.

En estas sustituciones quedan incluidos los sábados, domingos y festivos, cambiando los descansos correspondientes, exceptuando aquellos que, según su calendario se encuentren libre.

Cada vez que se produzca una sustitución, el total de días de trabajo contados a partir del día en que comienza su jornada laboral, no podrá exceder de siete, entre dos descansos consecutivos.

Al personal de jornada partida continuada se le avisará entre las 8 horas de los lunes y las 18 horas de los viernes, dentro del calendario de disponibilidad establecido para este personal.

1.3. — En el caso de que las ausencias no puedan cubrirse aplicando lo indicado en los apartados 1.1 y 1.2, el oficial saliente prolongará su jornada laboral durante 4 horas como máximo. En el caso de que éste no pudiera prolongar su jornada, realizará la prolongación un oficial de los salientes, de la misma categoría, a juicio del Jefe de turno.

El oficial entrante, que será avisado con antelación, se incorporará al turno 4 horas antes del inicio de su jornada normal de trabajo, trabajando en total 12 horas como máximo. Al igual que para el oficial saliente, en el caso de que el entrante no pudiera incorporarse con las 4 horas de antelación, será realizada la prolongación por un oficial de los entrantes, de la misma categoría y a juicio del Jefe de turno.

La prolongación o adelanto de jornada será gratificada con 3.350 pesetas brutas por jornada y realizándose en domingos, festivos o noches con el plus de domingo, festivo o noche proporcional.

En el caso de prolongación la empresa correrá con los gastos de alimentación, computándose 30 minutos empleados durante el refrigerio.

1.4. — En caso de ausencia del Oficial 1.^a de Industria Polivalente y el correspondiente de jornada partida no esté disponible, la baja en el turno será cubierta por el personal de jornada partida continuada, produciéndose entonces los correspondientes corrimientos dentro del personal del turno, cobrando los operarios implicados la diferencia de salario en concepto de trabajo de superior categoría. Los mencionados corrimientos se realizarán de forma rotativa entre los oficiales de 1.^a y 2.^a, siempre que no haya oficiales de 1.^a a jornada partida.

1.5. — Asimismo se abonarán 3.350 pesetas brutas al personal de fabricación que realice 12 horas de trabajo efectivo en un día, aún cuando no se trate de prolongación de jornada, no abonándose por tanto gastos de alimentación.

2) Personal de Servicios Auxiliares.

2.1. — Se aplicará lo señalado en los apartados 1.1 y 1.3.

2.2. — Asimismo se abonarán 3.350 pesetas brutas al personal de servicios auxiliares que realice 12 horas de trabajo efectivo en un día, aún cuando no se trate de prolongación de jornada, no abonándose por tanto gastos de alimentación.

3) Personal de Laboratorio.

3.1. — En el caso de ausencia del analista de turno, la sustitución correspondiente será realizada por el analista a jornada partida continuada, incluyendo sábados, domingos y festivos, cambiando los descansos correspondientes y el total de días de trabajo contados a partir del día en que comienza su jornada laboral no podrá exceder de siete, entre dos descansos consecutivos.

3.2. — En caso de imposibilidad de realizar la sustitución según el apartado anterior, será realizada por el analista de turno a jornada partida.

En el caso de que no pudiera cubrirse la ausencia según lo indicado en los apartados 3.1. y 3.2, se aplicará el sistema indicado apartado 1.3.

3.4. — Asimismo se abonarán 3.350 pesetas brutas al personal de laboratorio que realice 12 horas de trabajo efectivo en un día, aún cuando no se trate de prolongación de jornada, no se abonarán por tanto gastos de alimentación.

4) Resto de personal.

4.1. — Se abonarán 3.350 pesetas a todo trabajador que realice 12 horas de trabajo efectivo en un día, aún cuando no se trate de prolongación de jornada, por lo tanto en este caso no se abonarán gastos de alimentación.

4.2. — Todo trabajador que deba, por motivos excepcionales, permanecer en el centro de trabajo parte de un festivo, de entre los definidos en el artículo 18 del presente Convenio, cobrará la parte proporcional del plus que se establece en ese mismo artículo.

5) Ambito de aplicación.

En todos los casos supuestos, el personal implicado se compromete a realizar las sustituciones bajo las siguientes condiciones:

5.1. — Las horas trabajadas durante la jornada, en exceso, de las que normalmente corresponden, serán abonadas como extraordinarias y la empresa correrá con los gastos de desplazamiento, si el horario de entrada y/o salida no coincidiera con el horario del autobús.

5.2. — El trabajador que haya cambiado su jornada no perderá horas de su cómputo anual.

5.3. — Cuando un trabajador finalice la sustitución al acabar el turno de tarde y deba reincorporarse al día siguiente en jornada partida, lo hará transcurridas 12 horas de descanso, en este caso la empresa correrá con los gastos de desplazamiento.

5.4. — Se compensará económicamente con las siguientes cantidades fijas para todos los puestos y por la primera vez que se realice cada cambio, excepto que se trate de personal de jornada partida a turno, que se le compensará los cambios que realicen.

— De jornada partida a tarde, 1.190 pesetas brutas.

— De jornada partida a noche, 2.365 pesetas brutas.

Al personal de mantenimiento se le abonarán 1.190 pesetas brutas por cambio de jornada, por todos los cambios que realicen excepto si se trata de una modificación total de calendario.

5.5. — Si un trabajador ha de cubrir una baja en un turno, abandonará la fábrica cuando su Jefe inmediato tenga conocimiento de esta circunstancia y así se lo comuniqué al interesado.

5.6. — A cada operario de fabricación, trabajando a jornada partida continuada, se le abonará una cantidad de 4.613 pesetas brutas/mes, en concepto de disponibilidad según calendario para realizar las sustituciones indicadas.

5.7. — Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación mientras la fábrica esté en funcionamiento normal, en caso contrario tomará las decisiones oportunas el Jefe de turno correspondiente.

Art. 33. — *Llamadas a domicilio.* — El Jefe de turno según su criterio podrá avisar al personal que considere necesario, en cuyo caso por cada llamada imprevista y por tanto no programada, se abonarán 3.350 pesetas brutas.

ANEXO I

Tabla salarial bruta para el año 1990

<i>Categoría profesional</i>	<i>S. base</i>	<i>Incentivos</i>	<i>P.A., P. y Tox.</i>	<i>T. mensual</i>	<i>T. extra</i>	<i>Gratíf. junio</i>	<i>Bruto 1990</i>
Técnicos	60.000	159.149	8.300	227.448	219.148	13.000	3.290.253
Ayudante Técnico	50.000	152.657	7.300	209.957	202.657	13.000	3.039.129
Jefe 2. ^a Admón./Jefe Almacén ..	60.000	129.835	8.300	198.135	189.835	13.000	2.865.202
Instrumentistas	40.000	121.450	6.300	167.750	161.450	13.000	2.429.618
Mecánicos/Eléctricos 1. ^a	40.000	112.082	6.300	158.382	152.082	13.000	2.293.783
Panelistas/Poliv./Servicios	40.000	109.846	6.300	156.146	149.846	13.000	2.261.359
Oficial 1. ^a planta	40.000	104.871	6.300	151.171	144.871	13.000	2.189.223
Delineante	40.000	99.529	6.300	145.829	139.529	13.000	2.111.774
Of. 2. ^a planta/Of. 1. ^a Admón.							
Analista A/Mecánico 2. ^a	40.000	97.715	6.300	144.015	137.715	13.000	2.085.462
Almacenero Repuestos	40.000	93.233	6.300	139.533	133.233	13.000	2.020.479
Analista B	40.000	91.541	6.300	137.841	131.542	13.000	1.995.947
Mecánico 3. ^a	40.000	89.601	6.300	135.901	129.601	13.000	1.967.808
Of. 2. ^a Admón./Mozo almacén ..	40.000	81.262	6.300	127.562	121.262	13.000	1.846.904
Porteros	36.000	50.192	5.900	92.092	86.192	13.000	1.333.578

ANEXO II

Plus de festivos, domingos y nocturnidad

	<i>Por cada domingo trabajado</i>	<i>Por cada festivo trabajado</i>	<i>Por cada noche trabajada</i>
Técnicos	2.052	10.692	2.160
Of. 1. ^a planta, Of. 1. ^a Poliv., Of. 2. ^a planta,			
Analista, Of. 1. ^a Serv.	1.546	8.800	1.171
			3049.—16.500,00

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 9 de abril 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 «Ufac Hispania, S.A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Ufac Hispania, S.A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Delegado de Personal de la Empresa en representación de los trabajadores, el día 4 de mayo 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 4 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, 9 de mayo de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

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

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º — *Ámbito de aplicación.* — Las estipulaciones contenidas en este Convenio, serán de aplicación

al personal de la Empresa de su centro de Burgos, sito en la calle Abad Maluenda, número 7.

Art. 2.º — Ambitos de aplicación.

Ambito temporal. — El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con efectos económicos de 1.º de enero del mismo año y con una duración hasta el 31 de diciembre de 1991.

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

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

Art. 3.º — Vinculación a la totalidad. — Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Y si a su homologación por la autoridad laboral competente se alterara alguna de las estipulaciones, el Convenio quedaría sin eficacia y sin efecto, debiendo en consecuencia reconsiderar su contenido.

Art. 4.º — Normativa laboral. — En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral general.

Art. 5.º — Garantías personales, Compensación y Absorción.

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

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

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

Art. 6.º — Comisión paritaria. — Un representante del personal y otro de la Empresa interpretarán todo lo concerniente a este Convenio, habida cuenta de que el número de trabajadores es inferior a veinticinco. Si hubiese desacuerdo serían nombrados otros dos, en sustitución de los primeros que en todo caso podrían ser asistidos por expertos.

CAPITULO II

Art. 7.º — Organización del trabajo. — La organización práctica del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de la Legislación Laboral vigente, corresponde a la Empresa y la determinación de horarios, equipos de trabajo y su realización, son facultades exclusivas de la Dirección de la misma.

CAPITULO III Remuneraciones

Art. 8.º — Salarios.

A) **Incrementos para el año 1990.** — Se fija un incremento para el año 1990 sobre la Masa Salarial Bruta de 1989 del 8 por 100, que es el mismo coeficiente señalado en el Convenio General de la Industria Química.

La masa salarial estará formada por:

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

Además se verán incrementados por la revisión salarial correspondiente al año anterior.

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

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

Ingresos D: Horas extraordinarias.

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

Por lo que respecta al año 1990, ambas partes acuerdan que los importes de las horas extraordinarias trabajadas en el año 1989 pasen a formar parte de la M.S.B. para calcular el aumento de 1990.

Todos los anteriores conceptos formarán la M.S.B. para 1990.

Distribución. — Se detraerá la cantidad necesaria para:

El pago de las antigüedades que se vean incrementadas durante el ejercicio de 1990 y al posible cambio de categorías.

B) **Salarios para 1990.** — Los salarios para 1990 serán los que resulten de aumentar a los salarios teóricos percibidos en el año 1989 y recogidos como ingresos A y B, el reparto de incremento de la M.S. para el año 1990 según ha quedado reflejado en el apartado anterior.

Así pues se entiende por salarios para 1990:

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

b) La antigüedad teórica sobre dicho salario base.

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

d) Los aumentos salariales por Convenios anteriores.

e) El aumento salarial por el Convenio actual.

C) **Salarios para 1991.** — Para el año 1991, se procederá a redactar un suplemento al actual Convenio Colectivo, en el que se establecerán:

El incremento pactado para la Industria Química, la forma de distribuir este aumento, la jornada de trabajo anual y la revisión salarial si es que ésta procediese y cuantos puntos puedan ser establecidos en las Leyes Laborales en vigor a la fecha de su confección que se procurará sea dentro del mes de enero del año 1991 si ello no

fuese impedido por posibles revisiones salariales que precisan la publicación del I.P.C. para el año anterior.

Art. 9.º — *Antigüedad*. — Se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la nueva Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas, aprobada por Orden de 24 de julio de 1974, que dice lo siguiente:

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

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

3.º — La cuantía del complemento personal de antigüedad, será del 5 por 100 por cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio, calculados siempre sobre el salario teórico del año 1977.

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

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

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

Art. 10. — *Pagas extraordinarias*. — A los solos efectos del reparto de los salarios para 1990, se consideran dos pagas extraordinarias de 30 días, a satisfacer en los meses de julio y diciembre y de dos medias pagas de 15 días cada una a satisfacer en los meses de enero y octubre de cada año.

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

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

CAPITULO IV

Art. 11. — *Jornada de trabajo*. — Se establece para 1990 un total de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo que serán repartidas entre los días laborables del año.

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

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

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

Art. 12. — *Calendario laboral*. — El calendario laboral de la Empresa se visará por la Delegación de Trabajo y será redactado de acuerdo con lo establecido en el ar-

tículo anterior y las fiestas nacionales y locales correspondientes al año 1990.

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

Art. 13. — *Vacaciones*. — El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal de la Empresa, será el de treinta días naturales.

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

No habrá compensación en metálico de la vacación.

Art. 14. — *Licencias con derecho y remuneración*. — El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

Salario hora. — Se denomina salario hora para 1990, el resultado de dividir el salario anual por todos los conceptos, antigüedad incluida, por el número de horas de trabajo, que se encuentra fijado en 1.800 horas.

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

CAPITULO V

Art. 15. — *Clasificación del personal*. — A efectos de clasificación del personal, se estará a lo dispuesto en los artículos 7.º, 8.º, 9.º, 10, 11 y 12, de la nueva Ordenanza Laboral de la Industria Química.

Art. 16. — *Ingresos*. — El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la presente escala:

Personal técnico y titulado: 6 meses.

Personal técnico no titulado: 3 meses.

Administrativos: 2 meses.

Especialistas: 1 mes.

Trabajadores no cualificados: 15 días.

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

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

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores pasarían a formar parte de la plantilla como fijos, computándose el período de prueba a todos los efectos. Los contratos por tiempo determinado registrarán de acuerdo con su articulado.

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

Art. 18. — *Ceses voluntarios*. — Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico: 2 meses.

Personal administrativo: 1 mes.

Resto del personal: 15 días.

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

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

Art. 19. — *Pago de salarios*. — El pago de salarios se realizará mediante talón y será por meses.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del mismo y sobre el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por 100, previa justificación de su necesidad.

Art. 20. — *Revisión salarial*. — En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registre al 31 de diciembre de 1990, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1989 superior al 6 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1990, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la M.S.B. utilizada para realizar los incrementos pactados para 1990 de forma proporcional entre todos los trabajadores.

Art. 21. — *Horas extraordinarias y otros conceptos*.

1.º — Horas extraordinarias habituales. Quedarán suprimidas.

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

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

El recargo que sufrirán las horas extraordinarias será del 75 por 100 de incremento sobre el salario que correspondería a la hora ordinaria.

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

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

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se pagará una cantidad por kilómetro

de acuerdo con lo que establezca el Convenio de Industrias Químicas en cada momento.

Art. 22. — *Régimen disciplinario*.

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

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

22.3. — Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. — La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. — No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. — El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. — Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. — Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

6. — No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. — No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. — Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. — Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

22.4. — Faltas graves. — Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

5. — La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

9. — La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compa-

ñeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. — La embriaguez habitual.

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

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

9. — Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. — Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

22.6. — Régimen de sanciones. — Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICION FINAL

1.^a — En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

ANEXO AL TEXTO

El presente Convenio ha sido negociado:

En representación de la Empresa por don Luis Morcillo Ruiz, Apoderado de la misma.

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

TABLA SALARIAL PARA 1990

No se incluye la antigüedad

Categorías	Antigüedad	Total 1989	Aumentos 1990	Total anual 1990
Jefe 1. ^a Adm. .		2.008.496	176.540	2.185.036
Ofic. 1. ^a Adm. .		1.540.018	135.362	1.675.380
Ofic. 2. ^a Adm. .		1.337.596	117.570	1.455.166
Técnico		2.207.802	194.058	2.401.860
Ayte. Técnico .	21 años	1.685.662	148.164	1.833.826
Ayte. Técnico .	14 años	1.614.295	141.890	1.756.185
Analista		1.153.732	101.409	1.255.141
Encargado		1.582.237	139.073	1.721.310
Prof. 2. ^a Fábr. .	24 años	1.243.669	109.314	1.352.983
Ayte. Espec. . .	24 años	1.125.892	98.962	1.224.854
Prof. 2. ^a Lab. . .	19 años	1.024.730	90.070	1.114.800
Prof. 2. ^a Lab. . .	18 años	1.034.515	90.930	1.125.445
Prof. 2. ^a Lab. . .	16 años	1.013.136	89.051	1.102.187
Prof. 2. ^a Lab. . .	12 años	1.012.583	89.002	1.101.585
Limpiadora (jornada especial) .		346.897	30.493	377.390

3052.—43.200,00

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 9 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 «Confecciones Ory, S.A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Confecciones Ory, S.A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 20 de abril de 1990 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el art. 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 4 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, 9 de mayo de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

**Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa
«Confecciones Ory, S.A.», para el año 1990**

CAPITULO I

Disposiciones generales

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

Artículo 1.º — *Partes contratantes.* — El presente Convenio Colectivo se concerta dentro de la normativa del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por la Ley 8/80, de 10 de marzo, entre la Empresa «Confecciones Ory, S.A.» y la representación de los trabajadores de la misma.

Art. 2.º — *Ámbito funcional.* — Este Convenio Colectivo de empresa, obliga a «Confecciones Ory, S.A.», regida por la Ordenanza Laboral para la Industria Textil.

Art. 3.º — *Ámbito territorial.* — Los preceptos de este Convenio Colectivo de trabajo, obligarán a la Empresa «Confecciones Ory, S.A.», en su centro de trabajo de Burgos y provincia.

Art. 4.º — *Ámbito personal.* — Las cláusulas contenidas en este Convenio, afectarán a la totalidad del personal, que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de la Empresa «Confecciones Ory, S.A.», en el centro de trabajo de Burgos.

SECCIÓN 2.^a — *Absorción.*

Art. 5.º — Las mejoras económicas pactadas en este Convenio absorberán cualquiera otra que pudiera existir o se estableciera en lo sucesivo.

Se respetarán asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN 3.^a — *Comisión Paritaria.*

Art. 6.º — Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo.

Art. 7.º — La Comisión Paritaria a la que se alude en el artículo anterior, estará integrada por dos vocales, en representación de los trabajadores que serán designados por el Comité de Empresa y otros dos, en representación de la Empresa que serán don Jesús Junco Petrement y don Carlos Bertrán Socías.

SECCIÓN 4.^a — *Vigencia y duración.*

Art. 8.º — El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1990 siendo su duración de un año finalizando por tanto, el día 31 de diciembre de 1990.

Con un mes de anticipación al vencimiento del presente Convenio, las partes comenzarán la negociación del siguiente, si una de ellas lo estimara oportuno.

La Empresa acepta la denuncia automática del Convenio para introducir en el texto del mismo.

CAPITULO II

Retribuciones

SECCIÓN 1.^a — *Regulación salarial.*

Art. 9.º — Los salarios que perciban los empleados de «Confecciones Ory, S.A.», se incrementarán en el año 1990 (1 de enero al 31 de diciembre), en un 8,5 por 100 con respecto a los del Convenio anterior.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 6,75 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1990, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1991 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El punto 1 queda para este Convenio en 1.539 pesetas.

Se conviene que para el cálculo del salario de oficiales cortadoras, en lo que respecta solamente para este Convenio, se garantiza el coeficiente 1,40 de la base reguladora, en vez del 1,30 que resultaría del promedio respecto a las distintas categorías entre oficiales operarias, oficiales de primera y segunda, extendedoras y cortadoras, según el nomenclador de la plantilla que existe en la Empresa. A los encargados de Sección o Maestro de Taller, con suficientes conocimientos prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, se les asigna una calificación del 2,20.

SECCIÓN 2.^a — *Complementos salariales.*

Art. 10. — *Antigüedad.* — Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa, consistirán en cinco quinquenios como máximo, siendo éstos acumulativos, distribuidos en la forma siguiente:

Primer quinquenio. — 5 por 100 de la retribución para actividad normal.

Segundo quinquenio. — 6 por 100 de la retribución para actividad normal.

Tercer quinquenio. — 7 por 100 de la retribución para actividad normal.

Cuarto quinquenio. — 8 por 100 de la retribución para actividad normal.

Quinto quinquenio. — 9 por 100 de la retribución para actividad normal.

El cómputo de antigüedad, se realizará con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la aprendiza y aspirantes, si bien se reconoce a todas las trabajadoras incorporadas a partir del día 1 de enero de 1985 el cómputo de antigüedad desde el mismo día de su incorporación a la Empresa.

Art. 11. — *Gratificaciones extraordinarias.* — Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, consistirán en el pago de 30 días de salario, por cada una de ellas para todo el personal de la Empresa abonadas en la forma que establece la Ordenanza Laboral Textil.

Art. 12. — *Beneficios.* — En concepto de participación en beneficios, se fija el 12,5 por 100 sobre el salario base y la antigüedad.

CAPITULO III

Vacaciones y jornada laboral

Art. 13. — El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de una vacación anual retribuida de 30 días naturales.

Para el personal menor de 18 años, se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. — En la confección del Calendario Laboral, la determinación de los puentes y la forma de recuperarlos, se realizará por los trabajadores, en los tres primeros meses del año.

Art. 15. — *Jornada Laboral.* — La jornada laboral para el año 1990, será de 1.790 horas de trabajo efectivas.

CAPITULO IV

Enfermedades y accidentes

Art. 16. — En casos de baja por enfermedad o accidente laboral, la Empresa abonará a los afectados el 25 por 100 de la base de cotización hasta completar el 100 por 100, siempre que la enfermedad o accidentes, tenga una duración superior a diez días, abonando el indicado porcentaje del 100 por 100 del salario real a partir del undécimo día y por un período máximo de un año en el mismo proceso.

En el caso de baja por accidente laboral, acaecido en el interior del centro de trabajo, se abonará el 25 por 100 de la base de cotización hasta completar el 100 por 100 a partir del primer día y por un período máximo de un año en el mismo proceso.

Art. 17. — *Indisposición mensual.* — Se conviene para aquellas trabajadoras que tengan especiales dificultades en el período, que previo reconocimiento por parte de la encargada y comprobación de estas dificultades, se las reconozca el tiempo que dure la indisposición, como trabajo efectivo.

La Empresa, previa solicitud del trabajador, concederá a éste el permiso correspondiente para acudir a con-

sulta médica de la Seguridad Social. Dicha licencia, una vez justificada, tendrá el carácter de retribuida cuando se constate que se ha girado visita a un médico especialista o que el médico general ha autorizado al trabajador la visita a un médico especialista.

CAPITULO V

Plus de transporte

Art. 18. — La empresa abonará durante la vigencia del Convenio Colectivo, el precio íntegro del trayecto que realizara un autobús de la Compañía Municipal de Transportes, para trasladar a los Trabajadores al centro de trabajo.

En tal concepto la Empresa abonará a todos los productores de su plantilla, 15.944 pesetas distribuidas en dos entregas, que dejarán de percibirse, únicamente cuando los mismos cesen en la Empresa.

Si la cantidad indicada, no cubriera el coste de dicho transporte municipal, se completará a cada productor la diferencia que resulte a su favor.

CAPITULO VI

Aprendizaje

Art. 19. — Las trabajadoras de la empresa, estarán sujetas a la Ley de Contrato de Trabajo, si bien se observará: El período de prueba queda fijado en 15 días naturales.

El salario en el momento de ingreso en la Empresa, será el base interprofesional, teniendo en cuenta los sucesivos aumentos del mismo, añadiéndose el 12,5 por 100 de beneficios.

Se enseñarán dos operaciones, distribuyendo sus enseñanzas en un período de seis meses proporcionalmente a sus dificultades. Pasando automáticamente a la categoría de oficiala a medida que fuese consiguiéndose el 100 por 100.

Se pacta la eliminación de los topes intermedios, que solamente deberán existir como orientación para las trabajadoras, sin influencia alguna sobre el sueldo.

Asimismo se estudiarán las diferencias entre operación y trabajo.

CAPITULO VII

Art. 20. — *Retribuciones del personal técnico y administrativo.* — El personal técnico y administrativo percibirá sus haberes con relación al coeficiente asignado a su categoría profesional, teniendo en cuenta que para el punto 1 o el coeficiente 1, se le asigna 1.539 pesetas.

CAPITULO VIII

Art. 21. — *Ayudante.* — Las trabajadoras que ostenten esta categoría percibirán el 70 por 100 del salario de la oficiala de oficio.

CAPITULO IX

Art. 22. — En los cambios de modelo y solamente para aquellas operaciones cuya ejecución varía con respecto a los ya confeccionados, se concederá un tiempo de adaptación equivalente al que se otorgó a la operaria sobre cuya actividad se calcula el rendimiento mínimo exigible. Durante el período de adaptación se abonará la prima de incentivo equivalente a la media percibida en los 30 días anteriores.

En lo relativo a los cambios de puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza Laboral para la Industria Textil.

CAPITULO X

Art. 23. — *Garantías Sindicales.* — Los miembros elegidos como representantes de las trabajadoras en el seno de «Confecciones Ory, S.A.», para la representación y defensa de sus intereses, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, conforme a lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores. Dichas horas, igualmente, serán retribuidas en los supuestos de asistencia a cursos o reuniones que convoquen las Centrales Sindicales, legalizadas.

Art. 24. — *Acumulación de horas sindicales.* — Las miembros del Comité de Empresa podrán acumular el crédito de horas mensuales sindicales en una o varias de sus componentes de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Se producirá entre todas las representantes de las trabajadoras legalmente elegidas, y siempre que éstas así lo determinen.
- b) Se podrán acumular hasta el 50 por 100 de la totalidad de las horas disponibles, correspondientes a las representantes legales, sumándose las horas resultantes a las que tenga reconocidas la trabajadora a quien se atribuya la acumulación, y siempre en cómputo mensual.
- c) Dicha acumulación deberá comunicarse al empresario con siete días naturales de antelación para que pueda disfrutarse.

CAPITULO XI

Art. 25. — *Plus de productividad.* — Se abonará a las oficiales que obtengan en cómputo mensual, el rendimiento normal o mínimo exigible de 100 por 100, un plus de productividad por importe de 720 pesetas mensuales.

De dicho plus, se descontará la parte proporcional correspondiente a los períodos de inasistencia al trabajo (diariamente veinticuatro pesetas).

Si tales ausencias fueran justificadas no se computarán en la determinación del rendimiento exigible mínimo mensual.

Art. 26. — *Contra prestación de las trabajadoras,* como compensación a las mejoras acordadas en el presente Convenio, la representación de las trabajadoras, se comprometen en nombre de sus representadas, a prestar el máximo interés de las funciones propias de cada puesto de trabajo y como medio de que sus estipulaciones constituyan medida positiva en las relaciones laborales futuras.

Art. 27. — *Ambas partes reconocen la existencia de distintas categorías profesionales en el ámbito de la empresa,* cuya calificación y definición viene determinada en atención a la capacitación y funciones desempeñadas, en el Nomenclator de la Ordenanza Laboral de Industria Textil.

Art. 28. — *Disposición final.* — A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral para la Industria Textil vigente, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales, actualmente en vigor.

3053.—32.400,00

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 10 de mayo de 1990, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Plastimetal, S.A.».

Visto el acuerdo de fecha 3 del mes actual, recibido en este Organismo el día 7 de mayo de 1990; suscrito por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, por el que se revisa la tabla salarial del Convenio Colectivo de dicha Empresa que fue inscrito reglamentariamente en el Registro de esta Entidad el 26 de febrero de 1988, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, número 83 del año 1988, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a las partes interesadas.

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

Burgos, 10 de mayo de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

Revisión salarial del Convenio Colectivo
de la Empresa «Plastimetal, S.A.»

TABLAS SALARIALES
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1990

Categorías	Salario Convenio ptas. día	Prima carencia incentivo ptas. día trabajo	Prima de producción ptas. día
<i>Personal obrero</i>			
Peón Especialista	2.132	426	511
Especialista	2.132	426	511
Mozo Especialista	2.132	426	511
<i>Profesionales de oficio</i>			
Oficial 1. ^a	2.413	476	562
Oficial 2. ^a	2.298	450	541
Oficial 3. ^a	2.161	437	522
<i>Profesionales siderometalúrgicos</i>			
Prof. Siderometalúrg. 1. ^a .	2.413	476	562
Prof. Siderometalúrg. 2. ^a .	2.298	450	541
Prof. Siderometalúrg. 3. ^a .	2.161	437	522
<i>Personal subalterno</i>			
Listero	64.961		437
Almacenero	64.961		437

<i>Categorías</i>	<i>Salario Convenio ptas. mes</i>	<i>Prima carencia incentivos ptas. día</i>
Chófer motociclo	64.961	437
Chófer turismo	69.070	450
Chófer camión y grúas	72.540	476
Conductor máquinas automóvil	72.540	476
Pesador basculero	64.333	426
Guarda jurado	64.333	426
Ordenanza	64.333	426
Portero	64.333	426
Conserje	64.333	426
Enfermero	64.333	426

Personal economato

Dependiente principal	64.961	437
Dependiente auxiliar	64.333	426
Cocinero principal	64.961	437
Cocinero auxiliar	64.333	426
Camarero mayor	64.961	437
Camarero	64.333	426
Telefonista	64.333	426

Personal administrativo

Jefe de 1. ^a	79.716	476
Jefe de 2. ^a	76.186	476
Cajero Emp. más de mil traba.	79.716	476
Cajero Emp. de 250 a 1.000 traba. .	76.186	476
Cajero menos de 250 traba.	72.538	476
Auxiliar de caja	64.961	437
Oficial 1. ^a	72.538	476
Oficial 2. ^a	69.070	450
Auxiliar administrativo	64.961	437
Viajante.	72.538	476

Técnicos titulados

Jefe de taller	79.716	476
Maestro de taller	76.186	476
Maestro 2. ^a	72.538	476
Contramaestre	76.186	476
Encargado	72.538	476
Capataz de espc. y peones	64.961	437

Técnicos de oficina

Delineantes y proyectistas	79.716	476
Dibujante	76.186	476
Delineante de 1. ^a	72.538	476
Práctico de Topografía	72.538	476
Fotógrafo	72.538	476
Delineante 2. ^a	69.070	450
Productor fotográfico	64.961	450
Calador	64.961	437
Archivero bibliotecario	69.070	450
Auxiliar	64.961	437
Reproductor y archi. pla.	64.333	426

*Técnicos de oficina de organización
científica del trabajo*

Jefe de 1. ^a	79.716	476
Jefe de 2. ^a	76.186	476
Técnico de organización de 1. ^a	72.538	476
Técnico de organización de 2. ^a	69.070	450
Auxiliar de organización	64.961	437

<i>Categorías</i>	<i>Salario Convenio ptas. mes</i>	<i>Prima carencia incentivos ptas. día</i>
<i>Técnicos de laboratorio</i>		
Jefe de 1. ^a	79.716	476
Jefe de 2. ^a	76.186	476
Analista de 1. ^a	72.540	476
Analista de 2. ^a	69.070	450
Auxiliar	64.961	437

Técnicos titulados

Ingenieros archi. licen.	103.785	476
Perito aparejadores Resp.	96.605	476
Perito aparejadores sin Resp.	94.257	476
Ayudantes archi. e inge.	87.983	476
Maestro industrial	79.716	476
Graduado social	79.716	476
Ayudante técnico sanitario	72.540	476

*Categorías**Salario Convenio ptas. día**Trabajadores menores de 18 años*

Aprendiz de 4. ^a	1.677
Aprendiz de 3. ^a	1.589
Aprendiz de 2. ^a	1.377
Aspt. botones y pinche 16 y 17	1.589
Aprendiz de 1. ^{er} año	1.276

3054.—14.400,00

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 23 de mayo de 1990, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Amvi, S.A.», de Burgos.

Visto el acuerdo de fecha 28 de marzo de 1990, recibido en este Organismo el día 16 del mes actual, suscrito por la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, por el que se revisa la tabla salarial del Convenio Colectivo de dicha Empresa que fue inscrito reglamentariamente en el Registro de esta Entidad el 14 de junio de 1988, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, número 219 del año 1988, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a las partes interesadas.

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

Burgos, 23 de mayo de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

Revisión salarial del Convenio Colectivo
de la Empresa «Amvi, S.A.», de Burgos

ACTA N.º 111

En Burgos, siendo las 12 horas del día 28 de marzo de 1990, se reúne el señor Director de Fábrica y el Comité de Empresa para continuar negociando la plataforma prevista para el año actual y citada en el acta número 110, en base a dicha plataforma y después de diversas alternativas en el curso de la reunión mantenida el día 13 de marzo de 1990 y contrastados los distintos puntos de vista de la Comisión Negociadora (Comité de Empresa) se llega a los siguientes acuerdos:

1.º — Revisión salarial para el año 1990.

- a) Se fija como I.P.C. previsto oficial el 5,7 por 100, artículo 5.1 de Convenio.
- b) El incremento sobre el I.P.C. previsto oficial se fija en 2,3 por 100, artículo 5.3 de Convenio, este incremento se aplicará porcentualmente.

2.º — Prima de producción.

Se dio a conocer la facturación del año 1989, que se elevó a 1.656 millones de pesetas, lo que supone 4.921.245 pesetas de prima de facturación para 91,25

trabajadores lo que redondeando, da una cantidad de 54.000 pesetas brutas a percibir por cada trabajador, en el mes de marzo.

3.º — Calendario laboral para 1990.

Vacaciones 20 días laborales a disfrutar según Convenio: 3 días de Semana Santa, los días 16, 17 y 18 de abril), y los días comprendidos entre el 24 de diciembre al 1 de enero, ambos inclusive.

Serán días no laborables, los sábados, domingos y festivos, según calendario oficial y los días 30 de abril y 2 de noviembre. Además serán considerados otros tres días no laborables, de libre elección para su disfrute por cada uno de los trabajadores, con la excepción de que estos días no enlacen con las vacaciones de Semana Santa y las de Navidad.

— Por motivos de organización:

Salvo en casos excepcionales, la solicitud del disfrute de cada uno de estos días se hará con dos días laborales de antelación; en el supuesto de que estos días se deseen enlazar con las vacaciones de verano, deberá cada trabajador notificarlo con la hoja de solicitud de dichas vacaciones.

El resto de los puntos no tratados, se aplicarán según el Convenio de Empresa vigente.

SALARIO BASE A PARTIR DEL 1.º DE ENERO DE 1990 SEGUN CATEGORIAS

Las cantidades que se especifican a continuación se entienden como salario base anual

	Peones	Especialistas	Ofic. 3.ª	Ofic. 2.ª	Ofic. 1.ª
A	1.725.135	1.804.185	1.883.370	1.954.275	2.041.455
B	1.740.735	1.828.755	1.907.805	1.986.855	2.065.980
C	1.773.660	1.856.070	1.935.120	2.014.125	2.082.360
D	1.804.185	1.883.370	1.962.375	2.041.455	2.120.430
					2.196.525
					2.199.195

Grupo número 1	Grupo número 2	Grupo número 3	Grupo número 4
de 1.725.135 a 1.804.185	de 1.804.185 a 2.051.055	de 2.051.055 a 2.487.180	de 2.487.180 a
Aux. Administ. Auxiliar Telefonista Limpieza	Of. 2.ª Administ. Auxiliar Téc. Delineante 2.ª	Técnico Org. 2.ª Of. 1.ª Administ. Delineante 1.ª A. Téc. Post-Venta	Técnico Delineante Proyec. Encargados Insp. Control Cal. Jefe 2.ª Administ. Jefe 2.ª Téc. Org.

A.T.S.: 845.025.

3322.—13.838,00

Ayuntamiento de Covarrubias

Habiéndose aprobado inicialmente por este Ayuntamiento, en sesión del día 24 de abril de 1990, el Estudio de Detalle de «Arrabal de Tenerías», presentado por don Hipólito Casas Este-

ban, quien en el plazo concedido ha aportado documentación modificada en el sentido del acuerdo anteriormente citado, por el presente se abre información pública por espacio de un mes al objeto de atender posibles reclamaciones, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 40.2 en re-

lación con el 41 de la Ley sobre el Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, aprobada por Real Decreto 1346/1976, de 9 de abril.

Covarrubias, 22 de mayo de 1990.
— El Alcalde, Dan Ortiz González.

3348.—1.500,00

Ayuntamiento de Pedrosa del Príncipe

El Pleno del Ayuntamiento de Pedrosa del Príncipe, en sesión celebrada el día 10 de abril de 1990, aprobó por unanimidad e inicialmente el expediente de préstamo-anticipo a la Caja de Cooperación de la Excelentísima Diputación Provincial por un importe de 4.000.000 de pesetas, al tipo de interés básico del Banco de España vigente en cada momento, por un plazo máximo de diez años y para financiar las obras de «Cubrición del frontón y adquisición de solar colindante» incluidas en Planes Provinciales de 1989, determinando su exposición al público, por espacio de quince días, a efectos de reclamaciones en estas dependencias y horario de oficina.

En el supuesto de que no sea presentada reclamación alguna, el expediente se considerará definitivamente aprobado; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Pedrosa del Príncipe, 23 de mayo de 1990. — El Alcalde-Presidente, Telesforo Toledano Peña..

3328.—1.500,00

Junta Vecinal de Burceña de Mena

Aprobado inicialmente por la Junta Vecinal, en su sesión del día 25 de mayo del actual, el proyecto técnico de acondicionamiento del camino de La Llosa a Burceña, queda expuesto al público en los locales de la Junta Vecinal a efectos de reclamaciones durante el plazo de un mes.

Burceña de Mena, 26 de mayo de 1990. — El Alcalde Pedáneo, Antonio García.

3357.—1.500,00

Junta Administrativa de Quincoces de Yuso

Tramitándose por esta Junta Administrativa los expedientes de enajenación de varias parcelas sobrantes de vía pública del casco urbano de Quincoces de Yuso, y la permuta de un terreno de la Junta Administrativa por otro propiedad de don Félix Díaz Ortega, se abre un período de información pública, con objeto de que

puedan ser examinados los expedientes y presentar las observaciones y reclamaciones que se estimen pertinentes, según sujeción a las siguientes normas:

a) Plazo de información pública, 15 días hábiles a contar del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

b) Oficina para examen de los expedientes y presentación de reclamaciones la Secretaría de la Junta Administrativa.

c) El Organo ante el que se reclama: La Junta Administrativa en Pleno.

Quincoces de Yuso, 8 de Mayo de 1990. — El Presidente de la Junta, Saturnino Villaluenga Perea.

3358.—1.500,00

Tramitándose por esta Junta el expediente de enajenación de 18 parcelas en el caso urbano de Quincoces de Yuso (Hidesilla), se abre un período de información pública, con objeto de que pueda ser examinado el expediente y presentar las observaciones y reclamaciones que se estimen pertinentes, según sujeción a las siguientes normas:

A) Plazo de información pública, 15 días hábiles a contar del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

B) Oficina para examen de los expedientes y presentación de reclamaciones en la Secretaría de la Junta Administrativa.

C) El Organo ante el que se debe de reclamar es el Pleno de la Junta Administrativa.

Quincoces de Yuso, 10 de mayo de 1990. — El Presidente de la Junta, Saturnino Villaluenga Perea.

3359.—1.500,00

Subastas y Concursos

Junta Vecinal de Cilleruelo de Bezana

Subasta de pastizales

Se anuncia subasta pública de dos pastizales en Cilleruelo de Bezana, con las siguientes características y condiciones:

1. — Uno de 7 Has., situado en el monte «Dehesa y Montolillo», número 339 con una tasación inicial de cien mil pesetas (100.000 pesetas).

2. — Otro de 11 Has., situado en el monte «Dehesa y Montolillo», número 339, con una tasación inicial de ciento veinticinco mil pesetas (125.000 pesetas).

3. — El aprovechamiento del pastizal se refiere a la siega de la hierba en ellos existente en esta temporada de 1990.

4. — El pliego de condiciones se encuentra expuesto al público, en la Casa Consistorial de Cilleruelo de Bezana.

5. — La subasta tendrá lugar en la Casa Consistorial de Cilleruelo de Bezana, una vez hayan transcurrido 10 días hábiles desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Cilleruelo de Bezana, 28 de mayo de 1990. — El Presidente (ilegible).

3333.—2.850,00

Anuncios particulares

CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DEL CIRCULO CATOLICO DE OBREROS

Se ha solicitado duplicado, por extravío, de los documentos de las cuentas que se relacionan:

Libreta núm. 3000-003-205405-9. Oficina de Vadillos.

Libreta núm. 3000-008-040469-3. Oficina de Aranda de Duero.

Plazo núm. 3012-026-003619-6. Oficina de Medina de Pomar.

Plazo núm. 3012-042-000942-2. Oficina de Sotresgudo.

Libreta núm. 3000-058-000980-2. Oficina de Francisco Grandmontagne.

Libreta núm. 3000-066-602765-2. Oficina de C/. Segovia.

Libreta núm. 3000-091-006076-4. Oficina Principal.

Plazo núm. 3018-091-001249-2. Oficina Principal.

Plazo de reclamaciones: 15 días.

3395.—1.500,00