



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS



<b>SUSCRIPCIÓN</b> Anual ..... 8.745 ptas. Semestral ..... 5.035 ptas. Trimestral ..... 2.915 ptas. Ayuntamientos .. 6.360 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS  <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo  ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	<b>INSERCIÓNES</b> 180 ptas. por línea (D.N.A.-4) 120 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados
<b>FRANQUEO CONCERTADO</b> Núm. 09/2	Ejemplar: 100 pesetas ;—: De años anteriores: 200 pesetas	Depósito Legal: BU - 1 - 1958
<b>Año 1991</b>	<b>Miércoles 23 de octubre</b>	<b>Número 202</b>

### PROVIDENCIAS JUDICIALES

#### BURGOS

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

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número dos de Burgos.

Hace saber: Que en los autos que a continuación se dirán, obra dictada la sentencia, cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia. — En la ciudad de Burgos, a treinta de julio de mil novecientos noventa y uno. — El Ilmo. señor don Juan Carlos Fernández Llorente, Magistrado-Juez Actl. del Juzgado de Primera Instancia número dos de los de esta capital, ha visto los presentes autos de juicio de cognición promovidos por doña Natividad, Asunción, María Angeles, María del Carmen, José Antonio, María Josefa, Jesús María y María Teresa Cuesta Sanz, representado por el Procurador Elena Cobo de Guzmán, y dirigido por el Letrado Fernando Dancausa, contra Luis Moreno Revilla, Jesús Miguel Arenas, Marcelino Tobes de las Heras, Ernesto González Díez y Asunción Fernández.

Fallo: Que estimando en parte la demanda interpuesta por la Procuradora doña Elena Cobo de Guzmán en nombre y representación de Natividad, Asunción, María Angeles, María del Carmen, José Antonio, María Josefa, Jesús María y María Teresa Cuesta Sanz, debo declarar y declaro resuelto el contrato de arrendamiento celebrado entre la propiedad y don Luis Moreno Revilla y don Jesús Miguel Arenas por cesión incontinentida, así como el subarriendo celebrado entre este último y don Marcelino Tobes de las Heras y don Ernesto González Díez y en consecuencia debo condenar y condeno a los citados demandados a que en el plazo de cuatro meses excepcionalmente prorrogables por dos más, siempre que se encuentren al corriente en el pago de las rentas o las consignen o en el de

ocho días en caso contrario desalojen la vivienda sita en la calle Madrid, núm. 35, 3 D, absolviendo de la demandada a la codemandada doña Asunción Fernández y absolviendo de las costas al codemandado don Ernesto González Díez e imponiendo las mismas a los restantes codemandados. Contra esta sentencia podrá interponerse en este Juzgado recurso de apelación en el plazo de tres días.

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

Y expido el presente para que sirva de notificación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

Dado en Burgos, a diecisiete de septiembre de mil novecientos noventa y uno. — El Secretario (ilegible).

5288.—7.740

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

###### Cédula de citación

En virtud de lo acordado en autos de juicio menor cuantía número 114/91, seguidos a instancia de Mantenimiento Automatizada, S.A., representada por la Procuradora doña Lucía E. Ruiz Antolín, contra Fersal Alimentación, S.A., por medio del presente se cita al legal representante de la demandada Fersal Alimentación, S.A., cuyo domicilio se ignora, para que comparezca ante este Juzgado el próximo día 24 de octubre, a las 10 horas, a fin de prestar confesión judicial bajo juramento indecisorio.

Y para que sirva de citación en legal forma al demandado mencionado, para su publicación en el «Boletín Oficial» de esta provincia y fijación en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido el presente que firmo en Burgos, a ocho de octubre de mil novecientos noventa y uno. — La Secretario (ilegible).

5789.—3.000

## ANUNCIOS OFICIALES

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

### CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 11 de junio de 1991, 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 S.A.F.E.N. Michelin, de Aranda de Duero (Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa S.A.F.E.N. Michelin, suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 4 de junio de 1991 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 7 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 de Burgos.

Burgos, 11 de junio de 1991. — La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

\* \* \*

### Convenio Colectivo 1991 S.A.F.E.N. Michelin, Aranda de Duero

#### CAPITULO I

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º — *Ambito territorial.* — El presente convenio afecta al centro de trabajo de la empresa S.A.F.E.N. Michelin de Aranda de Duero (Burgos).

Art. 2.º — *Ambito personal.* — Afecta el presente convenio a la totalidad de los trabajadores fijos y eventuales que prestan sus servicios en la factoría de Aranda de Duero, quedando exceptuados aquellos que, por sus funciones, estén excluidos por la legislación laboral vigente.

Art. 3.º — *Ambito de vigencia.* — Las normas que derivan del presente convenio se aplicarán por 1 año, desde el 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1991.

#### CAPITULO II

##### Area económica

Art. 4.º — *Salarios.*

A. — *Personal horario.* — Las medias horarias (MH) a aplicar a partir del 1 de enero de 1991, serán las

correspondientes a diciembre de 1990 con revisión salarial incrementadas en un 5,5 por 100.

Para el personal horario, como complemento al incremento del 5,5 por 100 se aplicarán las siguientes escalas de mejora:

Con MH diciembre 1990 con revisión salarial	Salario anual equivalente	Incremento
Hasta 797 ptas.	2.006.061	1 %
De 797,01 a 839 ptas.	2.109.486	0,75 %
De 839,01 a 859 ptas.	2.158.736	0,50 %
De 859,01 a 879 ptas.	2.207.986	0,25 %
Superior a 879 ptas.	2.207.986	0 %

B. — *Personal mensual.* — El personal mensual tendrá un aumento calculado individualmente, de forma que garantice un incremento del 5,5 por 100 sobre la situación salarial de diciembre 1990, con revisión salarial, salvo el concepto de antigüedad que queda regulado en el artículo 8 del presente convenio.

A este personal se le aplicará la misma escala de mejora, sobre su salario anual equivalente.

Art. 5.º — *Garantía salarial.* — Se establece una garantía salarial, para este año, de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 1991, establecido por el I.N.E. Conocido el IPC real de 1991, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican, si la suma del IPC real 1991 más la garantía salarial es superior al incremento pactado en el artículo 4, y en la cuantía en que tal suma supere al incremento pactado para el año 1991 (5,5 por 100).

Si hubiere lugar a la revisión aquí pactada, ésta tendría efectos retroactivos desde el 1 de enero, abonándose de una sola vez, después de que el IPC real de 1991 sea conocido oficialmente.

La revisión, caso de producirse, afectará exclusivamente a los siguientes conceptos salariales.

- Salario base.
- M.H.
- Situación salarial individual (personal mensual).
- Antigüedad.
- Otros Pluses (artículo 10).

Art. 6.º — *Salario base.* — Para el año 1991 se establece un salario base único para todas las categorías de 2.183 pesetas/día para el personal retribuido por hora y de 65.490 pesetas/mes, para el personal retribuido por mes.

Estas cantidades serán incrementadas en la cuantía establecida por la revisión, si a ella hubiere lugar.

Art. 7.º — *Plus de noche.* — El plus de noche se establece en 140 pesetas/hora para el año 1991, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Art. 8.º — *Plus de antigüedad.* — Se establece el siguiente plus de antigüedad a contar a partir del primer día del trimestre natural.

Antigüedad	Horarios (ptas./hora)	Mensuales (ptas./mes)
	1991	1991
2 años	12,25	2.129
3 años	16,25	2.822

Antigüedad	Horarios (ptas./hora)	Mensuales (ptas./mes)
	1991	1991
4 años	19,90	3.455
6 años	27,55	4.791
8 años	35,25	6.126
11 años	46,55	8.094
16 años	65,60	11.409
21 años	84,50	14.703
26 años	103,60	18.028
31 años	122,65	21.342

Los valores del baremo podrán ser modificados en función de la eventual revisión pactada.

Art. 9.º — *Plus del sistema de trabajo 4 x 8.* — Este plus es refundición de los anteriores, mejor utilización del útil y noche del sábado.

En 1991, su cuantía será de 10.000 pesetas/mes.

Este plus será pagado mensualmente durante todo el año, e incluye la parte proporcional de las vacaciones.

Se abonará proporcionalmente al tiempo realmente trabajado, considerándose a estos efectos como tal los días de X y DNP.

Art. 10. — *El resto de los pluses serán incrementados en un 5,5 por 100.*

Art. 11. — *Gratificaciones extraordinarias.* — Personal horario:

1. — *Paga en julio y Navidad.* — Se abonarán a MH más antigüedad, las horas correspondientes a un mes natural de 31 días con 4 sábados y 4 domingos.

2. — *Paga de beneficios.* — Se abonarán a MH más antigüedad la mitad de las horas abonadas en julio del mismo año.

Art. 12. — *Horas extraordinarias.* — Ante la situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:.

1.º — Horas extraordinarias habituales, supresión.

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

3.º — Horas necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad propia de la empresa, mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

La Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa trimestralmente sobre el número de horas realizadas, especificando sus causas y la distribución por servicios.

La Empresa y el Comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Art. 13. — *Precio de las horas extraordinarias.*

— Las 2 primeras horas extras en equipos A o B en días laborables:

Precio horas extras = (MH + antigüedad) · 2.

— Resto de horas extras:

Precio horas extras = (MH + antigüedad) · 2,25.

— Para el año 1991 la base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias será la antes citada multiplicada por el coeficiente 1,022.

Art. 14. — *Horas en domingo y festivo.* — Las horas trabajadas en domingo y festivo, que no sean horas extraordinarias, es decir, que tengan un posterior descanso, no retribuido, de igual cuantía al tiempo trabajado, serán abonadas según el valor de la MH más antigüedad multiplicado por el coeficiente 2,75.

Para el año 1991 la base de cálculo para el pago de estas horas será la antes citada multiplicada por el coeficiente 1,022.

Art. 15. — *Pago de las paradas de máquina.* — Las paradas de máquina serán abonadas a Mh, siempre y cuando no sean motivadas por causas de fuerza mayor ajenas al proceso productivo.

Art. 16. — *Trabajos de categoría superior.* — Todo trabajador que realice trabajos de categoría superior cobrará el precio correspondiente al trabajo que realice en ese momento.

Todo trabajador que realice trabajos de superior categoría durante al menos cuatro meses consecutivos o seis meses durante el año, pasará automáticamente a la categoría correspondiente al trabajo que hubiera realizado.

Art. 17. — *Retribución de permisos.* — Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.

Los días de permiso por necesidades de desplazamiento serán los legalmente establecidos, excepto cuando la distancia sea superior a 350 kilómetros, en cuyo caso, se concederá un día más.

### CAPITULO III

#### Jornada laboral

Art. 18. — *Jornada de trabajo.* — A partir del 1 de enero de este año se pacta una reducción de jornada (R.J.) de 1 día para todos los sistemas de trabajo, que unido a los 4 R.J. existentes del Convenio Colectivo anterior, resultan 5 días/año de reducción de jornada (R.J.). Así pues, a partir del año 1991 el número medio de horas de trabajo a la semana para el personal que trabaja a tres turnos (A, B, C), en dos turnos (A, B), jornada partida (2x4) y otros, salvo cuatro equipos (4x8), será de 39,11 horas/semana (39 h. 07 minutos).

Para el personal que trabaja a 4 equipos (4x8) con esta reducción, la jornada semanal promedio será de 37,11 horas (37 h. 07 minutos).

En el sistema 4x8, el útil de producción funcionará durante 291 días de 24 horas en 1991, e iguales criterios que años anteriores, siendo su calendario el que figura como anexo.

Todos los sistemas de trabajo seguirán con la misma organización del trabajo que tenían establecido durante el año 1990, rigiéndose por los calendarios establecidos en anexo.

Art. 19. — *Días libres o de compensación.* — La aplicación de la jornada establecida en el artículo 18 para el personal a 1×8, 2×8, 3×8 y 2×4 que distribuye su jornada de lunes a sábado (trabajando 4 horas, 1 sábado cada 2 laborables), permite el disfrute de días libres o de compensación (DL) equivalente al exceso de horas en aquellas semanas en que se supere la jornada semanal de 40 horas. A estos días libres o de compensación se añadirán los 5 días de reducción de jornada (R.J.) indicados en el artículo 18, con objeto de que en cómputo medio semanal sea, en todo caso, de 39,11 horas (39 h. 07 minutos).

El disfrute de los días libres o de compensación (DL) equivalentes al exceso de horas en aquellas semanas en las que se supere la jornada semanal de 40 horas, será tomado a título individual, previo acuerdo con la Maestría, respetando en todo caso una marcha armoniosa y regular de las instalaciones.

Los 5 días de reducción de jornada (R.J.) serán tomados a título individual por sistema de bloques conjuntamente con el resto de vacaciones (R.V.); su distribución será rotativa por orden de antigüedad, es decir, el trabajador que en el presente año le corresponde ser el primero en la elección, el año siguiente será el último en elegir y así sucesivamente, respetándose en todo caso, una marcha armoniosa y regular de las instalaciones.

El número de DL o de compensación resultante de los apartados anteriores, serán tomados o disfrutados de forma habitual, siendo opcional la acumulación de hasta un máximo de tres días, previo acuerdo con la maestría correspondiente.

Art. 20. — *Vacaciones.* — Se tomarán 32 días naturales de la siguiente forma:

- 1 día natural los días 24/12 y 31/12, salvo que coincidan en domingo en cuyo caso no se contarán.
- 4 días en sábado.
- 4 días en domingo.
- 23 días entre semana además de los sábados (24 en el caso de que los días 24/12 y 31/12 sean domingos).

En caso de que haya uno o varios festivos en los períodos de vacaciones, estos se contabilizarán como un sólo día natural por este concepto.

Además el día de Sábado Santo será considerado como festivo para todo el personal, mientras los días Jueves Santo y/o Viernes Santo tengan carácter festivo.

Art. 21. — *Calendario laboral.*

1. — *Calendario laboral para 1991.*

— Queda establecido como figura en el anexo a este convenio.

— Se establecerá con suficiente antelación el calendario de 1992 y, en todo caso, antes del 30 de noviembre de 1991.

## CAPITULO IV

### Mejoras sociales

Art. 22. — *Traslados.* — Por motivos justificados del propio trabajador o personas a su cargo, la Empresa estudiará el traslado a otro Centro de Trabajo de S.A.F.E.N. Michelin, conservando los derechos adquiridos en cuanto a antigüedad.

Art. 23. — *Guarderías.* — La ayuda en concepto de guarderías para hijos de trabajadoras y de trabajadores viudos, así como para aquellos otros cuya esposa sufra una larga hospitalización o acredite la necesidad, queda establecida en un máximo de 8.880 pesetas mensuales y por hijo, abonándose contra justificante del gasto.

Art. 24. — *Préstamos de vivienda.* — La Empresa concederá a los trabajadores afectados por el presente Convenio que lo soliciten, un préstamo, por una sola vez, destinado a la adquisición o construcción de vivienda, con arreglo a las condiciones que se citan más adelante:

— Con estos préstamos vivienda, la Empresa no busca el reemplazar a cualquier Entidad de Crédito, sino complementarla ayudando al plan de financiación personal, facilitando el pago de la entrada que suele exigirse en estas operaciones, a unos intereses reducidos.

— *Acceso.* — Todos los trabajadores de la plantilla, tendrán acceso, en condiciones de igualdad, a la concesión para adquisición de vivienda, reservándose la Empresa la facultad de denegar la concesión de los mismos, cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

1.º — Cuando no se acredite, por el solicitante, una antigüedad de un año al servicio de la Empresa.

2.º — Cuando el trabajador que solicite el préstamo tenga concedido por S.A.F.E.N. Michelin, otro préstamo de distinta naturaleza, pendiente de amortización.

3.º — Cuando la vivienda objeto del préstamo, no vaya a ser destinada con carácter de vivienda principal, a uso propio del trabajador solicitante y de sus familiares que con él convivan.

4.º — Cuando el solicitante o sus familiares que con él convivan sean ya titulares de una vivienda.

5.º — Cuando se haya solicitado el traslado a otro Centro de Trabajo.

— *Cuantía y amortización.* — La cuantía máxima del préstamo no excederá de 1.100.000 pesetas de las cuales las primeras 350.000 pesetas no devengarán interés alguno y las restantes devengarán un interés del 4 por 100 anual.

Las cantidades prestadas por estos conceptos, se amortizarán en un plazo de 10 años (120 mensualidades iguales), sin perjuicio de que los beneficiarios puedan anticipar la amortización.

La Empresa, a estos efectos, quedará autorizada por el trabajador beneficiario a retener, de las retribuciones salariales, las cuotas de amortización.

— *Otras estipulaciones.* — En el supuesto de que la Empresa, en virtud de duda razonable, estime necesario asegurar que el préstamo se destina precisamen-

te a la finalidad social para la que se otorga, podrá reservarse la facultad, en el supuesto de compra por el beneficiario de la vivienda, de pagar directamente al vendedor la cuantía importe del préstamo; en el caso de tratarse de construcción llevada a cabo por el propio beneficiario, a través de cooperativa o cualquier otra forma asociativa, podrá supeditar la concesión del préstamo a la presentación de la certificación de obra firmada por el Arquitecto-Director.

Una vez concedido el préstamo y mientras no se haya amortizado en su totalidad, el arrendamiento o enajenación de la vivienda por el beneficiario, estará condicionado a la autorización expresa y por escrito de la Empresa.

En el supuesto de que se extinga la relación laboral entre el trabajador beneficiario del préstamo y la Empresa, antes de la total amortización del mismo, aquél queda obligado, a su elección, a reembolsar la cantidad pendiente de amortizar o a construir hipoteca sobre la vivienda en cuantía suficiente para garantizar la devolución del capital no amortizado.

El prestatario se obligará a suscribir una póliza de seguros contra incendios en Compañía de solvencia reconocida, por un importe mínimo no inferior al valor de la vivienda y a exhibir, ante la Empresa, los documentos de renovación anual.

Art. 25. — *Becas de estudio.* — Son 23 el número de becas establecidas para estudios de grado superior o medio, que tendrán una dotación económica consistente en el abono de la matrícula escolar y una cantidad de sustento de:

85.000 pesetas si el interesado reside con su familia.

240.000 pesetas si el interesado está obligado a residir fuera del domicilio paterno para cursar sus estudios.

En estas cantidades está incluido el importe de libros de texto.

De igual forma, y para el curso académico 91/92, con objeto de favorecer a los estudiantes de BUP, COU y FP que están obligados a efectuar sus estudios fuera de su municipio, se otorgarán 30 ayudas cuya dotación será de 30.000 pesetas cada una. Estas ayudas son compatibles con las reguladas en el artículo 26.

La Comisión establecida en el convenio de 1979, presidida por la Dirección de la Fábrica formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa, otorgará estas becas y ayudas por concurso oposición. Dicha Comisión, será la encargada de aplicar las bases establecidas y proceder a su calificación. Esta Comisión tendrá en cuenta, en las concesiones, entre otras, el criterio económico, mediante presentación de fotocopia del impreso de liquidación del I.R.P.F.

Será condición indispensable para mantener estas becas, la no repetición del curso, salvo en casos excepcionales si los hubiere a criterio de la Comisión Mixta de Becas.

Art. 26. — *Ayudas para estudios.* — Se establecen las siguientes ayudas:

Año 1991.

— Formación Profesional de 1.º grado: 12.412 ptas./curso.

— Formación Profesional de 2.º grado: 19.222 ptas./curso.

— B.U.P.: 16.419 ptas./curso.

— C.O.U.: 19.222 ptas./curso.

— Estudios Universitarios, Medios y Superiores: 33.772 ptas./curso.

Art. 27. — *Plus de distancia.* — Para todos aquellos trabajadores residentes fuera del Municipio de Aranda de Duero, se establece este plus en 6,20 ptas./Km.

Se abonará un máximo de 50 Km./ día entre los recorridos de ida y vuelta.

En el caso de las personas que habiten en el Municipio de Aranda de Duero, se establece el siguiente baremo:

— Distancia inferior a 2 Kms.: No se considerará plus de distancia.

— Distancia entre 2 y 3 Kms.: 37,20 ptas., por día trabajado.

— Distancia entre 3 y 4 Kms.: 49,60 ptas., por día trabajado.

— Distancia superior a 4 Kms.: 62,00 ptas., por día trabajado.

Para el caso particular de las personas que residen en el Polígono Residencial de Aranda de Duero, sito en la parte oeste de la carretera N-1, se tomará como referencia para el cálculo de las distancias, el centro geométrico de dicho polígono, con lo cual este personal, quedará integrado en el baremo de 2 a 3 Kms.

Art. 28. — *Seguro de Vida.* — Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa garantiza el mantenimiento del Seguro de Vida, siendo el extracto de la Póliza el siguiente:

1. — El Contrato se rige por las disposiciones legales en vigor y las normas habituales de aplicación de este tipo de Seguro.

2. — Estarán asegurados los trabajadores en activo en la SAFENM, los que se encuentren en situación de I.L.T. Invalidez Provisional y fuerza mayor no atribuible al trabajador, con el límite, en cualquier caso, de 65 años.

3. — Capital asegurado:

— 100 por 100 del salario de referencia del interesado, para los solteros, viudos y divorciados, sin hijos a cargo.

— 120 por 100 del salario de referencia del interesado, para casado (con o sin hijos a cargo) y para solteros, viudos y divorciados, con hijos a cargo.

4. — El salario de referencia es el correspondiente a las retribuciones brutas devengadas de la SAFENM, durante los últimos 12 meses, con exclusión de las horas extraordinarias y cualquier otro concepto extrasalarial.

5. — Se considera el accidente como causa de fallecimiento cuando éste se produce por lesión corporal debida a la acción de un acontecimiento exterior, súbito o violento, ajeno a la voluntad del interesado, y que

cause su fallecimiento dentro de un año a partir de la fecha en que sufrió la lesión.

6. — Se considerará que un accidente es de circulación en los siguientes supuestos:

— Fallecimiento del interesado como peatón, causado por vehículo.

— Fallecimiento del interesado como conductor o pasajero de un vehículo terrestre, exceptuando la participación en pruebas deportivas.

— Fallecimiento del interesado como usuario de transportes públicos terrestres, marítimos o aéreos, incluido el transporte en avión o de una Sociedad del Grupo Michelin.

7. — Garantías de los riesgos asegurados:

a) Fallecimiento: Los beneficiarios recibirán el importe del capital asegurado.

b) Fallecimiento por accidente: Además de la garantía a) los beneficiarios recibirán otro importe igual al capital asegurado.

c) Fallecimiento por accidente de circulación: Además de las garantías a) y b) los beneficiarios recibirán otro importe igual al capital asegurado.

d) Invalidez, en grado de incapacidad permanente absoluta: El propio interesado recibirá el importe del capital asegurado.

Para las garantías a), b) y c) los beneficiarios, salvo instrucción expresa del trabajador, lo serán en el orden de prelación siguiente:

- 1.º — El cónyuge del trabajador.
- 2.º — Los hijos del trabajador.
- 3.º — Los padres del trabajador.
- 4.º — Los herederos legales.

8. — Documentos justificativos. Para reclamar el pago de las garantías definidas en el apartado 7, los beneficiarios deberán remitir a la SAFENM. Todos los documentos justificativos que se precisen para la justificación de los hechos causantes de la garantía.

9. — El importe de las primas para la cobertura de los riesgos y garantías definidos en el apartado 7 correrán totalmente a cargo de la SAFENM, es decir, sin participación alguna de su personal.

10. — Definición de hijos a cargo: A efectos de lo previsto en el apartado 3, se considerarán hijos a cargo los relacionados en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador, menores de 18 años, o menores de 21 años si prosiguieran estudios de carácter oficial, para la obtención de un título académico o profesional de grado superior o medio, en Universidad o Escuela, con exclusión de los cursos por correspondencia de cualquier tipo.

*Contratos individuales, complementarios o facultativos.*

a) Todos los asegurados a los que se refiere el apartado 2, podrán ampliar voluntariamente, a título individual, el capital asegurado.

b) Asimismo, podrán contratar individualmente un seguro de invalidez parcial o total resultante de accidente.

Las primas referentes a estas ampliaciones individuales voluntarias correrán a cargo de cada interesa-

do, según las modalidades que serán comunicadas por nuestro Servicio de Seguros a los interesados en estas opciones.

Art. 29. — *Ayuda para familias con hijos disminuidos.* — La Empresa complementará hasta el 90 por 100 de los gastos de educación especial de los hijos del personal, disminuidos físicos o psíquicos, teniendo en cuenta la participación de la Mutua de Previsión Social y cualquier otro tipo de ayuda al efecto.

Art. 30. — *Permisos retribuidos al personal en atención a su edad.* — Se continúa el sistema de permisos retribuidos que abre la posibilidad de beneficiarse del mismo, a todo miembro del personal cuya antigüedad en la Empresa, estimada al cumplir los 65 años, alcance o supere los 20 años, según las condiciones siguientes:

1.º — *Personal de talleres (horarios y mensuales) que trabaja según los horarios propios de los talleres:*

Reducción progresiva de actividad:

— A partir de la fecha en que se cumplan los 61 años de edad, los interesados podrán disfrutar de un día de permiso retribuido por semana, independientemente de los días libres de otra naturaleza que les pudieran corresponder.

— A partir de la fecha en que cumplan los 62 años de edad, los días de permiso retribuido serán de 2 por semana.

— A partir de la fecha en que cumplan los 63 años de edad, serán 3 los días de permiso por semana.

— A partir de la fecha en que se cumplan los 64 años de edad, puede cesar toda actividad tomando un permiso retribuido cuya duración será de un año como máximo.

2.º — *Personal mensual que trabaja en jornada de mañana y tarde, según los horarios de las oficinas.*

Reducción de la actividad a media jornada:

— A partir de la fecha en que cumplan los 62 años de edad, los interesados podrán disfrutar de un permiso retribuido durante la mitad de su jornada diaria de trabajo; las mañanas y tardes libres deberán ser elegidas de forma que en su conjunto y mensualmente, se equilibren con las mañanas y las tardes trabajadas.

— A partir de la fecha en que se cumplan los 64 años de edad, puede cesar toda actividad, tomando un permiso retribuido cuya duración será de un año como máximo.

3.º — *Condición de retribución de los permisos.*

— Personal horario: 80 por 100 del salario (MH + antigüedad).

— Personal mensual: 65 por 100 de su salario correspondiente.

4.º — *Pagas extraordinarias y de beneficios.* — Las pagas extraordinarias serán abonadas teniendo en cuenta la proporcionalidad entre el tiempo trabajado y el tiempo de permiso retribuido disfrutado; se aplicarán a los salarios teóricos correspondientes a cada una de estas partes (trabajadas y de permiso retribuido), los coeficientes siguientes:

— 1 para los salarios teóricos correspondientes a la parte trabajada.

— 0,8 ó 0,65, según los casos definidos en el apartado para la parte correspondiente al tiempo de permiso retribuido.

5.º — *Mantenimiento de la base de cotización a la Seguridad Social.* — Con el fin de que el personal no sufra un perjuicio en el momento de su jubilación definitiva a los 65 años:

— Las pagas en las que se cotice a efectos de seguros sociales (las 12 pagas normales del año en las que se cotiza también la parte proporcional de las pagas extras de julio y Navidad, así como la de beneficios), si en la liquidación mensual el total para la determinación de la base de cotización a la Seguridad Social fuese inferior al tope máximo de cotización fijado para la categoría de cada interesado, los porcentajes de retribución establecidos en el apartado 3.º, serían incrementados.

Este incremento (que no podría superar, evidentemente, el 100 por 100 de la MH + antigüedad o del salario mensual), sería el máximo compatible con el hecho de que la nueva Base de Cotización a la Seguridad Social resultante no fuera superior al tope máximo establecido para la categoría profesional de cada interesado.

6.º — *Carácter de acumulativo.* — Estas ventajas serán absorbidas por posibles mejoras futuras en las condiciones de jubilación que puedan ser aportadas por vía legislativa o convencional.

Art. 31. — *Complemento en la situación de I.L.T.* — Se establece un complemento para situaciones de ILT derivadas de accidente laboral y enfermedad profesional por una parte y de enfermedad común y accidente no laboral por otra, en la forma que se indica a continuación.

A) *ILT por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

1. — Complemento hasta el 100 por 100 del salario, calculado de la forma que más adelante se indica, desde el primer día de la baja, siempre que la media ponderada de los 12 últimos meses de absentismo por estas causas (accidente de trabajo y enfermedad profesional) sea igual o inferior al índice 1 por 100.

2. — En el supuesto de que el índice de absentismo sea superior al 1 por 100, el complemento será del 85 por 100 del salario, calculado de igual forma.

B) *ILT por enfermedad común y accidente no laboral.* — Complementos calculados de la forma que más adelante se indica, siempre que la media ponderada de los 12 últimos meses de absentismo por estas causas (enfermedad común y accidente no laboral) esté comprendida entre los índices señalados, abonándose desde el primer día de la baja hasta el vigésimo inclusive:

	Índice de absentismo	Complemento
Igual o menor de	2,50 por 100	95 por 100
De 2,51 a	2,75 por 100	90 por 100
De 2,76 a	3,00 por 100	85 por 100
De 3,01 por 100 a	3,50 por 100	75 por 100

C) *Hospitalización.* — Complemento hasta el 100 por 100 del salario, calculado de la forma que más

adelante se indica, desde el primer día de la hospitalización y durante el tiempo que dure, mediante justificación adecuada.

Este complemento se abonará independientemente del porcentaje de absentismo.

D) *Normas comunes:*

1. — Salario.

Se entiende por salario, durante el período de dichos complementos, el formado por las retribuciones que durante el mismo hubiera percibido el operario estando trabajando.

Los valores de estas retribuciones formadas por la MH, antigüedad y pluses salariales serán los correspondientes al mes en el cual tienen lugar los días de ILT. Si no existiese tal valor de MH se efectuaría la pertinente actualización del último valor conocido.

Se excluyen los pluses de transporte, distancia y las retribuciones de carácter indemnizatorio, así como las horas extraordinarias.

2. — El cálculo del índice de absentismo, se efectuará en base a las horas perdidas (por accidente laboral y enfermedad profesional de un lado, enfermedad común y accidente no laboral por otro), y las horas teóricas de trabajo.

3. — En las situaciones de I.L.T. derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, a partir del 4.º proceso de baja de un operario dentro del año natural, el complemento que se establece se abonará únicamente desde el cuarto día de la baja y hasta el vigésimo ambos inclusive.

4. — Para percibir el complemento en las situaciones de I.L.T. originadas por enfermedad común y accidente no laboral, será preciso tener cubierto el período de cotización y carencia que tiene establecido el Régimen General de la Seguridad Social.

5. — Estos complementos, se abonarán siempre que se mantengan las condiciones actuales de las prestaciones de I.L.T. del Régimen General de la Seguridad Social; e igualmente para ser percibidos se tendrán en cuenta los subsidios y prestaciones que por estos conceptos se perciban de la Seguridad Social, Mutua de Previsión Social, Empresa y Mutua Patronal, durante el período correspondiente.

6. — El complemento, no significará en ningún caso que se cobre más en situación de baja que trabajando.

7. — Cuando el complemento se refiera a un período que esté comprendido en dos meses naturales consecutivos, la liquidación del mismo, se efectuará en el segundo mes.

## CAPITULO V

### Comité de Seguridad e Higiene

Art. 32. — *Composición.* — La composición del Comité de Seguridad e Higiene será la siguiente:

— Un Presidente designado por la Empresa.

— Cinco miembros designados por el Comité de Empresa entre los trabajadores de la plantilla del Centro, procurando que estos pertenezcan a Servicios diferentes. De éstos, dos serán miembros del Comité de Empresa.

— Cinco miembros designados por la Empresa, entre los que figurará el Secretario.

Art. 33. — *Competencias.* — Las competencias del Comité serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de accidentes y riesgos profesionales.

b) Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

c) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar estas causas.

d) Promover soluciones para las cuestiones de Seguridad e Higiene que le sean planteadas.

e) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de Seguridad e Higiene.

f) Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad.

g) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

Art. 34. — *Reuniones.* — El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia.

Las horas transcurridas en estas reuniones mensuales, no serán contabilizadas en el cómputo de las 40 horas asignadas a los miembros del Comité de Empresa que, a su vez, formen parte del Comité de Seguridad e Higiene.

Las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo y serán computadas como tiempo de trabajo y, caso de prolongarse fuera de la jornada de trabajo, se abonarán sin recargo, o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de mediodía.

El Comité de Seguridad e Higiene igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan las situaciones o acontecimientos de naturaleza especial, cuyo estudio y análisis no pueda demorar-se hasta la celebración de la reunión ordinaria.

Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación Social o Empresarial, que compone el Comité de Seguridad e Higiene.

La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición de reunión y su celebración.

Art. 35. — *Informaciones periódicas.*

a) Se entregará periódicamente al Comité de Seguridad e Higiene, información sobre:

— Las mediciones periódicas (semestrales).

— Las nuevas sustancias (anualmente).

— Mejoras realizadas en máquinas (trimestralmente).

b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la Empresa:

— Sobre aquellas materias empleadas y el desarrollo del proceso productivo que puedan entrañar un riesgo para la salud de los trabajadores.

— De los estudios que se crean necesarios realizar en su medio ambiente de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos objeto de los estudios antes citados.

Art. 36. — *Formación y prevención de riesgos.*

a) La Empresa promoverá la más completa formación e instrucción en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo a todos sus trabajadores.

b) En aquellos puestos en los que sus características de Seguridad e Higiene lo aconseje, ambas partes acuerdan la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias.

c) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: a) su generación, b) su emisión y c) su transmisión y siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán obligatoriamente los medios de protección personal.

d) La Empresa en la elaboración de los Planes Generales de Prevención, solicitará la colaboración del Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 37. — *Acceso a los puestos de trabajo.* — Con el fin de poder ejercer adecuadamente las responsabilidades que le son asignadas, los miembros del Comité de Seguridad e Higiene accederán a los puestos de trabajo de acuerdo con la normativa siguiente:

1.º — Cada mes se designará un servicio para ser visitado, con carácter ordinario.

2.º — Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya tenido lugar un accidente grave.

3.º — Al objeto de no inferir en el normal desarrollo del trabajo del Servicio concernido, el Comité de Seguridad e Higiene destacará uno de entre sus miembros pertenecientes al personal, preferentemente al correspondiente a dicho servicio, junto con uno de los Técnicos del Servicio de Seguridad.

4.º — La visita se efectuará en compañía de un miembro de la Maestría del Servicio visitado.

Los trabajadores tendrán derecho a pedir la presencia de miembros del Comité de Seguridad e Higiene, cuando aprecien una probabilidad seria y grave de accidente.

En todo lo no previsto en este capítulo, se estará a lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 38. — *Sigilo profesional.* — Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene, quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias que afectan al secreto de fabricación, observarán sigilo profesional, asesorándose con la presidencia del mismo Comité respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

## CAPITULO VI

### *Representación de los trabajadores*

Art. 39. — *Comité de Empresa.* — El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del

conjunto de los trabajadores en la Empresa, para defensa de sus intereses.

— *Competencias:*

1. — El Comité tendrá las siguientes competencias:

1.1. — Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

1.2. — Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se dan a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

1.3. — Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

1.4. — Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. — Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. — Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. — Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. — Conocer mensualmente el número de horas extraordinarias realizadas en la Empresa y su distribución por secciones.

1.9. — Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

1.10. — Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, según lo convenido por ambas partes, en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

1.11. — Proponer a la Empresa cuantas mejoras técnicas y de organización consideren oportunas para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo.

1.12. — Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la Empresa.

1.13. — Velar por el cumplimiento de la normativa vigente legal o paccionada en todo lo referente a materia laboral.

1.14. — Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

2. — Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Art. 40. — *Capacidad y sigilo profesional.* — Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa y éste, en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Empresa señala expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 41. — *Garantías.* — Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, 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.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centros de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esto se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité de Empresa, con libertad sus opiniones, en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Art. 42. — *Horas.* — Dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales, retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a una misma central o agrupación electoral:

La finalidad de la disposición será:

- Las reuniones del Comité de Empresa.
- Sus gestiones en el exterior.
- El tiempo pasado en el despacho del Comité.
- La información al personal, en los locales sociales, durante el tiempo de bocadillo, de modo que no altere la marcha de la producción.

No estarán comprendidas dentro de las 40 horas mensuales disponibles, las pasadas en reuniones ordinarias mensuales con la Empresa y en las extraordinarias, convocadas por la Empresa.

Además del tiempo estipulado para desarrollar su cometido, los miembros del Comité de Empresa, el Presidente, Primer Secretario y Segundo Secretario, dispondrán respectivamente de 20, 15 y 10 horas, para realizar los trabajos propios de estos cargos.

Art. 43. — *Reuniones del Comité de Empresa con la Representación Empresarial.* — El Comité de Empresa se podrá reunir con la representación de la Empresa una vez al mes en sesión ordinaria, excepcionalmente en sesión extraordinaria, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.º — Presentación de un Orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.
- 2.º — Preaviso mínimo de 24 horas, entre la petición de la reunión y su celebración.
- 3.º — Cuando la reunión la solicite el Comité de Empresa, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros.

La reunión deberá celebrarse, en todo caso, dentro de las 72 horas hábiles siguientes a la convocatoria.

La Representación de la Empresa, podrá estar asistida en todas las reuniones por los colaboradores que ésta considere necesarios en función del asunto a tratar.

Las actas de las reuniones serán extendidas por el Secretario y, una vez aprobadas, serán firmadas por ambas partes.

Art. 44. — *Sala de reuniones y despacho.* — La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa:

- Una sala para sus reuniones. Esta sala será utilizada mediante un preaviso de 24 horas.
- Un despacho para uso exclusivo del Comité con el fin de facilitar su funcionamiento interno, equipado con sus correspondientes muebles.

La Empresa se hará cargo del material consumible de oficina, de uso corriente.

Art. 45. — *Comunicaciones al personal.* — Se reconoce al Comité de Empresa el derecho a comunicarse con sus representados a través de comunicaciones escritas o bien de forma oral.

La comunicación escrita se realizará a través de la exposición de las actas de las reuniones, u otro tipo de comunicados en los tableros de anuncios que tendrá que colocar la Empresa a disposición del Comité en lugares de fácil acceso para los operarios de cada servicio.

Todos los escritos expuestos en los Tableros de anuncios serán previamente entregados a la Dirección de la Empresa.

La información oral al personal se realizará en los locales sociales, durante el tiempo de bocadillo, de modo que no altere la marcha normal de la producción.

Art. 46. — *Secciones Sindicales.* — Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituirse en Secciones Sindicales de Empresa, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Art. 47. — *Garantías de las Secciones Sindicales.* — Las Secciones Sindicales de Empresa tendrá las siguientes garantías:

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias contra cualquier afiliado por faltas muy graves, salvo oposición expresa del interesado, la Empresa, junto al escrito razonado al interesado, entregará copia para el delegado de la Sección Sindical a la que pertenezca.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

d) Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan su representación en los Comités de Empresa, dispondrán de tableros de anuncios situados en los talleres, en los que podrán insertar comunicaciones y anuncios de carácter sindical o laboral, a cuyo efecto, dirigirán copia de las mismas, previamente, a la Empresa quien no se opondrá a su publicación en tanto guarden el respeto a personas o a la Empresa.

Igualmente, estas Secciones Sindicales, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que el delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que, como tal, le corresponden.

e) El ejercicio de las actividades sindicales no podrá interferir el trabajo de los restantes trabajadores, ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus delegados sindicales lo harán durante el tiempo de bocadillo.

Art. 48. — *Delegados Sindicales.* — Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido más del 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, tendrán tres delegados sindicales.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, estarán representadas por un delegado sindical.

Los delegados sindicales serán trabajadores en activo, elegidos por los afiliados en la Empresa al sindicato o Central correspondiente; serán preferentemente miembros del Comité de Empresa.

Art. 49. — *Garantías y funciones de los Delegados Sindicales.*

1. — Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

Cada delegado sindical podrá disponer de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

2. — Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Representación Empresarial.

3. — Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

4. — Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, con voz, pero sin voto.

5. — Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente a los despidos y sanciones de estos últimos.

6. — Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello durante el tiempo de bocadillo.

7. — Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 50. — *Cuota sindical.* — La Empresa descontará de la nómina mensual de sus trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Empresa 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 la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

Art. 51. — *Excedencias.* — Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Art. 52. — *Comité Intercentros.* — La Empresa se compromete a negociar el establecimiento de un Comité Intercentros en la División Industrial de S.A.F.E.N. M. a partir de la fecha en que al menos tres Fábricas así lo soliciten.

CAPITULO VII

*Movilidad funcional*

Art. 53. — *Norma básica para los cambios.*

I. — Los cambios de puesto no motivados por:

— Voluntad de operario.

— Razones médicas.

Implican el mantenimiento de la garantía de la MH del puesto ocupado anteriormente.

Esta garantía será entendida como el valor medio de las MH obtenidas por los titulares del nuevo puesto.

II. — Se efectuará el abono de las diferencias en aquellos casos en los que no habiendo obtenido su nivel de MH durante el período de aprendizaje se mantenga una progresión constante en su producción hasta alcanzar su anterior MH.

III. — Caso particular de los cambios provisionales.

En estos casos, se mantendrá la garantía de la MH individual durante todo el período del cambio.

CAPITULO VIII

*Organización del trabajo*

Art. 54. — *Comité de Organización. Funcionamiento.*

1. — Se ha creado una Comisión de Organización, delegada del Comité, para los temas relacionados con la Organización del Trabajo.

Como paso previo a su funcionamiento, por parte de la Empresa se ha dado o se dará a los miembros de la citada Comisión una información completa sobre el sistema de Organización en la Empresa.

Tal Comisión está constituida por 6 miembros elegidos por el Comité de Empresa entre tabajadores en activo de la plantilla.

2. — *Intervención de la Comisión.*

2.1. — La Comisión intervendrá por delegación del Comité de Empresa en las modificaciones de organización del trabajo que se detallan a continuación:

— Todos los casos de puestos al fijo que pasen a tarifa.

— Toda introducción de una nueva unidad de producción en un puesto ya a tarifa, siempre que esta unidad ocupe o pueda ocupar al menos a un operario en el equipo completo.

*Ejemplo:* La introducción de una nueva dimensión en una BNS se considerará modificación en la que intervendrá la Comisión.

La introducción de una bobina en una calandra, no originará la intervención de la Comisión.

— Modificaciones en las que, para mantener la GH anterior a las mismas, sea preciso variar la producción anterior en un porcentaje superior o igual al  $\pm 10$  por 100.

— En las modificaciones que no supongan una variación del  $\pm 10$  por 100, la Comisión no intervendrá excepto si en el período de un año anterior a la puesta en marcha de la modificación se hubiesen producido otras que unidas a ésta alcanzaran el  $\pm 10$  por 100. En este caso la última modificación sería objeto de intervención de la Comisión.

2.2. — En las modificaciones no recogidas en el apartado 2.1. la Comisión no intervendrá, quedando la Empresa en libertad de ponerlas en práctica en cualquier momento, y considerando ambas partes que son facultades propias de la Dirección.

2.3. — La Comisión se pronunciará en los quince días siguientes a la comunicación de la modificación por parte de la Empresa. Si transcurrido dicho plazo no ha habido pronunciamiento, se dará por aceptada la modificación por parte de la Comisión y del Comité de Empresa.

2.4. — Las horas de los miembros de la Comisión que se utilicen para el desempeño de su función tendrá el mismo tratamiento que las horas empleadas en las reuniones entre el Comité de Empresa y la Dirección.

### 3. — Comunicación a la Comisión.

3.1. — *Contenido de la comunicación.* — En las modificaciones en las que intervenga la Comisión se efectuará una comunicación escrita con los siguientes documentos:

— *Documento de puesto.* — Copia del fijado en el puesto de trabajo, en el cual se recogen las condiciones de establecimiento de la tarifa (definición del puesto, condiciones de trabajo, método operatorio, consignas, condiciones de recepción del producto, etc.).

— *Cuadro de tarifas.* — Copia del fijado en el puesto de trabajo, en el cual se recogen las condiciones de paga del operario (número de tarifa, designación, precio fijo tarifa, precio unitario, etc.).

— *Cuadro explicativo.* — A entregar únicamente a la Comisión y que tendrá los siguientes apartados:

— Razones que han originado la introducción o modificación de la tarifa.

— Diferencia entre el método antiguo y nuevo con cuantas explicaciones sean posibles (cambios tecnológicos que afectan al TU, implicaciones de los cambios en la seguridad, cambio de método operatorio, etc.).

Relacionando cada cambio con la variación en tiempo que origina.

— Especificaciones de los puntos siguientes:

- Producción de referencia.
- Nivel de valoración.
- % de variación necesario de producción para mantener la misma GH.
- % de ocupación y coeficiente K.

3.2. — *Momento de la comunicación.* — Una vez terminado el estudio de organización, se procederá a efectuar la comunicación a los operarios afectados por el estudio y a la Comisión, procurando que las dos comunicaciones se efectúen el mismo día, a ser posible.

— La comunicación a los operarios se efectuará en la forma habitual.

— La comunicación a la Comisión se hará por parte de S.P. y ORG., haciendo entrega de los documentos.

Después de la comunicación, la Comisión visitará el puesto afectado si lo estima conveniente.

## CAPITULO IX

### Disposiciones finales

1.<sup>a</sup> — *Denuncia del convenio.* — Este convenio se prorrogará tácitamente por período de un año, si nin-

guna de las dos partes lo denunciase con un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se formalizará por escrito, estando legitimados para efectuarla: por parte Social, el Comité de Empresa, y por parte Económica la Dirección de la Empresa.

2.<sup>a</sup> — *Partes contratantes.* — El presente Convenio ha sido negociado entre representaciones del Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

3.<sup>a</sup> — *Comisión Paritaria.* — Con independencia de las atribuciones reconocidas a la jurisdicción correspondiente, se constituye una Comisión Paritaria interpretadora del Convenio, que estará formada por 5 vocales de la representación de los trabajadores y 5 vocales de la representación de la Empresa, y sus correspondientes suplentes, de entre los que han intervenido en las deliberaciones del Convenio.

4.<sup>a</sup> — *Disposiciones vigentes.* — En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, así como en los usos y costumbres establecidos en la Empresa.

## ANEXOS

### *Normativa para el disfrute de los días de resto de vacaciones (RV) y reducción de jornada (R.J.)*

La presente normativa desarrolla y regula el contenido del artículo 19 del Convenio para 1991, donde dice que:

Los 5 días de reducción de jornada (R.J) serán tomados a título individual por sistema de bloques conjuntamente con el resto de vacaciones (RV); su distribución será rotativa por orden de antigüedad, es decir, el trabajador que en el presente año le corresponde ser el primero en la elección, al año siguiente será el último en elegir y así sucesivamente, respetándose en todo caso, una marcha armoniosa y regular de las instalaciones.

Como norma general, se entenderá como «marcha normal y regular» de las instalaciones, la situación que permita mantener unos efectivos de personal constante durante todo el año a efectos de suplir las ausencias motivadas por el disfrute de resto de vacaciones y reducción de jornada. Este principio general, obliga a repartir por igual durante el año las ausencias por este motivo de un colectivo de trabajadores (equipo, taller, etc.) por medio de un calendario de bloques preestablecidos.

*Procedimiento de disfrute.* — Sin perjuicio del principio general establecido en el párrafo anterior, se aplicará el siguiente procedimiento:

— A los días de resto de vacaciones (RV) de los que disponga cada trabajador, se unen los días de reducción de jornada (R.J) con objeto de delimitar el total de días a disfrutar individualmente.

— Se define como resto de vacaciones para todo el personal, el número de días de vacaciones que excedan de disfrutar 28 días naturales (4 semanas).

— El personal de cada equipo será ordenado por orden de antigüedad en fábrica. Caso de fecha idéntica de antigüedad se clasificará por orden alfabético.

— Se establecerá un calendario para elección de los días de disfrute por cada equipo según talleres.

— Se establece como límite de ausencia por este motivo en una misma fecha la aplicación del siguiente criterio general:

$$\frac{N.º \text{ de Operarios del equipo} \times (n.º \text{ de RV} + n.º \text{ de RJ})}{N.º \text{ de días de trabajo del equipo/año}}$$

— La elección de las fechas se hará por rango de antigüedad según la clasificación definida anteriormente, en sistema de rotación de forma que el que ha elegido el primero en una ocasión lo haga en último lugar en la siguiente ronda y así sucesivamente. Como regla general, esta elección deberá hacerse formando 2 bloques, de tres días el primero y el resto en el 2.º bloque, siempre que en el momento de la elección haya suficientes huecos junto a la fecha o fechas preferidas.

— Se establecen bloques predeterminados de tres días durante el período vacacional. Estos bloques serán de uno o dos días en la semana de septiembre, en la que coincidan las fiestas locales y en cualquier otro bloque que siendo de tres días, uno de ellos sea festivo o día X.

— La elección fuera de la zona de bloques predeterminados se realizará por fechas naturales consecutivas.

— Para determinar las fechas «naturales» de principio y fin de cada bloque se considerarán solamente los días laborables en los cuales el personal se hubiese tenido que presentar al trabajo.

• Los domingos, festivos, sábados de los sistemas de trabajo que no sea el 4x8, días libres, recuperación domingos, DNP del 4x8, no se consideran como días de disfrute.

— Si el operario requerido para la elección manifestara no tener definido su período de disfrute, se le reservará durante 24 horas su orden de preferencia, posteriormente pasará a ocupar el orden a que se hubiera llegado en el momento que desee definir sus fechas.

— Cualquier cambio de equipo o taller que se realice una vez definido por el operario el período de disfrute, le será respetado éste o cambiado a su elección si el calendario de su nuevo equipo lo permite.

Las normas anteriores no impiden que, respetando la regla de la marcha regular y armónica de las instalaciones, así como la de no perjudicar a un tercero, se puede permitir cualquier cambio de la planificación inicial a raíz de un acuerdo entre un operario y el Jefe de Equipo o entre dos operarios.

## CALENDARIO 1991

MES	N.º de días	LABORABLES			Domingo	DIAS FESTIVOS	
		Lunes a viernes	Sábados	Otros		N.º	Festividad
Enero	31	22	4		4	1	1 Año Nuevo
Febrero	28	20	4		4		
Marzo	31	18	4		5	4	19 San José 28 Jueves Santo 29 Viernes Santo 30 Sábado Santo
Abril	30	21	4		4	1	23 Comunidad Castilla
Mayo	31	22	4		4	1	1 F. Trabajo
Junio	30	20	5		5		
Julio	31	22	4		4	1	25 Santiago
Agosto	31	21	5		4	1	15 Asunción
Septiembre	30	19	4		5	2	16 Fiest. Patr. 17 Fiest. Patr.
Octubre	31	23	3		4	1	12 Fiest. Hisp.
Noviembre	30	20	5		4	1	1 Todos Sant.
Diciembre	31	19	4	1/2 V. 1/2 V.	5	2	6 Constituc. 25 Navidad 24 Noche Buena 31 Noche Vieja
Totales ..	365	247	50	1	52	15	



## HORARIO Y SISTEMA DE TRABAJO DEL ECONOMATO 1991

## — Horario de trabajo:

De mañana. — De 8,30 a 13 horas

Invierno, de lunes a sábado

Verano, de lunes a viernes (del 01/06 al 31/09)

## — Calendario de descansos y vacaciones:

D = Domingos

F = Festivos

X = Cierre de instalaciones

1-2-3-4 = Equipos a efectos de vacaciones

0 = Días 24 y 31 de diciembre

Día	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
Enero	F					D							D							D							D							
Febrero			D								D						D							D										
Marzo			D								D						D							D				F	F	F	D			
Abril							D							D							D		F					D						
Mayo	F				D							D							D								D							
Junio		D								D	3	3	3	3	3	X	3	D	3	3	3	3	3	X	3	D	3	3	3	3	X	3	D	
Julio	3	3	3	3	3	X	3	D	2	2	2	2	2	X	2	D	2	2	2	2	2	2	X	2	D	2	2	2	2	2	2	2	2	
Agosto	2	2	X	2	D	4	4	4	4	4	X	4	4	4	F	4	4	X	4	4	4	4	4	X	4	D	4	4	4	4	4	4	X	4
Septiembre	D	1	1	1	1	1	X	1	D	1	1	1	1	1	X	1	D	F	F	1	1	1	X	1	D	1	1	1	1	1	1	X	1	D
Octubre						D							F	D							D								D					
Noviembre	F		D								D							D								D								
Diciembre	D					F		D								D							D		0	F					D		0	

— Este sistema de trabajo permite el disfrute de 29 horas en forma de (DL) que serán tomadas a título individual de lunes a jueves fuera del periodo de vacaciones, garantizándose así la jornada semanal pactada en cómputo anual.

— Los días correspondientes al resto de vacaciones (RV) y reducción de jornada (RJ) se disfrutarán como establece la normativa al efecto, a excepción del periodo de verano que sólo se podrán disfrutar los lunes y martes.

— Este calendario de trabajo pasa a formar parte del anexo del Convenio Colectivo en vigor.

3501.—130.613

## AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados que el período voluntario de los impuestos que más abajo se citan será de dos meses naturales, contados a partir del 23 de octubre y con término el 23 de diciembre de 1991, por ser inhábil el día del vencimiento 22 de diciembre.

— Impuestos sobre bienes inmuebles (comprende de los antes denominados Contribución Territorial Rústica y Urbana).

— Impuesto de Licencia Fiscal de Actividades Profesionales y de Artistas.

— Impuesto de Licencia Fiscal de Actividades Comerciales e Industriales.

Los contribuyentes afectados por las mismas podrán realizar los pagos de sus deudas tributarias en la Recaudación Municipal, sita en la calle Aranda de Duero, número 5, durante dicho plazo y según el siguiente horario:

Mañanas: De 9 a 13,30 horas.

Que durante el plazo de cinco días hábiles a partir de la finalización del plazo voluntario de cobranza —24 de

diciembre—, se suspenderá el cobro de los recibos para realizar las operaciones de liquidación y cierre del período voluntario.

Transcurrido este último plazo que finalizará el día 30 de diciembre, se iniciará el procedimiento administrativo de apremio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100 del Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con el recargo del 20 por 100.

Que los recibos se pueden hacer efectivos de acuerdo con las modalidades siguientes:

a) Directamente. — Personándose por sí o a través de un tercero en las Oficinas de la Recaudación Municipal, sitas en la calle Aranda de Duero, número 5, planta baja, de esta ciudad, siendo el horario establecido de 9 a 13,30 horas, por las mañanas, excepto sábados.

b) Por domiciliación permanente de recibos. — El pago se realizará a través de Entidades Bancarias o Cajas de Ahorro, para aquellos contribuyentes que estén adheridos o se incorporen, en el futuro, en tiempo y forma, a esta modalidad de pago, según lo establecido en el artículo 83 del Reglamento ya citado.

c) Pago a través de orden cursada a un Banco o Caja de Ahorros. — Mediante la presentación en una Entidad de Crédito dentro de las figuradas en el impreso a remitir por el Ayuntamiento, en el que figura la copia de su recibo. Este sistema exclusivamente para el impuesto sobre Bienes Inmuebles.

Burgos, 14 de octubre de 1991. — El Tesorero, José L. Arconada T. — V.º B.º El Alcalde accidental, Fco. Javier Quintanilla Fdez.

5732.—5.535

## SUBASTAS Y CONCURSOS

### Ayuntamiento de Pinilla de los Barruecos

#### Enajenación fincas urbanas

Este Ayuntamiento, en acuerdos diversos, y autorización de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Burgos, se saca a subasta pública de la enajenación de dos fincas urbanas.

Objeto. — Enajenación de las siguientes fincas urbanas:

— Inmueble denominado Fragua. — Calle Mayor, número 56, de 75 m.<sup>2</sup> Precio de tasación: 500.000 pesetas.

— Inmueble denominado Casa Clemente. — Calle San Isidro, número 12, de 133 m.<sup>2</sup> Precio de tasación: 500.000 pesetas.

Su enajenación es por separado.

La subasta será a la alza.

Día de la subasta. — Los licitadores presentarán las plicas, en las Oficinas de la Casa Consistorial en el plazo de quince días hábiles, a contar del siguiente al que aparezca este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, y la subasta se celebrará el día 15 expresado y hora de las doce.

El pliego de condiciones se encuentra expuesto al público por plazo de ocho días, a contar del siguiente

al en que aparezca en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, en el tablón de anuncios y el expediente en las Oficinas de la Casa Consistorial.

Garantías. — La provisional será de 20.000 pesetas, a cada finca, y definitiva el mismo día de la subasta del 25 por 100 del precio remate.

#### Modelo de proposición

Se presentará en sobre cerrado y firmado por el licitador o persona que le represente debiendo hacerse figurar su contenido y el nombre del licitador. — Del tenor la proposición siguiente:

Don ..... (nombre propio o representación) de ....., con domicilio en ....., NIF ....., en plena posesión de mi capacidad jurídica y física y de obrar, tomo parte en la subasta finca ....., convocada a contrata de contratación venta, a cuyos efectos hago constar:

- 1) Ofrezco la cantidad de ..... pesetas.
- 2) Que me encuentro informado del expediente.
- 3) Declaro reunir todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con esa Entidad Local.
- 4) Acepto incondicionalmente las bases que determina el pliego de condiciones económico-administrativas aprobado por la Corporación.

Pinilla de los Barruecos, a ..... de ..... 1991.

Firma,

Los pliegos se admiten hasta una hora antes de la designada a la subasta.

Documentos aparte de la proposición:

- Los que acredite la personalidad del licitador.
- El resguardo acreditativo de haber ingresado la fianza provisional.

Pinilla de los Barruecos, 27 de septiembre de 1991. El Alcalde, Juan Izquierdo Martín.

5597.—10.440

## 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:

Lbta. núm. 3000-001-132028-1. Oficina C/. Miranda.

Lbta. núm. 3000-008-031939-6. Oficina Aranda de Duero.

Lbta. núm. 3000-011-030570-4. Oficina Briviesca.

Lbta. núm. 3000-062-002036-3. Oficina Santa Clara.

Plazo de reclamaciones: 15 días.

5652.—3.000