# Boletín Oficial
## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION
Anual ... ... ... 3.000 ptas.
Ayuntamientos 2.000 ptas.
Trimestral ... ... 1.000 ptas.

FRANQUEO CONCERTADO
Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS

*Director:* Diputado Ponente D. Eusebio Barañano Martínez

ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL

Ejemplar: 20 pesetas :—: De años anteriores: 50 pesetas

INSERCIONES
10 ptas. palabra
250 ptas. mínimo
Pagos adelantados

Depósito Legal:
BU - 1 - 1958

Año 1982 | Sábado 3 de julio | Número 147


# DIPUTACION PROVINCIAL

## Servicio de Cooperación

*Devolución de fianza*

Terminado el plazo de garantía del contrato que se indica, correspondiente a las obras de los Planes Provinciales de Cooperación, se ha incoado expediente de devolución de la respectiva fianza definitiva al siguiente Contratista:

D. Víctor Sánchez Fernández, vecino de Arauzo de Miel, adjudicatario de las obras de "Abastecimiento de aguas, distribución y saneamiento en Villalbilla de Gumiel".

Quienes creyeren tener algún derecho exigible al interesado, por razón del correspondiente contrato garantizado, pueden presentar sus reclamaciones, por término de quince días, contados del siguiente al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Lo que se inserta para dar cumplimiento al art. 88-1 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9-1-1953.

Burgos, 26 de mayo de 1982. — El Secretario, Julián Agut Fernández-Villa.

4007.—1.520,00

# Providencias Judiciales

## ARANDA DE DUERO

### Juzgado de Distrito

*Cédula de notificación*

En el juicio de faltas número 108 de 1982, seguido en este Juzgado sobre lesiones y daños, contra Muriel Catherinne Annick Aellen, residente en Francia, ha recaído la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva dicen como sigue:

Sentencia: En la villa de Aranda de Duero, a 16 de junio de 1982. El señor don Luis Pérez Marina, Juez de Distrito sustituto de esta villa, habiendo visto los presentes autos de juicio de faltas seguidos con el número 108 de 1982, seguidos entre partes, de una el Ministerio Fiscal en representación de la acción pública, y como perjudicados Manuel Angel Muñoz Rodríguez, José Vicente Muñoz Rodríguez y Esther Mayor Pampliega, todos residentes en Burgos, contra Muriel Catherine Annichk Aellen, residente en Francia, sobre lesiones y daños, y

Fallo: Que debo condenar y condeno a Muriel Catherine Annichk Aellen, a la pena de una multa de tres mil pesetas o arresto sustitutorio de tres días de arresto menor, reprensión privada y a la privación del permiso de conducir por un mes así como al pago de las costas de este juicio, deberá indemnizar a Miguel Angel Muñoz Rodríguez, en la cantidad de doscientas ochenta y seis mil ciento cuarenta y tres pesetas en concepto de daños, y por las lesiones y perjuicios cincuenta y cinco mil cuatrocientas cincuenta y tres pesetas, indemnizando asimismo a José Vicente Muñoz Rodríguez la cantidad de treinta y cinco mil ciento setenta y una pesetas, y a María Esther Mayor Pampliega dos mil pesetas. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación a la acusada Muriel Catherine Annick Aellen, residente en Francia mediante su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido la presente en Aranda de Duero, a 17 de junio de 1982.—El Secretario (ilegible).

## BRIVIESCA

### Juzgado de Distrito

Don Buenaventura Cuartango Serrano, Secretario del Juzgado de Distrito de Briviesca.

Doy fe: Que en el asunto penal número 12/82, sobre imprudencia, se ha practicado con esta fecha, la correspondiente tasación de costas, que arroja la suma de doscientas setenta y dos mil quinientas sesenta y nueve pesetas.

Y para que conste y sirva de notificación y traslado al condenado al pago, por término de tres días, a efectos de impugnación si le conviene a Domingo Pires Dias, hoy en ignorado paradero, expido y firmo la presente en Briviesca, a 21 de junio de 1982. — El Secretario, Buenaventura Cuartango Serrano.

## LERMA

### Juzgado de Distrito

Por el presente y a virtud de lo dispuesto por el Sr. D. Aurelio Alonso Picón, Juez de Distrito sustituto de esta villa de Lerma en resolución de esta fecha dictada en el expediente de juicio de faltas seguido con el núm. 50 de 1981 sobre imprudencia, lesiones y daños en accidente de circulación, ha acordado requerir a las Autoridades y Policía Judicial, para que tan pronto tengan conocimiento del paradero del condenado Mestassi Hachmi, de 47 años de edad natural de Rif (Marruecos) y con último domicilio conocido del mismo en CH de Forest-91 A-1060-ST Giles ET-Bruxeles (Bélgica), lo co-

muniquen a este Juzgado, haciendo saber expresamente a dichas Autoridades y Policía Judicial, que por los hechos objeto de este expediente no procede la detención del citado condenado sino se comunique a este Juzgado su paradero y actual domicilio.

Y para que sirva de notificación y requerimiento, expido la presente en la villa de Lerma, a 21 de junio de 1982. — El Secretario (ilegible).

MINISTERIO DE TRABAJO

# DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 7 de junio de 1982, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S. A., planta de Burgos, y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa de esta ciudad, San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S. A., recibido en este Organismo el día 4 de junio de 1982, suscrito con fecha uno del mismo mes y año por los representantes de la Dirección y del Comité de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y en el 2. del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

*Primero.* — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.* — Remitir el texto original del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), de esta provincia.

*Tercero.* — Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 7 de junio de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

*Convenio Colectivo de Trabajo de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S. A., Planta de Burgos.*

### TEXTO DEL CONVENIO

### CAPITULO I

*Disposiciones generales*

*Sección primera. — Partes contratantes, ámbito funcional, territorial y personal.*

Artículo 1.° — *Partes contratantes.* El presente Convenio regulará a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S. A., Burgos.

Art. 2.° — *Ambito funcional y territorial.* Los preceptos de este Convenio Colectivo de Trabajo obligan a las partes contratantes de la empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S. A., en sus centro de trabajo de Burgos, capital, regidos por la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera de 23 de julio de 1971, siendo de aplicación como derecho dispositivo en todo aquello que no esté comprendido en este Convenio Colectivo.

Art. 3.° — *Ambito personal.* Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores fijos de plantilla que prestan sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo anterior, exceptuando únicamente al personal que ostente el cargo comprendido en el artículo 1.°, 3 c) y en el artículo 2.° 1 a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, así como el personal que tenga la consideración de Directivo con nombramiento específico de la empresa y cuya cotización a la Seguridad Social sea por Grupo I.

Art. 4.° — *Vigencia y duración.* Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, siendo su duración de un año a partir del primero de abril de 1982.

Art. 5.° — *Efectos económicos.* Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde la fecha de vencimiento del anterior Convenio.

Art. 6.° — *Prórroga.* El presente Convenio podrá ser prorrogado a partir de la fecha de expiración, y tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o sucesivas prórrogas. En estos casos, se incrementará las tablas salariales en un porcenaje igual al aumento experimentado para el índice de precios de consumo fijados en el Instituto Nacional de Estadística en el conjunto nacional y para el año anterior al de la prórroga.

Art. 7.° — *Unidad de Convenio.* Ambas representaciones convienen que siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supueso de que por las Autoridades Laborales competentes en uso de sus facultades reglamentarias no fuera aprobado algún punto fundamental por el que quedase desvirtuado el contenido del Convenio.

Art. 8.° — *Compensación y absorción.* Todas las mejoras que se fijan en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual hasta donde alcancen por las retribuciones voluntarias o de cualquier clase que tuviera establecida la empresa, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

### CAPITULO II

*Comisión paritaria*

Art. 9.° — A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se crea una Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Art. 10. — La Comisión Paritaria a que alude el artículo anterior, estará formada y serán vocales de la misma, dos representantes de los trabajadores que formen parte del Comité de Empresa, y dos designa-

dos por la Dirección de la empresa y que hayan formado parte de la Comisión deliberadora.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas, contenciosas y judiciales.

## CAPITULO III

### *Organización de trabajo*

Art. 11. — Corresponde a la Dirección de la empresa como atributo exclusivo de la misma, y ejercitando a través de los Jefes de los distintos departamentos y secciones, la organización técnica y práctica del trabajo y de conformidad con la Legislación vigente.

No obstante, los sistemas de racionalización, mecanización y división de trabajos que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y en definitiva, la prosperidad de la empresa, depende no sólo de una retribución justa sino que las relaciones, todas del trabajo, en especial las derivadas de la libertad de organización, que en este artículo se reconoce a la empresa, están basadas en principios de justicia y equidad.

La señalada facultad alcanza a las exigencias de los rendimientos mínimos que se establecen utilizando para su determinación los sistemas de valoración y medidas de trabajo adoptados habitualmente y adaptadas a las peculiaridades de la Industria Cervecera, a la adjudicación de cometidos, a la movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la Organización y Producción y a la determinación del organigrama jerárquico y funcional más adecuado, teniendo en cuenta la estacionalidad de esta Industria.

## CAPITULO IV

### *Clasificación del personal*

Art. 12. — Las categorías laborales y los cargos de mando que se detallan en el presente artículo son meramente enunciativos y presuponen la conveniencia de tenerlas previstas, pero no cubiertas en su totalidad, si no hacen necesaria la Organización General de Trabajo.

De acuerdo con el trabajo que efectúe y el puesto que habitualmente ocupe el personal, quedará encuadrado en alguno de los siguientes grupos:

a) Directivo.
b) Técnico.
c) Administrativo.
d) Comercial.
e) Obrero.
f) Subalterno.

Se establecen las siguientes categorías laborales:

*Grupo directivo.* — Las categorías de este grupo se establecerán por la Dirección de la empresa, de acuerdo con el artículo 9.º de la Ordenanza Loboral de la Industria Cervecera.

*Grupo técnico.* — Con el fin de adecuar las antiguas categorías de este grupo a las que establece la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, se efectúan las siguiente asimilaciones:

*Título Grado Superior*

— Maestro Cervecero.
— Maestro Maltero.
— Médico

*Titulado Grado Medio*

— Ayudante de Maestro Cervecero.
— Ayudante de Maestro Maltero.
— Peritos Industriales o Ingenieros Técnicos.
— Jefe de Laboratorio.
— Practicante.

*Oficial de primera*

— Capataces Agrícolas.
— Jefe de Obras.

*Oficial de segunda*

— Delineante.
— Ayudante de Laboratorio.

*Auxiliar*

— Auxiliares de Laboratorio.

*Grupo Administrativo*

— Jefe de Primera.
— Jefe de Segunda y Jefe Cultivos.
— Oficial de Primera.
— Oficial de Segunda.
— Auxiliar.
— Aspirante.

*Grupo Comercial.* — Para este grupo se efectúan las siguientes asimilaciones:

— Jefe de Primera.
— Jefe de Segunda.
— Inspectores de Primera.
— Inspectores de Segunda.
— Promotores de Publicidad.

*Grupo obrero.* — Para este grupo quedan establecidas las siguientes clasificaciones adaptadas a las técnicas de valoración de puestos de trabajo que el personal ocupa:

— Oficial de primera-Jefe de Equipo.
— Oficial de Primera.
— Oficial de Segunda.
— Ayudante.
— Auxiliar de Primera.
— Auxiliar de Segunda.
— Aprendiz.

*Grupo subalterno*

— Subalterno de primera.
— Subalterno de segunda, que agrupa la de guarda jurado, vigilante, sereno, ordenanza, conserje, telefonista, portero y botones.

Art. 13. — Teniendo en cuenta que la empresa tiene establecido un sistema de retribuciones totales en función del puesto de trabajo y la capacidad para cubrirlo, la definición de sus funciones están implícitas en la evaluación del mismo.

Art. 14. — Todas las categorías enumeradas en los artículos anteriores lo son en el sentido amplio y no será obligatorio para la empresa el cubrirlas en su totalidad si no lo hace necesario la Organización de Trabajo.

## CAPITULO V

### *Régimen de retribuciones*

Art. 15. — *Retribución base.* En la tabla salarial que a continuación se señala, las retribuciones correspondientes a las distintas categorías del personal quedará como sigue:

Art. 16. — *Tabla salarial base.*

| | *Coeficiente* | *Base día* | *Base mensual* | *Base anual* |
|---|---|---|---|---|
| *Técnicos* | | | | |
| Titulado Grado Superior | 2,5 | | 69.900 | 1.118.400 |
| Titulado Grado Medio | 2,1 | | 58.740 | 939.840 |
| Oficial de 1.ª | 1,5 | | 41.940 | 671.040 |
| Oficiales de 2.ª | 1,3 | | 36.360 | 581.760 |
| Auxiliares | 1,1 | | 30.780 | 492.480 |
| *Administrativos* | | | | |
| Jefe de Primera | 1,9 | | 53.130 | 850.080 |
| Jefe de Segunda | 1,65 | | 46.140 | 738.240 |
| Oficial Primera | 1,5 | | 41.940 | 671.040 |
| Oficial Segunda | 1,3 | | 36.360 | 581.760 |
| Auxiliares | 1,1 | | 30.780 | 492.480 |
| *Comercial* | | | | |
| Jefe de Primera | 1,9 | | 53.130 | 850.080 |
| Jefe de Segunda | 1,65 | | 46.140 | 738.240 |
| Inspector Primera | 1,55 | | 43.350 | 693.600 |
| Inspector Segunda | 1,4 | | 39.150 | 626.400 |
| Promotor Publicidad | 1,5 | | 41.940 | 671.040 |
| *Obreros* | | | | |
| Oficial de Primera-Jefe de Equipo | 1,5 | 1.398 | 41.940 | 671.040 |
| Oficial Primera | 1,3 | 1.212 | 36.360 | 581.760 |
| Oficial Segunda | 1,2 | 1.119 | 33.570 | 537.120 |
| Ayudante | 1,1 | 1.026 | 30.780 | 492.480 |
| Auxiliar Primera | 1,05 | 979 | 29.370 | 469.920 |
| Auxiliar Segunda | 1,— | 932 | 27.960 | 447.360 |
| Aprendiz de 4.º año | 0,8 | 746 | 22.380 | 358.080 |
| Aprendiz de 3.º año | 0,7 | 653 | 19.590 | 313.440 |
| Aprendiz de 2.º año | 0,6 | 560 | 16.800 | 268.800 |
| Aprendiz de 1.º año | 0,5 | 466 | 13.980 | 223.680 |
| *Subalternos* | | | | |
| Subalternos de 1.ª | 1,2 | 1.119 | 33.570 | 537.120 |
| Subalternos de 2.ª | 1,1 | 1.026 | 30.780 | 492.480 |
| Ordenanza | 1,1 | 1.026 | 30.780 | 492.480 |
| Botones | 1,1 | 1.026 | 30.780 | 492.480 |
| Telefonista | 1,1 | 1.026 | 30.780 | 492.480 |

Art. 17. — *Garantía de incremento mínimo.* Por la suma de los conceptos de salario Base, Antigüedad, Pluses y Prima (en jornada de 42 horas efectivas de trabajo semanal) tomando como base los mismos conceptos existentes al 31 de marzo de 1982, se garantiza un aumento mínimo por productor de un 11 por 100 de forma proporcional.

Art. 18. — *Revisión salarial.* En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de septiembre de 1982 un incremento respecto al 31 de marzo de 1982, superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del I. P. C. en el conjunto de los 12 meses (abril-marzo de 1983), teniendo como tope el mismo I. P. C. menos dos puntos.

Tal incremento se abonaría con efectos de 1 de abril de 1982.

Art. 19. — *Plus de productividad.* Se define como el que se percibe por mantener la productividad alcanzada en el año anterior y se fija para todos los grupos y sus categorías en la cantidad de 3.288 pesetas (tres mil doscientas ochenta y ocho) por paga.

Se establece además la cantidad de 2.509 (dos mil quinientas nueve pesetas) por mes natural por mantener la producción específica mes a mes, fijada durante el período de vigencia del Convenio anterior.

Art. 20. — *Plus de eficiencia.* Durante el período de vigencia del presente Convenio, se establece lo siguiente:

1.º De conseguirse una eficiencia de 91 por 100, la percepción será de 31.080 (treinta y una mil ochenta) pesetas.

2.º De conseguirse una eficiencia del 92 por 100, la percepción será de 36.630 (treinta y seis mil seiscientas treinta) pesetas.

3.º De conseguirse una eficiencia del 92,50 por 100, la percepción será de 42.180 (cuarenta y dos mil ciento ochenta) pesetas.

Para el cálculo de las eficiencias se tomarán las medias acumuladas para el tipo de 1/5, o su equivalente en otros tipos, en base al nuevo equipo, manteniendo las productividades específicas fijadas en el Convenio de 1981 para el equipo anteriormente existente.

La cantidad que corresponda se devengará a partir del día de finalización del presente Convenio.

## COMPLEMENTOS SALARIALES

*Complemento personal*

Art. 21. — *Antigüedad.* Los trabajadores de todas las categorías a excepción de los aspirantes y aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en 12 bienios del 5 por 100 en razón de su antigüedad en la empresa.

Estos porcentajes se aplicarán exclusivamente sobre el salario base que posea el productor de que se trate.

*Complementos de calidad y cantidad de trabajo*

Art. 22. — *Plus para el personal empleado.* El personal técnico, administrativo, comercial y subalterno, percibirá un plus que agrupa los pluses de especialidad, capacidad y servicios extraordinarios, en función de los trabajos que efectúen y su capacidad para los mismos, que junto con el salario base correspondiente a la categoría laboral del empleado complementará la percepción salarial correspondiente al nivel del puesto de trabajo ocupado.

Art. 23. — *Plus Convenio para el personal obrero.* Este plus lo percibirá cada productor por día realmente devengado.

*Valoración de puestos de trabajo*

Art. 24. — La empresa ha evaluado y tipificado los diferentes puestos de trabajo que deban ser cubiertos por el personal obrero y las primas que se especifican en el Anexo II, están calculadas en función de esta valoración y serán percibidas por el personal obrero que ocupe los correspondientes puestos de una manera permanente o de acuerdo con las limitaciones especificadas en los artículos siguientes:

Art. 25. — *Prima por puesto de trabajo.* Esta prima se percibirá por todo el personal obrero cualificado o no, por día efectivamente trabajado y de acuerdo con la relación expuesta en el Anexo II.

Art. 26. — El productor que eventualmente pase a cubrir un puesto superior al que habitualmente ocupa, percibirá el que corresponda a este nuevo puesto, siempre que la permanencia en él sea de cuatro horas diarias como mínimo, durante 8 días consecutivos

Para determinados puestos de trabajo en Secciones reguladas por un régimen de turno especial y a propuesta de los Jefes de Sección, la Dirección decidirá sobre la posibilidad de aplicar un cómputo mensual al tiempo de permanencia de un productor en puestos de valoración superior del que tienen asignado habitualmente.

Art. 27. — *Plus de transporte.* En sustitución del artículo número 39 del Convenio anterior (Servicios de comedor) se establece este Plus de Transporte que se devengará por día laborable trabajado, con un valor de 126 pesetas-día (ciento veintiséis pesetas día) para el personal obrero y 3.150 pesetas/mes (tres mil ciento cincuenta pesetas mes) para el personal empleado.

Art. 28. — *Plus vestuario.* Se reconoce la cantidad de 4.039 (cuatro mil treinta y nueve) pesetas en concepto de Plus Vestuario para todo el personal fijo de plantilla en la empresa, el cual se devengará por mes natural.

Esta cantidad se verá incrementada en las cuantías que se relacionan a continuación:

| | |
|---|---|
| — Oficial Primera-Jefe de Equipo ... | 2.026 ptas. |
| — Oficial Primera ... ... ... ... ... | 1.755 ptas. |
| — Oficial Segunda ... ... ... ... ... | 1.621 ptas. |
| — Ayudante ... ... ... ... ... ... ... | 1.486 ptas. |
| — Auxiliar Primera ... ... ... ... ... | 1.418 ptas. |
| — Auxiliar Segunda ... ... ... ... ... | 1.350 ptas. |

Dado el carácter compensatorio que tiene este plus, lo percibido en este concepto no estará sujeto a la cotización de la Seguridad Social, incluso accidentes de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 73,1 c) de la Ley de Seguridad Social.

*Complemento de vencimiento periódico superior al mes*

Art. 29. — *Gratificaciones reglamentarias extraordinarias.* Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará de las pagas extraordinarias siguientes, una en el mes de julio y otra con ocasión de la Navidad.

El importe de cada una de estas pagas consistirá en una mensualidad de 30 días, calculadas sobre los siguientes conceptos:

— Salario base.
— Antigüedad.
— Plus productividad (art. 19, 1.er párrafo).
— Pluses regulados (artículos 22, 23 y 25), excepto Plus Vestuario y Transporte.

No obstante, en la paga de Julio y para el personal que durante la campaña cervecera ocupe sistemáticamente puestos de trabajo con el plus superior al de su habitual puesto de trabajo, percibirá el plus correspondiente al de la campaña.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas reglamentarias, será preciso encontrarse al servicio de la empresa durante 12 meses consecutivos como mínimo en la fecha señalada para hacer efectiva cada una de ellas.

De no ser así, serán abonadas por doceavas partes computándose las fracciones de mes como meses completos.

Art. 30. — *Gratificaciones de Convenio.* Quedan establecidas gratificaciones de 30 días cada una, con motivo de las Fiestas de San Pedro y San Pablo y Festividad de San Miguel (Junio y Septiembre).

Las referidas gratificaciones se percibirán por los siguientes conceptos:

— Salario Base.
— Antigüedad.
— Plus Productividad (artículo 19, primer párrafo).
— Pluses regulados (artículos 22, 23 y 25), excepto Plus Vestuario y Transporte.

Para los productores que durante el período de campaña cervecera ocupen sistemáticamente puestos de trabajo con plus superior al de su habitual puesto de trabajo, percibirán en estas gratificaciones el plus correspondiente al de campaña.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas gratificaciones a que se refiere el presente artículo, es preciso encontrarse al servicio de la empresa durante doce meses consecutivos como mínimo, en la fecha señalada para hacer efectiva cada una de ellas.

De no ser así, serán abonadas por doceavas partes, computándose las fracciones de mes como meses completos.

## CAPITULO VII

*Jornada de trabajo, horas extraordinarias, vacaciones y horario de trabajo*

Art. 31. — *Jornada de trabajo.* Se establece con carácter general para el grupo obrero, la jornada laboral de cuarenta y dos horas efectivas de trabajo semanales, manteniendo el sábado como día laboral a todos los efectos.

Dadas las peculiares características de la empresa, se establece como excepción que cuando las necesidades técnicas u otros trabajos, tales como terminación de carga, embotellado, cocimiento, filtración bodegas o reparación de averías que sean de carácter urgente, sea preciso ampliar la jornada normal, las horas suplementarias, serán abonadas como extraordi narias.

En los casos no previstos en los párrafos anteriormente expuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

El horario del personal Técnico-Administrativo se establece con carácter general, la jornada continuada de 41 (cuarenta y una) horas efectivas de trabajo semanales con horario desde las 8 (ocho) a 15 (15) horas de lunes a viernes y de 8 (ocho) a 14 (catorce) los sábados, con excepción de los que ocupen funciones sujetas a las necesidades de la producción y su concurso sea necesario para el normal desarrollo del proceso productivo.

Art. 32. — *Horas extraordinarias.* El importe expresamente pactado en este Convenio en cuanto al precio de las horas extraordinarias es el que tenía el 31-3-82 incrementado en un 11 por 100 que se establece como pacto del mismo y unido necesariamente a su totalidad, puesto que su valor ha sido convenientemente compensado en el Convenio.

Art. 33. — *Vacaciones.* Todo el personal de la empresa disfrutará de veintinueve días naturales de vacaciones durante el año civil, incrementadas en un día más al comienzo del quinto año de antigüedad, con un máximo de treinta días naturales por año.

Podrán disfrutarse quince días ininterrumpidos del período antedicho desde el primero de julio al 31 de agosto.

El personal que quiera hacer uso de las vacaciones durante el período mencionado en el párrafo anterior, deberá comunicarlo por escrito al Jefe de su respectiva sección con la antelación suficiente a fin de que puedan establecerse los correspondiente turnos, conforme a las peticiones presentadas para la debida organización del trabajo.

Cuando exista coincidencia entre varios trabajadores que quieran usar el mismo período de vacaciones y este disfrute sea incompatible con la marcha del servicio, se establece un sistema de rotación por años, empezando la prioridad en esta rotación los trabajadores de más antigüedad en la empresa.

Art. 34. — *Horario de trabajo.* Al tener autorizado por la Inspección Provincial de Trabajo el régimen de turnos, el horario de trabajo, y en uso del artículo 36 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, será facultad privativa de la Dirección de la Empresa organizar los turnos y relevos cambiando aquéllos cuando lo crea necesario o conveniente, como consecuencia de circunstancias provisionales o temporales motivadas por la estacionalidad de la Industria y sin más limitaciones que las legales, con el conocimiento del Comité de Empresa.

## CAPITULO VIII

*Enfermedad y accidentes*

Art. 35. — Todos los productores pertenecientes a la plantilla del personal fijo que sean dados de baja por enfermedad debidamente acreditada con la baja correspondiente, continuarán percibiendo como complemento a las prestaciones que perciban del Seguro de Enfermedad y mientras dure ésta, la diferencia entre la prestación económica que le otorgue el Seguro y el total del salario real que viniera disfrutando el trabajador.

Los complementos económicos precedentes serán abonados al trabajador mientras permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria y con una duración máxima para esta situación de acuerdo con la Legislación vigente.

Art. 36. — En caso de baja por accidente, la empresa abonará el complemento necesario para que conjuntamente con la prestación económica del Seguro de Accidentes, el trabajador reciba a partir del día siguiente de ocurrir la baja, al menos la suma que resulte de los siguientes conceptos: Base, Antigüedad, Plus Voluntario y Prima Puesto de Trabajo, computado por día.

A tenor de lo que se establece en la Orden de 21 de marzo de 1974 (B. O. E., número 94 de 19-4-74) los servicios médicos de empresa vigilarán las bajas tanto por enfermedad como por accidente y si mediante el dictamen facultativo u otro testimonio fehaciente se comprobara que el trabajador no sigue el tratamiento prescrito para su curación dejará de abonársele el complemento económico que viniera disfrutando a cargo de la empresa dándose conocimiento de los hechos probados a la Inspección Médica del Seguro de Enfermedad o Entidad Aseguradora, solicitando al propio tiempo la adopción de las medidas correctoras, de conformidad con la citada disposición.

## CAPITULO IX

*Beneficios asistenciales*

Art. 37. — *Primera Comunión.* Todos los trabajadores con un año de antigüedad y con carácter de fijo en la empresa afectados por este Convenio, percibirán una gratificación de 10.295 (diez mil doscientas noventa y cinco) pesetas para la celebración de la primera comunión de sus hijos, y justificarán la celebración del acto por medio de certificado expedido por la Iglesia.

Art. 38. — *Canastilla por nacimiento.* Igualmente se concede a todo el personal fijo de plantilla, una canastilla debidamente equipada que será entregada en el propio domicilio de los padres en los primeros días después del nacimiento del hijo o cantidad equivalente que se fija en 11.153 (once mil ciento cincuenta y tres) pesetas.

Art. 39. — *Fondo para adquisición vivienda.* La empresa crea un fondo de hasta 1.254.300 (un millón doscientas cincuenta y cuatro mil trescientas) pesetas para préstamos y adquisición de viviendas del personal. El Comité de Empresa propondrá a la Dirección un re-

glamento para el funcionamiento de dicho fondo, con un tope máximo de 188.145 (ciento ochenta y ocho mil ciento cuarenta y cinco ) pesetas para préstamos de vivienda.

Art. 40. — *Ayuda de estudios.* Para la Ayuda de Estudios de los hijos de los trabajadores de plantilla, la empresa concede para este Convenio un fondo subvención de importe total de 178.738 (ciento setenta y ocho mil setecientas treinta y ocho) pesetas.

Este fondo podrá quedar incrementado por la deducción proporcional del capítulo de Plus de Eficiencia a percibir a la terminación de este Convenio de forma individual, deducida en función del absentismo que se produzca durante la vigencia del presente Convenio. Los casos excepcionales serán canalizados a través del Comité de Empresa y del cuadro facultativo de la empresa con el visto bueno del Jefe respectivo.

No se considerarán absentismo las ausencias del trabajado por:

— Hospitalización.
— Permiso de Maternidad.
— Accidente de Trabajo.

Tendrán la consideración de absentismo los accidentes de trabajo que se deriven de:

— No uso de las prendas de seguridad facilitadas por la empresa.
— Incumplimiento de las normas de seguridad.
— Casos de imprudencia.

Art. 41. — *Economato.*—La empresa pagará las cuotas de la suscripciones de los productores en alguno de los economatos actualmente existentes en la capital, previa presentación del justificante acreditativo de haber realizado el pago correspondiente de la mensualidad.

Art. 42. — *Transporte.* Sin menoscabo de lo establecido en el artículo 27 (Plus de Transporte) la empresa mantendrá los horarios de transportes actualmente existentes, al objeto de que puedan beneficiarse de los mismos la totalidad de los productores.

Art. 43. — *Dote por matrimonio.* El personal femenino actualmente fijo de plantilla, y que opte al contraer matrimonio por rescindir su contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir una indemnización o dote matrimonial equivalente a una mensualidad de su salario de cotización por cada año de antigüedad en la empresa, con el tope máximo de diez mensualidades.

Este beneficio no afectará al personal ingresado a partir del primero de abril de 1979.

Art. 44. — *Plus de domingo para los que tienen como jornada de trabajo los domingos.* Dentro del interés por parte de la empresa en compensar al máximo a las personas que por circunstancias del pues to de trabajo, tengan que desarrollar su actividad en domingo, se establece una retribución complementaria adicional de un 30 por 100 sobre el salario diario que viene percibiendo, en los conceptos de Base, antigüedad y los pluses a que hacen referencia los artículos 23 y 25. La empresa hace extensiva, esta mejora complementaria a la prestación de trabajo en los días festivos que señale el calendario laboral.

## CAPITULO X

### *Otros beneficios*

Art. 45. — *Viudedad.* La empresa establecerá un complemento de viudedad en los casos de defunción derivada de enfermedad común y accidente fortuito, que se calculará de la forma siguiente:

Se tomará como base el porcentaje que aplique la Mutualidad Laboral sobre el salario regulado que el referido Organismo establezca y la empresa considerará el salario regulador, al último cotizado por el productor en la Seguridad Social.

Si resulta superior la pensión calculada por la empresa computándose las dieciséis mensualidades, ésta abonará a la viuda la diferencia entre la cantidad que percibe de Mutualidades Laborales y la que hubiera resultado del cálculo hecho por la empresa.

En caso de que la viuda vuelva a contraer nuevas nupcias dejará de percibir el complemento abonado por la empresa.

Art. 46. — *Jubilación.* Todos los trabajadores que durante el período de vigencia del presente Convenio, cumplan la edad de 64 años, y deseen jubilarse voluntariamente, podrán hacerlo, percibiendo en este caso el 100 por 100 de los derechos pasivos, sin tener que esperar a los 65 años, en base a que, de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV, 3 del ANE, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo único del Real Decreto Ley 14/1981 de 30 de agosto, la empresa se obliga a contratar simultáneamente a la baja por jubilación así solicitada a otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Art. 47. — *Seguro colectivo.* Para los casos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional contraída como consecuencia del trabajo habitual, la empresa garantiza a sus herederos legales o al propio trabajador una indemnización por importe de 627.150 (seiscientas veintisiete mil ciento cincuenta) pesetas.

En iguales circunstancias, si la calificación de la incapacidad fuera total e irreversible para su profesión habitual la indemnización será de 313.575 (trescientas trece mil quinientas setenta y cinco) pesetas.

Art. 48. — *Premio de vinculación.* El personal que cumpla veinte años ininterrumpidos en la empresa, se le concederá una gratificación de 41.392 (cuarenta y una mil trescientas noventa y dos) pesetas que se le pagará de una sola vez dentro del mismo mes en que se cumplan estos años de servicio.

Al personal que una vez cumplidos los quince años de antigüedad en la empresa, pasase a situación de invalidez definitiva o causase baja en la misma, se le liquidará por este concepto la parte proporcional.

Art. 49. — *Asambleas.* La empresa concede 6 horas al año para este concepto, siempre y cuando no se entorpezca la producción, previa solicitud y aprobación por la Dirección.

## CAPITULO XI

### *Seguridad e higiene en el trabajo*

Art. 50. — Dando cumplimiento a la Orden de 9 de marzo de 1971, esta empresa tiene constituido el Cimité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual velará por el exacto cumplimiento de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo actualmente en vigor.

Art. 51. — *Servicios médicos.* Los servicios médicos de empresa realizarán el reconocimiento inicial del trabajador en el momento de su ingreso y las revisiones médicas periódicas, conforme a lo dispuesto en el reglamento de los Servicios Médicos de empresa.

Será obligatorio para todo el personal someterse a las revisiones médicas que a juicio de los servicios médicos de empresa se estimen necesarias, pudiendo ser sancionados todos aquellos productores que se negasen a ello.

Art. 52. — *Derecho supletorio.* En todos los aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de general aplicación.

El presente Convenio al que las partes prestan su total consentimiento, ha sido elaborado por la libre manifestación de la voluntad de las mismas, emitida por sus respectivas representaciones y en prueba de ello, de común acuerdo, ambas partes lo firman en Burgos, a 1 de junio de 1982.

## ANEXO I

### NIVEL DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Nivel 1. Jefe de Equipo y Maquinista de Primera.

Nivel 2. Inspector Mantenimiento.

Nivel 3. Electricista, Maquinista de Segunda, Llenadoras.

Nivel 4. Mecánicos, Tornero, Fresador y Mantenimiento.

Nivel 5. Molino de Malta, Lavadora.

Nivel 6. Albañiles, Etiquetador, Formadora de Cajas, Pasteurizador, Cocedor, Maltero, Bodeguero, Filtrador.

Nivel 7. Conductores de Carretillas, Conductor de Dirección, Jefe de Brigada Auxiliar, Oficial Segunda Mecánico y Oficial Segunda Electricista.

Nivel 8. Paletizador, Conductor, Despaletizador, Cuadro de Mandos y Remojo.

Nivel 9. Emladora, Desembaladora.

Nivel 10. Ayudantes Mecánicos, Auxiliar Primera Almacén Ventas, Despaletizador de Plataforma de botellas.

Nivel 11. Inspectores de llenos y vacíos, Cargador de hornos, ayudante de cocedor, ayudante filtrador y ayudante bodeguero.

Nivel 12. Engrasador, pintor y carpintero de palet.

Nivel 13. Trabajos auxiliares y auxiliar de segunda en general.

Nivel 14. Limpieza.

## ANEXO II

### TABLAS DE PRIMAS SEGUN NIVEL DE PUESTO DE TRABAJO

| | *Ptas/día trabajado* |
|---|---|
| Nivel 1 | 321 |
| Nivel 2 | 294 |
| Nivel 3 | 265 |
| Nivel 4 | 248 |
| Nivel 5 | 206 |
| Nivel 6 | 191 |
| Nivel 7 | 177 |
| Nivel 8 | 168 |
| Nivel 9 | 161 |
| Nivel 10 | 147 |
| Nivel 11 | 133 |
| Nivel 12 | 118 |
| Nivel 13 | 111 |
| Nivel 14 | 96 |

# Subastas y Concursos

## AYUNTAMIENTO DE CABEZON DE LA SIERRA

Ejecutando acuerdo de este Ayuntamiento y a reservas de obtener la autorización de la Superioridad, por medio del presente se somete a información pública el pliego de condiciones económico-administrativas que habrá de regir en la subasta pública, para la enajenación de un edificio de propiedad municipal, por el plazo de 8 días, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

A reserva de las reclamaciones que, en su caso, puedan presentarse contra el aludido pliego de condiciones y resoluciones que se adopten sobre el particular, se anuncia mediante subasta pública, la enajenación de un edificio cuya descripción es la siguiente:

Finca urbana que se utilizó para vivienda del señor Maestro, sita en la calle de La Fuente, número 8, de dos plantas, que linda por la derecha entrando, herederos de Antonino Lacalle Andrés; izquierda, calle de La Fuente, y al fondo, herederos de Gaspar Andrés de Miguel, con una superficie de unos 58 metros cuadrados cada planta, valorada en 100.000 pesetas.

Fianza provisional: 3 por 100 del tipo de licitación y definitiva el 6 por 100 del precio de adjudicación.

Forma de pago: Al contado, dentro de los veinte días siguientes al de la notificación de la adjudicación definitiva.

Subasta pública: Se celebrará en la Secretaría de este Ayuntamiento a las doce horas del domingo siguiente al que se cumplan 20 días hábiles en que aparezca este anuncio publicado en el «Boletín Oficial» de esta provincia.

Segunda subasta: De quedar desierta esta subasta se repetirá a la misma hora del domingo siguiente después de transcurridos 10 días hábiles en el mismo lugar e iguales condiciones de ésta.

Si se presentaran reclamaciones contra el Pliego de Condiciones aludido, quedará interrumpida la licitación, caso de no haberse resuelto con anterioridad, y se publicará nuevo anuncio sobre ello.

Para tomar parte en la subasta será necesario acreditar la personalidad mediante presentación del D. N. I. e ingresar el importe de la fianza provisional.

Cabezón de la Sierra, a 11 de junio de 1982.—El Alcalde, Julio Lacalle Lacalle.

3965.—3.510,00

# Anuncios Particulares

## CAJA DE AHORROS DEL CIRCULO CATOLICO DE OBREROS

Se ha solicitado por extravío duplicado de la cartilla número 3.011-088-800.216-7.

Plazo para oponerse: 15 días.

3951.—340,00