



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCIÓN Anual 9.412 ptas. Semestral 5.408 ptas. Trimestral 3.250 ptas. Ayuntamientos 6.812 ptas. (I. V. A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo	INSERCIÓNES 190 ptas. por línea (DIN A-4) 125 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 110 pesetas :-: De años anteriores: 220 pesetas	Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 2000	Lunes 7 de febrero	Número 25

DIPUTACION PROVINCIAL

JUNTA DE COMPRAS

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 94.1 de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, se hace público el Acuerdo de la Comisión de Gobierno, de fecha 13 de enero de 2000, por el que, mediante Concurso, procedimiento abierto, se adjudica a la Empresa RES-TAURACIONES HERNANDO, S.L., el Contrato para la Ejecución y Dirección de las Obras de la 2.^a Fase de la Adecuación Turística de la Ciudad Romana de Clunia, en el precio total de 29.797.019 pesetas.

En Burgos, a 26 de enero de 2000. – El Presidente, Vicente Orden Vigará.

200000490/582. — 3.000

SERVICIO DE RECAUDACION DE TRIBUTOS LOCALES

Zona de Salas de los Infantes

Citación para ser notificado por comparecencia

Don Jose María Contreras González, Jefe de Oficina de Recaudación de la Zona de Salas de los Infantes, perteneciente al Servicio de Recaudación de la Diputación Provincial de Burgos.

Hago saber: Que no habiéndose podido practicar directamente la notificación personal de las providencias de apremio dictadas por el Jefe del Servicio de Gestión Tributaria y Recaudación de la Excelentísima Diputación Provincial de Burgos con fechas 22-1-98, 4-12-98 y 28-12-99, al deudor relacionado posteriormente, por los ejercicios y concepto que se señalan, a pesar de haberse intentado por dos veces en la forma debida, se procede de acuerdo con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a efectuar la citada notificación en los términos expresados en el presente anuncio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 105.6 de la Ley 230/1963, de 28 de diciembre, General Tributaria (tras la modificación operada por Ley 65/97, de 30 de diciembre, de Presu-

puestos Generales del Estado para 1998) se convoca al deudor Don Antonino González Rodríguez, para que se persone directamente o por medio de representante en el plazo máximo de diez días ante esta Oficina de Recaudación, sita en Salas de los Infantes, calle José Martínez, número 2, a fin de efectuar la notificación de todos los débitos pendientes. Se previene que, una vez transcurrido el plazo de diez días, contados desde el día siguiente al de la publicación en este «Boletín Oficial» de la provincia, sin que el deudor o su representante se hayan personado en esta Oficina de Recaudación, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales.

Deudor: Don Antonino González Rodríguez.

D.N.I.: 13.080.371-H.

Municipio: Tinieblas de la Sierra.

Domicilio fiscal: Avenida Eladio Perlado, 21, 2 (Burgos).

Concepto: Impuesto sobre Actividades Económicas.

Ejercicios: 97, 98 y 99.

Números de los recibos: 1465193, 1788320 y 2137715.

Importe principal: Cincuenta y seis mil quinientas once (56.511) pesetas.

Recargo de apremio: Once mil trescientas dos (11.302) pesetas.

Importe total: Sesenta y siete mil ochocientos trece (67.813) pesetas.

Salas de los Infantes, a 31 de enero del 2000. – El Jefe de Oficina, José María Contreras González.

200000520/636. — 6.460

PROVIDENCIAS JUDICIALES

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

45800.

Número de identificación único: 09018 1 0202919/1999.

Procedimiento: Menor cuantía 340/1999.

Sobre menor cuantía.

De Explotaciones Valduero, S.A.

Procurador don José Enrique Arnaiz Ugarte.
Contra doña Natividad Calvo Esgueva y otros.

Cédula de notificación y emplazamiento

En autos de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

Propuesta de providencia de la Secretario Judicial doña Estíbaliz Peña García.

En Aranda de Duero, a 13 de enero del 2000.

Por recibido en este Juzgado el anterior escrito de demanda, documentos y fotocopia de poder y copias simples, regístrese en el libro de su clase, numérese y fórmese correspondiente juicio de menor cuantía, teniéndose como parte en el mismo a Explotaciones Valduero, S.A., y en su nombre al Procurador don José Enrique Arnaiz Ugarte, representación que acredita ostentar con la fotocopia de escritura de poder general para pleitos, entendiéndose con el referido Procurador las sucesivas diligencias en el modo y forma previsto en la Ley.

Se admite a trámite la demanda, que se sustanciará de conformidad con lo preceptuado por el artículo 680 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Civil, entendiéndose dirigida la misma frente a doña Natividad Calvo Esgueva, don Salvador del Campo Oquillas, doña Irene García Aguilar, doña Teófila Calvo Gallo, don Félix Díez Calvo, doña Felisa Figuera de la Fuente, don Ignacio Crespo Calvo, doña Juana Gómez Ortega, doña Victorina Rico Calvo, doña Auxilio Martínez Esgueva, doña Sabina Arroyo Sebastián, don David González Romera, doña Loreto Esteban Beltrán, doña Crescencia Arroyo Roquete, doña Victorina Calvo Esgueva, don Francisco Calvo Esgueva, doña Germana Ortega Juarros, don Policarpo Crespo Calvo, doña Raquel Beltrán Arroyo, don Leónides Tristán Ovejero, doña Isabel Gallego Calvo, don Teófilo Calvo Rico, doña María Arroyo Sebastián, doña Teófila Martínez Esgueva, don Primitivo Izquierdo Calvo, doña Sabina González Campo, don Baltasar Sebastián Quirce, don Ignacio Lozano Ortega, don Alejandro de la Fuente Esgueva, don Félix Sánchez Rico, doña Victorina Mayordomo Montes, don Emiliano Rico Pineda, doña Elvira Calvo Mendive, don Sergio Figuera Calvo, don Juan Antonio Espinosa Calvo, doña Santas Calvo Herrero, don José Figuera Figuera, doña Eugenia Crespo Monzón, doña Emiliana Calvo Izquierdo, doña Isabel Díez Montes, don Nicasio Figuera de la Fuente, doña Felicitas Sebastián Marcos, doña María Peribáñez Marínero, doña Germiniana Ruiz Arroyo, don Plubio Ruiz Arroyo, don Edilberto Hernandez Arroyo, doña Milagros Muriel Esgueva, don Quintín Calvo Rico, doña Epifania Crespo Crespo, don Teodoro Villada Delgado, doña María Arroyo Esteban, doña Julia Rico López, doña Rosario Muriel del Campo, doña María Molina León, doña Teófila Tudela Lobato, doña Esperanza Calvo Izquierdo, doña Florentina Muriel Calvo, don Avelino Esgueva Figuera, doña Victoria Gómez Arauzo, don Eduardo Izquierdo Calvo, doña Amelia Muriel Beltrán, don Antonio Arroyo Sebastián, doña Micaela Figuera Calvo, don Emiliano López Izquierdo, doña Lidia López Díez, don Félix Adrián Gómez, doña Feliciano Beltrán Izquierdo, don Eustasio López Izquierdo, doña Socorro Calvo Esgueva, don José Montes Alonso, doña Marcelina Montes López, doña Celestina Izquierdo Frías, don Florencio Oquillas Monzón, don Lucinio Rojo Miguel, doña Teresa Esteban Rico, don Félix Montes Alonso, doña Benita Oquillas Monzón, don Mariano Figuera Calvo, doña Carmen Aguilar Asenjo, don Pedro Miguel Arroyo, doña Juliana Espinosa Nuño, doña Victorina Tudela Díez, doña Orenca Tudela Díez, don Eliseo Tudela Díez, doña Elena Tudela Díez, doña Margarita Tudela Díez, don Francisco Tudela Díez, don Santiago Villada Villada, don Julio Espinosa Serrano, don Alejandro Lozano Ortega, doña Remedios Quirce González, don José Luis Crespo Izquierdo, don Teodoro Nuño Sampedro, doña Felisa González Calvo, don Avelino Calvo Frías, doña Consuelo García Espinosa, don Cesáreo Crespo Monzón, doña Isabel Calvo Esteban, don Desiderio García Soto, doña Juliana Espinosa Bocos, don Eduardo Adrián Gómez, doña Josefa López Crespo, don Eleuterio Terradillos Pinedo, doña Emi-

lia Martín Esgueva, don Félix Calvo Frías, don Félix Izquierdo Monge, doña Facunda Tudela Figuera, doña Julia Martínez Esgueva, don Gabino Sánchez Monzón, don Gabino Oquillas Sánchez, doña Catalina Tudela Benito, don Daniel Montes Monge, doña Emiliana Beltrán Esgueva, don Víctor Izquierdo López, doña Isabel Crespo Calvo, don Julián Espinosa Muñoz, doña María López González, doña Julia Martínez Esgueva, don Justo Arroyo Casas, doña Joaquina Izquierdo Moro, don Lucinio Sánchez Monzón, doña Pilar Calvo Frías, don Manuel Figuera Figuera, doña Pilar González Arias, doña Milagros Martínez Arroyo, don Teófilo Martínez Esgueva, doña Anastasia Muriel Redondo, don Veridiano Crespo Calvo, doña Pilar Izquierdo López, doña Socorro Contreras Rico y doña Encarnación Espinosa Alameda a quien se emplazará en legal forma, para que, si les conviniera, se personen en los autos dentro del término de veinte días, por medio de Abogado que les defienda y Procurador que les represente, y contesten a la demanda, bajo apercibimiento que de no verificarlo serán declarados en situación legal de rebeldía procesal, dándose por precluido el trámite de contestación a la demanda.

Para el emplazamiento de los demandados residentes fuera de esta localidad librese exhorto a Gumiel de Mercado, Palencia, Madrid, Basauri, Belbige, Alcorcón y Bilbao que se entregará a la parte actora para que cuide de su diligenciado y devolución, facultando al portador para intervenir ampliamente en su cumplimiento. Para el emplazamiento de los demandados herederos desconocidos e inciertos y los demandados cuyo domicilio es desconocido, procédase a publicar edictos en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Lo que así se propone y firma, doy fe. — Conforme el Juez. El Secretario.

Y como consecuencia del ignorado paradero de los demandados don Julio Espinosa Serrano, don Alejandro Lozano Ortega, doña Remedios Quirce González, don José Luis Crespo Izquierdo, don Teodoro Nuño Sampedro, doña Felisa González Calvo, don Avelino Calvo Frías, doña Consuelo García Espinosa, don Cesáreo Crespo Monzón, doña Isabel Calvo Esteban, don Desiderio García Soto, doña Juliana Espinosa Bocos, don Eduardo Adrián Gómez, doña Josefa López Crespo, don Eleuterio Terradillos Pinedo, doña Emilia Martín Esgueva, don Félix Calvo Frías, don Félix Izquierdo Monge, doña Facunda Tudela Figuera, doña Julia Martínez Esgueva, don Gabino Sánchez Monzón, don Gabino Oquillas Sánchez, doña Catalina Tudela Benito, don Daniel Montes Monge, doña Emiliana Beltrán Esgueva, don Víctor Izquierdo López, doña Isabel Crespo Calvo, don Julián Espinosa Muñoz, doña María López González, doña Julia Martínez Esgueva, don Justo Arroyo Casas, doña Joaquina Izquierdo Moro, don Lucinio Sánchez Monzón, doña Pilar Calvo Frías, don Manuel Figuera Figuera, doña Pilar González Arias, doña Milagros Martínez Arroyo, don Teófilo Martínez Esgueva, doña Anastasia Muriel Redondo, don Veridiano Crespo Calvo, doña Pilar Izquierdo López, doña Socorro Contreras Rico, doña Encarnación Espinosa Alameda y herederos desconocidos e inciertos de don Jesús Gómez Muñoz, don Lino Izquierdo Calvo, don Santiago Llorente García, doña Justina Quirce González, don Luciano Sánchez Monzón, don Marino Rubio Miguel, doña Clara Pineda Calvo, don Julián Muriel Calvo, don Carmelo Figuera del Campo, doña Teófila Calvo Figuera, don Vicente de las Heras Díez, don Rafael Calvo Calvo, doña Amparo Díez Montes, don Francisco Calvo Beltrán, don Macario de la Fuente Muriel, don Tomás Tudela Benito, don Eleuterio Muriel Esgueva, don Emeterio Calvo Calvo, don Elías Gallo Calvo, don José Hernando Arroyo, don Marcos Ortega Juarros, don Avelino Esgueva Figuera, don Tomás Gómez Muñoz, don Domingo Villada Domingo y doña Joaquina Villada Muriel, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación y emplazamiento en Aranda de Duero, a 13 de enero del 2000. — La Secretario, Estíbaliz Peña García.

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 12 de enero del 2000 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo perteneciente a la empresa Diario de Burgos, S.A., código convenio 0900202.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Diario de Burgos, S.A., suscrito por la Representación de la misma y el Comité de Empresa, el día 23-12-1999 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 3-1-2000.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y según lo establecido en el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B.O.C. y L. 6-7-95), sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), y en el Decreto 46/96, de 29 de febrero (B.O.C. y L. 5-3-96), sobre atribución de funciones en materia de trabajo, 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 obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, a 12 de enero del 2000. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200000208/352. — 115.568

* * *

CONVENIO COLECTIVO DIARIO DE BURGOS, S.A. (1999-2000)

CAPITULO I. — DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. — *Partes contratantes*: El presente Convenio se concierde dentro de la normativa vigente sobre convenios colectivos sindicales entre la Entidad y el Comité de Empresa de Diario de Burgos, S.A.

Art. 2. — *Ambito funcional*: Los preceptos de este convenio obligan a su cumplimiento a la entidad Diario de Burgos, S.A.

Art. 3. — *Ambito personal*: El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en Diario de Burgos, S.A., para la publicación diaria de Diario de Burgos y suministros de suplementos periódicos e información, ya sean escritos, gráficos o electrónicos, mediante contrato laboral cualesquiera que sean sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos del mismo los siguientes:

- Los altos cargos de la Empresa según Decreto Ley número 1.382/85.
- Consejero, Director General, Gerente y Director de la publicación.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Asesores.
- Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.
- Los colaboradores a la pieza, independientemente que mantengan una relación continuada con la Empresa.

g) Los agentes comerciales o publicitarios que mantengan relación por razones de su profesión con Diario de Burgos, S.A.

h) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Diario de Burgos, S.A.

i) Los becarios que realicen prácticas en la Redacción de Diario de Burgos, S.A.

Art. 4. — *Vigencia*: El presente Convenio Colectivo de trabajo entrará en vigor el primero de enero de 1999, siendo su duración de 2 años, finalizando por tanto el 31 de diciembre del año 2000.

Al cumplir la fecha de su vencimiento el Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes contratantes.

Denunciado en tiempo y forma este Convenio Colectivo y, vencido al término de su vigencia, se seguirá aplicando no obstante, el mismo en sus términos hasta que se pacte el nuevo convenio colectivo que lo sustituya. Sin perjuicio de ello, el nuevo convenio habrá de tener efectos retroactivos obligatoriamente en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasen la fecha de caducidad anterior.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse al menos con un mes de antelación, a su término o prórroga en curso.

La denuncia habrá de formularse por escrito.

Estarán legitimados para formularla, las representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores:

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de quince días a la fecha de caducidad del Convenio Colectivo denunciado.

La representación de los trabajadores o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo convenio colectivo, que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia, propuesta del punto o puntos a negociar expresando:

- Plazo de duración del nuevo convenio.
- Materias concretas a negociar.
- Repercusión económica anual de las condiciones de carácter o incidencia económica.
- Ambito personal y funcional, en su caso, del convenio que se pretende.
- El proyecto de composición de la Comisión Negociadora con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.
- Documentación fehaciente, acreditativa de reunir la necesaria legitimación para negociar un convenio, exigida por el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- Se estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan un Presidente y, en su caso, propuesta de terna de las personas indicadas para tal función.

Art. 5. — *Compensación, absorción*: Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensadas y absorbidas, con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por convenio colectivo de superior ámbito o por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

No se considera objeto de absorción las mejoras de reducción de jornada y aumento de vacaciones que se establezcan por convenio colectivo de superior ámbito o por Ley.

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

Art. 6. – *Vinculación a la totalidad*: El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, por consiguiente, en el supuesto de que la jurisdicción competente invalidase algunas de las condiciones establecidas en el mismo, este Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá a trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Art. 7. – *Comisión Paritaria*: Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro vocales, dos designados por los representantes del personal y otros dos por la Empresa; el presidente y el Secretario se nombrarán de común acuerdo entre las partes.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que le sea sometido un asunto, y los acuerdos de que constan aquellas serán tomados por mayoría simple. Si el acuerdo no se produjera se remitirá lo actuado a la autoridad laboral competente, dentro del plazo de tres días a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiese adoptado la decisión.

CAPITULO II. – ORGANIZACION PRACTICA Y CONDICIONES DEL TRABAJO

Art. 8. – *Principio General*: La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección General de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ello se obtengan las finalidades propuestas, con la colaboración del personal. En este sentido, los responsables de la organización técnica de la Empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad concedida a la representación legal de la Empresa, los representantes del personal de Diario de Burgos, S.A., tendrán siempre atribuidas las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Art. 9. – *Condiciones de trabajo*: Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control de las tareas que las tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador, se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos y funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente o que establezca el Comité de Seguridad y Salud.

Art. 10. – *Modificaciones laborales*: La Empresa informará al Comité de Empresa de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de los distintos profesionales que integran Diario de Burgos, S.A., antes de su puesta en práctica. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, La Dirección de la Empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupa un curso

de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías.

Art. 11. – *Plantilla*: La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de Diario de Burgos, S.A., corresponde a la Dirección General de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades reales y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto escrupuloso a las normas legales que regulan la materia, siendo informado y escuchado el Comité de Empresa.

La Empresa confeccionará anualmente, en el primer trimestre del año, una relación con la plantilla, categorías, situación y derechos adquiridos por todos los trabajadores que formen parte de la Empresa. Contendrá los siguientes datos: Número de registro personal, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción, dentro de los últimos dos años.

Una vez elaborada esta información será remitida a los representantes legales de los trabajadores.

Si durante la vigencia del presente Convenio fuera necesaria la reducción de puestos de trabajo por/para la reestructuración interna motivada por un cambio de tecnología se seguirán los siguientes criterios:

- Amortización de puestos de trabajo por parte del resto de trabajadores, siempre que las condiciones lo permitan.
- Por jubilación (forzosa o anticipada).
- Extinción de contrato de mutuo acuerdo de las partes.
- Por muerte, gran invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- Por despido de un trabajador motivado por sanción y declarado procedente por la autoridad competente.

Asimismo se admitirá el traslado del personal a otras actividades o centros de la Empresa.

En el caso de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 33.

Agotadas estas posibilidades y por negativas del trabajador afectado a admitir o cumplir los párrafos anteriores, se estará a lo establecido en la Legislación vigente.

Art. 12. – *Grupos Profesionales*: El personal de plantilla de Diario de Burgos, S.A., estará integrado en uno de los grupos que a continuación se relacionan:

- Personal Técnico.
- Personal de Administración.
- Personal de Redacción.
- Personal de Talleres.
- Personal de Servicios Auxiliares.

Art. 13. – *Definición de grupos profesionales*:

A. Técnicos: Son aquellos que, poseyendo un título de grado correspondiente, han sido contratados en virtud del mismo para cumplir tareas en las que su titularidad les faculta de manera normal y regular. Asimismo, se incluye en esta área a los responsables de los Servicios Informáticos de la Empresa -Gestión y Edición- y a los Jefes de Taller.

B. Administración: Son aquellos que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones de oficina y despacho incluyendo los Servicios Auxiliares precisos para el control administrativo de la Empresa en sus aspectos económicos y comerciales, y la preparación del material publicitario contenido en el periódico, así como el control de la distribución y venta.

C. Redacción: Es el personal que, con los conocimientos necesarios, ejerce la labor de creación periodística en sus vertientes literaria y gráfica, o participa de la misma realizando tareas auxiliares a las órdenes del Director y de acuerdo con las nor-

mas y organización del trabajo, que él mismo establece, capta, selecciona, prepara, redacta, edita o confecciona la información.

D. Personal de Talleres: son aquellos que ejercitan trabajos de orden mecánico, material o manual, comprendiendo las ramas de oficinas específicas de edición de prensa, en sus áreas de composición de textos y publicidad, montaje e integración gráfica.

E. Servicios Auxiliares: Son aquellos que realizan las funciones encaminadas a facilitar el trabajo del resto del personal sin más responsabilidades que las propias de su cargo.

Art. 14. — *Clasificación por funciones y categorías:* Ambas partes se comprometen durante la vigencia de este Convenio a la celebración, previo estudio del asunto, de cuantas reuniones sean necesarias al objeto de dejar definida la clasificación por funciones y categorías de la plantilla de Diario de Burgos, S.A.

No obstante lo anterior, desde el día 1 de enero del 2000, se crean las siguientes categorías:

— Redacción: Se crean las categorías de Redactor Periodista de Segunda y de Redactor Gráfico de Segunda, que serán revisables a los tres años de permanencia en la misma, si las necesidades así lo aconsejaran.

— Administración: Promotor de ventas.

Art. 15. — *Movilidad Funcional:*

a) La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

b) La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

c) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

d) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las categorías equivalentes por un período superior a cuatro meses durante un año, el trabajador tendrá derecho al ascenso, que le será reconocido por la Empresa, salvo cuando la movilidad se deba a sustituciones por servicio militar, incapacidad temporal, descansos maternales, accidentes, licencias y excedencias.

Art. 16. — *Jornadas de trabajo:* La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de 36 horas semanales, de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley como norma general, en jornada continuada de 6 horas diarias, excepto para el personal de reparto, con un período de descanso de quince minutos que se computarán a todos los efectos como trabajo efectivo, ateniéndose para este descanso a las necesidades de producción. No obstante lo anterior por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores podrá acordarse de que la jornada sea partida.

El descanso mínimo entre la finalización y comienzo de jornada será de 12 horas, según lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Los responsables de la Empresa planificarán el trabajo en las distintas secciones, de tal forma que los descansos se hagan de forma rotativa, para que todos los trabajadores tengan opción a librar los fines de semana que les correspondan, sin discriminación de ningún tipo en este sentido. A tal fin, el calendario será establecido entre la representación de la Empresa y la de los trabajadores, o bien, será confeccionado por los responsables de cada Sección.

Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades de producción, y no podrán ser alterados unilateralmente por la Dirección, salvo para garantizar la producción.

En aquellas secciones en las que se implante los equipos de fin de semana, se entenderá que la jornada, salvo para los turnos de guardia, será de 36 horas de lunes a viernes.

Art. 17. — *Horarios de trabajo:*

a) Los horarios y los turnos de trabajo serán los habituales en cada Departamento o Sección, teniendo en cuenta que de ser necesaria alguna variación del mismo, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, esta variación será pactada previamente con el Comité de Empresa. En caso de desacuerdo, la Empresa deberá utilizar los cauces previstos en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, ante necesidades técnicas, organizativas o de producción, que obligaran a ello, la Dirección, previo informe al Comité de Empresa, queda facultada para adelantar o retrasar el comienzo de los horarios en vigor garantizando que el perjuicio que con ello pueda causarse a los trabajadores sea el mínimo indispensable tanto en su alcance como en su duración y sin que, en ningún caso, estos cambios puedan suponer transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas.

b) Régimen de Redacción: Dadas las especiales características del trabajo periodístico, la adscripción de los periodistas a las distintas secciones que conforman la redacción con el señalamiento de turnos, horarios, libranzas, tareas y control de asistencia, es competencia de Director del periódico.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, entendiéndose como tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un redactor en la jornada que le señale el presente Convenio Colectivo, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea, está cumplida la jornada.

Art. 18. — *Asistencia:* Las horas de entrada y salida en el trabajo se entienden con puntualidad.

Art. 19. — *Domingos:* Referente al trabajo en estos días se acuerda: Trabajar en domingo en número necesario, de acuerdo con las necesidades de cada una de las secciones, organizando turnos que garanticen la elaboración de la edición del periódico correspondiente a los lunes, sin que ningún trabajador tenga que trabajar más de dos domingos seguidos, salvo circunstancias excepcionales.

No obstante lo anterior, y de acuerdo con el artículo 34 del presente Convenio «Convenio con Universidades - Escuelas», la Empresa procurará la incorporación de trabajadores en régimen de contrato a tiempo parcial, que habiendo realizado prácticas en la Empresa, o existiendo en el paro Bolsa de Trabajo, estén capacitados profesionalmente para la realización de las distintas tareas de elaboración y confección del periódico, con el fin de confeccionar turnos de fin de semana que permitan aminorar la asistencia al trabajo en domingo del personal de la plantilla con contrato a tiempo completo.

La repercusión económica derivada de la aplicación de este artículo será negociada entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Art. 20. – *Días festivos*: Dada la especial característica de la prensa, se trabajará en aquellas festividades que anualmente se señalen festivos, abonables y no recuperables.

Los trabajadores que de acuerdo con el presente artículo trabajen los citados días, percibirán una cantidad de acuerdo a lo establecido en el artículo 51 del presente Convenio Colectivo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán consideración de fiestas no laborables los días: Viernes Santo, 24 de diciembre (Nochebuena) y 31 de diciembre (Nochevieja).

En los casos en que por resolución de la autoridad competente cualquiera de estas fiestas fuese suprimida, o coincidiera con sábado, domingo o lunes, se trasladará su disfrute a otra fecha festiva, negociándose de forma anual al confeccionarse el calendario festivo en todo caso entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 21. – *Prolongación de jornada y horas extraordinarias*: Dadas las particularidades del trabajo periodístico, que obliga a su terminación, todos los trabajadores de la Empresa se comprometen a prolongar su jornada y a realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para finalizar la edición de las publicaciones diarias y sus suplementos que edita Diario de Burgos, S.A. En caso de notoria y excepcional necesidad ambas partes aceptan la realización de horas extraordinarias por delante de la jornada, informándose de ello al Comité de Empresa.

En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará en lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.561/95, de 21 de septiembre, sobre Regulación de Jornadas Especiales de Trabajo.

Se podrá pactar en cada momento entre Empresa y trabajadores el disfrute mediante descanso retribuido o la retribución de las horas extraordinarias. En el supuesto de que la opción fuese la del descanso retribuido, las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivos se descansarán también en domingos o festivos. En el caso de que por necesidades de producción, esto no sea posible y el descanso se traslade a un día normal, el mismo será incrementado en la proporción de un 50% sobre la hora ordinaria, es decir, cada hora trabajada en festivo o domingos generará un descanso de hora y media.

Art. 22. – *Trabajo en videoterminals*:

a) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer antes los videoterminals más tiempo de lo establecido en su jornada laboral. Los trabajadores que presten servicios en videoterminals tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada hora de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, realizándose durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

b) Se revisará el funcionamiento de los videoterminals siempre que sea necesario, a juicio del Comité de Seguridad y Salud y se subsanarán los posibles defectos observados.

c) Ningún redactor podrá ser obligado a copiar o introducir en el sistema electrónico originales ajenos, a no ser para su reelaboración.

Art. 23. – *Movilidad geográfica*: Los traslados fuera de los límites de la localidad donde el trabajador desempeñe su labor, deberán ser previamente pactados entre éste y la Empresa, la cual, en defecto de acuerdo, deberá utilizar los trámites que se establecen a continuación:

a) Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo de la Empresa distinto del habitual que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

b) El trabajador tendrá derecho a optar por el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La com-

pensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior a treinta días.

c) Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje. Si dicho desplazamiento es por una estancia superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa. Cuando el trabajador se ponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución será de inmediato cumplimiento.

CAPITULO III. – REGIMEN PERSONAL

Art. 24. – *Contratación de personal*: Corresponde a Diario de Burgos, S.A. con carácter exclusivo, la admisión o ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo.

La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que, a estos efectos, proporcionará la Empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración maliciosa producirá la nulidad del contrato, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.

Art. 25. – *Proceso de selección*: De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es facultad exclusiva de la Empresa todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en lo relativo a aptitud, capacidad técnica profesional, física y cualesquiera otras que se estimen necesarias por virtud de la función o tareas para la que se contrata al aspirante, y no exclusivamente por las que pudiera estar habilitado para realizar como consecuencia de un título o capacidad adquirida teóricamente.

Hasta la promulgación de una nueva legislación sobre la Información, la Empresa se compromete a circunscribir la contratación de periodistas, a los titulados por las Escuelas de Periodismo, los licenciados en Ciencias de la Información –rama Periodismo–, los profesionales reconocidos por las organizaciones profesionales y sindicales de periodistas, y en general a los inscritos en el Registro Oficial de Periodistas.

Art. 26. – *Contratación*: Toda persona que sea admitida para trabajar en Diario de Burgos, S. A., firmará un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos de prácticas, formación profesional o aprendizaje, y en general todos los contratos de carácter temporal, se formalizarán por escrito, y la Empresa se ajustará en todo momento a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa legal que regule en cada momento este tipo de contratos, entregándose copia básica del contrato al Comité de Empresa.

La duración del tiempo de los contratos de prácticas, formación profesional o aprendizaje y en general todos los contratos de carácter temporal será el señalado por la Ley en cada momento, aún cuando la Empresa, en los supuestos que considere procedentes podrá acortar dicho plazo.

En Redacción, el personal contratado como redactor en prácticas recibirá una remuneración equivalente, como mínimo al 70% del Salario Base y Plus de Convenio establecido en el presente Convenio para el Redactor periodista de Segunda o Redactor Gráfico de Segunda, con excepción del Plus del artículo 48.

Art. 27. – *Período de prueba*: Durante el período de prueba, cuya duración para cada grupo profesional será la que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador acep-

tará cuantas pruebas prácticas, destinos y cursos se organicen con el objeto de buscar su máxima integración de acuerdo con sus aptitudes, en la actividad laboral de la Empresa, tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la posible resolución de su relación laboral, que podrá producirse unilateralmente a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización por esta circunstancia.

Quedará en todo caso en suspenso el período correspondiente como consecuencia de la situación de Incapacidad Laboral Transitoria en cualquiera de sus contingencias, lo que también se pondrá en relieve expresamente en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Art. 28. – Empresas de Trabajo Temporal: Dadas las especiales características del trabajo en prensa que requieran una formación específica en tecnologías muy concretas y en constante evolución, sólo se podrá recurrir a esta vía alternativa de contratación para la cobertura temporal de aquellos puestos no considerados como «Oficios Propios» y ante puntuales necesidades de personal para las que no existiera cartera propia adecuada y disponible en ese momento.

Art. 29. – Política de Formación: Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas o de Formación Profesional, la Dirección, siempre que sea posible, continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. En consecuencia, la Empresa en función de la situación de la sección a la que pertenezca el solicitante y las necesidades de producción accederá a que los trabajadores que lo soliciten puedan:

a) Adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

c) Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confiere el derecho invocado.

d) Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de estos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

Art. 30. – Trabajadores con capacidad disminuida: Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquél que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Una vez declarada esta situación por los servicios médicos correspondientes, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea adecuada a su capacidad, si ello no fuera posible y hubiera sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Total, quedará rescindido su contrato.

Art. 31. – Promoción en la Empresa: La Empresa favorecerá la promoción profesional de los trabajadores de la plantilla, salvaguardando el principio de igualdad de oportunidades.

a) Todo el personal de Diario de Burgos, S.A., tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes hasta la categoría inferior a Jefe de Sección, inclusive.

b) Para cubrir las vacantes reseñadas en el apartado anterior será requisito imprescindible la realización de una prueba de aptitud, de cuyo Tribunal formará parte un miembro del Comité

de Empresa. Si fuera necesario hacer cursos de formación para acceder a nuevos puestos, la Empresa facilitará la asistencia a los mismos de los trabajadores aspirantes a cubrir esos puestos.

c) Se exceptúa de las reglas anteriores al personal de Redacción cuyo sistema de promoción es competencia exclusiva del Director de la publicación.

d) La Dirección informará con la debida antelación al Comité de Empresa, tanto de las vacantes como de las condiciones que en cada caso se requieren para el acceso del personal a categorías superiores.

Art. 32. – Trabajos de inferior categoría: Cuando un trabajador solicite desempeñar una tarea de inferior categoría a la que ostentase, se le asignará el salario correspondiente a la categoría que le corresponda en función de los cometidos que desempeñe.

Art. 33. – Reconversión Profesional: En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso técnico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a la reconversión profesional.

Las operaciones de reconversión se realizarán con la asistencia de los técnicos en la materia, que se designen por la Empresa, oído el Comité de Empresa.

Los trabajadores afectados no perderán la categoría y retribución alcanzadas.

Art. 34. – Convenios Universidades-Escuelas: La Empresa a través de convenios con Universidades o Escuelas, garantizará un modelo de formación constante de alumnos que desarrollarán prácticas profesionales en la redacción y demás secciones con el fin de contar con personal especializado para realizar sustituciones en fines de semana, vacaciones, permisos, enfermedades y accidentes.

CAPITULO IV. – VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y CESES

Art. 35. – Vacaciones: Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar 30 días naturales, de los cuales, al menos 15 serán ininterrumpidos dentro del mismo año natural.

Al determinar el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, se computarán dos días y medio de vacaciones por mes trabajado. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año que ya hubiere disfrutado las vacaciones, se le descontarán de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad descrita al principio de este párrafo.

El período vacacional, será retribuido, abonándose el mismo a razón de: Salario Base, Antigüedad (si procede), Plus de Convenio, Plus del artículo 48, así como la media del Plus de Nocturnidad devengado por el trabajador en los cinco primeros meses del año natural de que se trate.

El calendario de vacaciones de cada sección estará confeccionado antes del 30 de abril de cada año.

Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, respetándose el principio de interés de la producción. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, de no ser posible en estos meses los trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera de los mismos percibirán una compensación económica de 49.650 pesetas.

Los turnos serán rotatorios, confeccionando grupos que garanticen la producción y el normal funcionamiento de las secciones de acuerdo a:

– Será prioritario el acuerdo entre la totalidad de los trabajadores de cada sección.

— De no existir acuerdo entre los trabajadores el disfrute de las vacaciones se ajustará a la siguiente regla: En el primer año de vigencia del presente Convenio la elección del período de disfrute corresponderá al más antiguo en la Empresa, dentro de cada categoría y sección, pasando al año siguiente a ser el último en elegir.

El establecimiento de turnos convenidos se publicará en cada sección entre los días 15 y 31 de mayo de cada año.

De conformidad con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, el período anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico, excepto cuando el trabajador cause baja en la Empresa sin haber disfrutado el período vacacional, o en casos excepcionales que deberán contar con la aprobación del Comité de Empresa.

Art. 36. — *Permisos reglamentarios*: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por contraer matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la boda. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laboral siguiente.

b) Por alumbramiento de hijos: Tres días naturales a elección del interesado. Cuando el trabajador con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá equiparable a estos efectos la persona con la que el trabajador conviva de forma estable, exista o no vínculo matrimonial, es decir, las parejas de hecho que deberán estar inscritas en algún registro público.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos: Un día natural que habrá de coincidir con la fecha de la boda.

d) Por enfermedad grave de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos, tres días naturales y dos días si el fallecimiento fuese de abuelos, hermanos políticos, hijos políticos y padres políticos.

Para los párrafos d) y e), si fuese necesario hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se concederá la licencia de acuerdo con lo que las disposiciones legales vigentes dicten en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

g) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día natural.

h) Se concederá la oportuna licencia para asistir a consultas especializadas médicas, aún cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de la Seguridad Social. Será obligatoria la presentación del justificante.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

j) Asuntos propios: Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar 4 días de permiso para asuntos personales o de cualquier otro tipo. Estos días deberán ser disfrutados dentro del año natural, de acuerdo entre la Empresa y el trabajador, debiendo ser solicitado con quince días de antelación a la fecha deseada del disfrute al Director de la publicación, Director Administrativo o Jefes de Sección de los distintos departamentos.

k) Exámenes: Un día por exámenes oficiales.

Tendrán carácter de licencias particulares no abonables, que la Empresa procurará conceder, previo estudio del motivo y el informe perceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, otras causas semejantes a las relacionadas anteriormente y no comprendidas en la lista de permisos reglamentarios.

La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de los permisos.

Art. 37. — *Licencias*: Los trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa de al menos 5 años podrán solicitar en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso del año y no antes de haber transcurrido tres años desde la última vez disfrutada dicha licencia. Este tipo de licencias deberán solicitarse con tres meses de antelación.

Art. 38. — *Excedencia por maternidad/paternidad*: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento.

Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Al finalizar esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la incorporación a su puesto de trabajo o a otro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Siempre que la misma se realice dentro del plazo de dos años como máximo, la incorporación será automática.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Art. 39. — *Excedencia voluntaria*: La Empresa concederá a su personal de plantilla, que como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicio en la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco.

Su concesión será potestativa si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de una excedencia anterior.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad.

La petición de reingreso deberá hacerse dos meses antes de la finalización de la excedencia y la incorporación será automática a su puesto de trabajo, en el caso de que exista vacante. En el supuesto de que dicho puesto de trabajo hubiera desaparecido, podrá ofrecerse la incorporación a un puesto de similares características.

Transcurrido el tiempo inicial de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

Art. 40. — *Incapacidad Laboral*: El trabajador que se encuentre en situación de enfermedad común, accidente no laboral o accidente laboral será compensado por la Empresa mientras pertenezca a la misma con una cantidad de acuerdo a los siguientes criterios:

Los tres primeros días el 100% de su Salario Base, Antigüedad (si procede), Plus de Convenio, Plus del Artículo 48 y Nocturnidad.

Del cuarto día en adelante una cantidad que sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social sea igual al 100% del Salario Base, Antigüedad (si procede), Plus de Convenio, Plus del artículo 48 y Nocturnidad.

Art. 41. — *Rescisión del contrato por el trabajador*: Todo trabajador que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, deberá notificarlo al Departamento de Personal por escrito, con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

a) Treinta días de preaviso para los Técnicos Titulados y Jefes de Sección.

b) Quince días de preaviso para el resto de personal.

El jefe inmediato, en su informe, podrá dispensar o no de los plazos de preaviso anteriormente reseñados en función de las circunstancias.

La Empresa estará obligada a la liquidación en el mismo día del cese en su relación laboral.

Art. 42. — *Jubilaciones pactadas*: Las partes firmantes del acuerdo han examinado los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los 64 años de edad, y la simultánea contratación por parte de la Empresa de trabajadores jóvenes o perceptores del Seguro de Desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten.

La Empresa se reserva el derecho a cubrir el puesto vacante con un trabajador en plantilla, siempre que lo estime oportuno, y pasar al trabajador perceptor del Seguro de Desempleo al puesto que quedara libre.

La Empresa concederá al personal que se jubile dos mensualidades de su salario.

Art. 43. — *Suplencias*: El personal de Diario de Burgos, S.A., se compromete a realizar las suplencias por vacaciones, permisos, enfermedad y accidentes de la siguiente forma:

a) Las suplencias por vacaciones y permisos, se realizarán, siempre que sea posible dentro de la jornada. Remitiéndose para casos excepcionales a lo previsto en el artículo 21 del vigente Convenio.

b) En las suplencias derivadas por sanción impuestas por la Empresa a los trabajadores, el importe de éstas irá a engrosar el fondo de programas de formación recogido en el artículo 62 del vigente Convenio y de acuerdo con el artículo 60.

Para la realización y percepción, así como para las dudas derivadas de estos apartados, resolverá la Comisión Paritaria del presente Convenio.

CAPITULO V. — REGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 44. — *Principios generales*: Todos los conceptos retributivos incluidos en el presente capítulo integran la estructura del salario a que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo la consideración de Salario Bruto.

Art. 45. — *Conceptos retributivos*: Los conceptos aplicables en Diario de Burgos, S.A., son los siguientes:

1. Salario Base.

2. Complementos.

2.1. Personales:

— Antigüedad.

— Plus Artículo 48.

2.2. Por puesto de trabajo:

— Plus de Convenio.

— Plus de Nocturnidad.

— Plus Festivo.

— Plus Dominical.

2.3. Mejoras Voluntarias.

2.4. De vencimiento periódico superior al mes.

— Paga extra de junio.

— Paga extra de octubre.

— Paga extra de Navidad.

— Paga de beneficios.

3. *Devengos Adicionales*.

— Complementos por Incapacidad Temporal.

— Premio por permanencia en la Empresa: 20, 30 y 40 años.

Art. 46. — *Salario Base*: Se entiende por Salario Base la retribución que tiene asignada cada trabajador fijada por unidad de tiempo independientemente de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón del puesto de trabajo, la categoría profesional, la cantidad de trabajo o cualquier otra situación.

La cuantía de este concepto para cada grupo o categoría profesional es la que con tal carácter se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Art. 47. — *Antigüedad*: El personal perteneciente a la Empresa Diario de Burgos, S.A., con anterioridad al 31 de diciembre de 1999, como condición más beneficiosa, disfrutarán de aumentos en sus haberes por años de servicio en la Empresa que consistirán en dos trienios del 5% y quinquenios sucesivos del 5%, calculados sobre el Salario Base establecido para cada categoría profesional en el presente Convenio Colectivo.

Para el cálculo de la antigüedad se computarán los años de servicios prestados en la Empresa, a cuyo efecto se tendrá en cuenta el tiempo correspondiente al período de prueba, así como el de eventualidad e interinidad, si el trabajador, sin solución de continuidad pasara a obtener la condición de fijo. En ningún caso se computará a efectos de antigüedad el período en que el trabajador haya prestado servicios en la Empresa vinculado por contrato de aprendizaje o formación.

El cálculo de la Antigüedad se efectuará sobre el Salario Base de la categoría profesional que en cada momento tenga reconocida su perceptor.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumplan.

En el caso de que un trabajador, con derecho a disfrutar aumentos en concepto de antigüedad, cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, y posteriormente vuelva a prestar servicios en la misma, no devengará aumentos por antigüedad, conforme lo establecido en los párrafos primero y segundo del presente artículo.

La Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa hará un seguimiento del impacto económico de la aplicación de este artículo y de cualquier otras medidas que pudieran adoptarse en el futuro, con el fin de estudiar la creación de un fondo social.

Art. 48. — *Plus de Artículo 48*: El denominado complemento del artículo 48 se percibe por todo el personal de plantilla de Redacción que tenga acreditada su titulación en Periodismo, Ciencias de la Información o Titulación Superior con Postgrado en Periodismo reconocido, incluido los redactores gráficos.

La cuantía del citado plus queda establecido en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

Art. 49. — *Plus de convenio*: Es la otra parte del salario que junto al Salario Base forman el conjunto salarial distribuido por categorías.

La cuantía de este concepto para cada grupo o categoría profesional es la que con tal carácter se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Art. 50. — *Plus de nocturnidad*: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica para todas las secciones y categorías de 746 pesetas diarias, en jornada completa.

La cantidad citada nunca podrá ser inferior al 25% sobre el salario base/hora asignado a cada categoría profesional en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Art. 51. — *Plus Festivo*: Los trabajadores que de acuerdo con el artículo 20 del presente Convenio, trabajen los citados días, percibirán una cantidad igual al 175% del Salario Base, Antigüedad (cuando proceda), Nocturnidad, Plus de Convenio y Plus del Artículo 48, asignado a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Art. 52. — *Plus Dominical*: Durante el año 1999, los trabajadores que, de acuerdo con el artículo 19 del presente Convenio, trabajen en domingo, percibirán una cantidad económica igual a la percibida por este concepto durante 1998.

Como contrapartida el Plus de Convenio se incrementará en un 0,25 además del porcentaje que con carácter general se establece en el presente Convenio para los conceptos salariales, siendo su importe el fijado en el Anexo n.º 1 del presente Convenio.

A partir del 1.º de enero del año 2000 la prestación de servicios en domingo no dará derecho a percibir cantidad compensatoria alguna por ello. No obstante, los trabajadores con antigüedad en la Empresa anterior al 31 de diciembre de 1999 mantendrán, como condición más beneficiosa, el derecho a percibir a partir del segundo domingo, inclusive, trabajado de cada mes el Plus Dominical establecido en el Anexo n.º 2 para cada categoría profesional.

Como contrapartida, el Plus de Convenio, con independencia del incremento porcentual pactado en el presente Convenio para los conceptos salariales, se incrementará con el equivalente al importe unitario del Plus Dominical fijado en el Anexo n.º 2 del presente Convenio para cada categoría profesional.

Art. 53. — *Mejora voluntaria*: Es el complemento de carácter graciable, fijo o variable, que en ningún caso será consolidable.

Art. 54. — *Pagas extraordinarias*: Como parte integrante de su salario, los trabajadores de Diario de Burgos, S.A., tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de Verano y paga de Navidad. Se percibirán antes de los días 30 de Junio y 15 de Diciembre respectivamente. Su devengo estará referido al tiempo de trabajo durante el semestre natural que genera su percepción y será proporcional al tiempo trabajado durante ese período. Su importe será el correspondiente a una mensualidad -30 días- de Salario Base, Antigüedad (cuando proceda), Plus de Convenio y Plus del artículo 48.

b) Paga de Octubre: Se percibirá antes del día 15 de octubre y su devengo estará referido al tiempo de trabajo durante el año natural que genera su percepción y será proporcional al tiempo trabajado durante ese período. Su importe será el correspondiente a una mensualidad -30 días- de Salario Base, Antigüedad (cuando proceda), Plus de Convenio y Plus del artículo 48.

c) Paga de Beneficios: Por el concepto de participación en beneficios, la Empresa abonará al personal afectado por el presente Convenio el 8% sobre el Salario Base, Antigüedad (cuando proceda), Plus de Convenio, Plus del artículo 48, Nocturnidad, Festivos y Domingos trabajados durante el año anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las pagas extraordinarias de verano, octubre y Navidad.

Esta paga extraordinaria se hará efectiva dentro de los dos primeros meses del año siguiente al que corresponda, salvo para quienes cesen en la Empresa que se les abonará en el momento de la correspondiente liquidación.

Art. 55. — *Devengos adicionales*: Paga 20, 30 y 40 años: A los trabajadores que cumplan 20, 30 y 40 años de permanencia continuada en la Empresa se les abonará una gratificación consistente en una mensualidad -30 días- de Salario Base, Antigüedad (cuando proceda), Plus de Convenio y Plus de Artículo 48.

Art. 56. — *Incrementos salariales*: Se acuerda un aumento salarial del I.P.C. previsto por el Gobierno para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio más el 0,50%.

Art. 57. — *Revisión*: Si al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, la cantidad resultante de aplicar el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año de que se trate más el 0,50, fuera inferior al I.P.C. real del ejercicio que se trate, se procederá a revisar las tablas salariales vigentes durante ese año en el porcentaje que corresponda hasta alcanzar dicho I.P.C. real, abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde el primero de enero del ejercicio de que se trate.

La tabla salarial sobre la que se aplicará el incremento pactado para la anualidad siguiente será la que esté vigente al 31 de diciembre una vez revisada, en caso de que procediera la revisión prevista en el párrafo anterior.

CAPITULO VI. — PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 58. — *Premios de permanencia*: Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, la Empresa concederá premios a los trabajadores que cumplen 20 años de permanencia continuada en Diario de Burgos, S.A., y consistirán en el pago de una mensualidad equivalente a su salario real (Salario Base, Antigüedad —si procede—, Plus de Convenio y plus de artículo 48); otra igual a los 30 años y otra de idéntica cuantía a los 40 años.

Art. 59. — *Faltas*: Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará en atención a su trascendencia, importancia o malicia en: Leve, grave o muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquellas.

— Faltas leves: Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada.

b) No cursar con tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

h) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.

– Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave.

b) Ausencia al trabajo, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

f) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

h) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

i) La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

j) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte, durante un año.

k) Incurrir los correctores tipográficos reiteradamente en erratas u omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

l) Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando, o firmando por aquel.

– Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, trabajar para otra Empresa, infringiendo lo dispuesto en la normativa vigente.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar defectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos en la Empresa.

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otro hecho que pueda implicar esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez durante el servicio.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como la blasfemia habitual.

El trabajador afectado por un presunto abuso de autoridad pondrá el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa, que realizará los trámites oportunos para aclararlo.

i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

n) El acoso sexual.

– Sanciones: las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días. Requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

– Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días. Traslado forzoso. Despido. Requerirá tramitación de expediente, en el que será oído el trabajador afectado.

Art. 60. – *Importe de las sanciones*: El importe de las sanciones económicas o de cualquier otro tipo, que puedan significar una economía para la Empresa, se destinará a incrementar el fondo para los Programas de Formación, previstas en el artículo 62 del presente Convenio.

La Empresa anotará en los expedientes personales de los empleados las sanciones por faltas graves, o muy graves que los fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

– Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los 18 meses de la comisión del hecho.

Art. 61. – *Tramitación*: Corresponde al Director General de la Empresa, o a la persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves. En todos los casos será oído el Comité de Empresa.

CAPITULO VII. – MEJORAS SOCIALES

Art. 62. – *Programas de Formación*: La Empresa se compromete durante la vigencia del presente Convenio a dotar con una cantidad equivalente a 500.000 pesetas destinadas a cubrir los programas que sean presentados y avalados por la Comisión Paritaria prevista en el artículo 7 del presente Convenio.

Art. 63. – *Comité de Seguridad y Salud*: El Comité de Seguridad y Salud tendrá asignadas las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece y la composición del mismo se ajustará igualmente a lo que establece la citada Ley.

Art. 64. – *Dote por matrimonio*: Los trabajadores que llevando más de tres años al servicio de la Empresa, contraigan matrimonio se les abonará una gratificación de 40.526 pesetas.

Art.65. – *Jubilación*: En esta materia se acuerda: Establecimiento de premio por jubilación, por cumplimiento de edad o por incapacidad permanente y con el fin de incentivar la jubilación se les computará a los trabajadores que se jubilen, los años precisos para alcanzar la cantidad fijada para el grupo de años al servicio de la Empresa, inmediato superior al que tuviera en el momento de jubilarse.

Se otorgarán estos premios a los trabajadores que se jubilen con la edad mínima señalada en cada momento para alcanzar el máximo de jubilación, fijado en la actualidad en 65 años y el cien por cien del sueldo base de cotización, perdiendo el derecho al premio los productores que voluntariamente prolonguen su jubilación.

a) Trabajadores en jornada completa:

Los premios se fijan en las cantidades siguientes:

- A los 20 años de servicio: 125.500 pesetas.
- A los 30 años de servicio: 185.600 pesetas.
- A los 35 años de servicio: 223.600 pesetas.
- A los 40 años de servicio: 253.900 pesetas.
- A los 50 años de servicio: 313.600 pesetas.

b) Trabajadores en régimen de contrato a tiempo parcial o jornada reducida:

Las cantidades anteriormente aludidas serán prorrateadas en función de las horas trabajadas por cada productor que se encuentre en situación laboral de jornada reducida.

Art. 66. – *Ropa de trabajo*: La Empresa facilitará siempre que sea necesario las prendas y complementos adecuados a aquellos trabajadores que lo precisen para desarrollar su actividad.

Art. 67. – *Reconocimiento médico*: La Empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento médico general anual a todos los trabajadores. Este reconocimiento será de carácter obligatorio.

Igualmente, la Empresa facilitará a todas las personas que trabajen en videoterminal una revisión oftalmológica semestral, además de las extraordinarias que puedan solicitarse individualmente.

De los resultados de estas revisiones se entregará copia al trabajador afectado.

En todo lo demás, las partes se remiten a la normativa vigente (Ley de Salud Laboral).

Art. 68. – *Seguro de accidentes*: Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la Dirección de la Empresa estudiará la actualización de la Póliza del Seguro de Accidentes que tiene contratado con cargo a la misma para todo el personal de la Empresa y que cubre la contingencia de muerte o invalidez, ambas como consecuencia de cualquier tipo de accidente.

Este seguro dejará de tener vigencia en el momento en que el trabajador deje de estar vinculado laboralmente con la Empresa.

Art. 69. – *Responsabilidad civil de los redactores*: La Empresa se compromete a estudiar y consultar con las diferentes Compañías de Seguros o consorcios la posibilidad de contratar un Seguro Colectivo de Responsabilidad Civil para los redactores que puedan verse afectados por demandas judiciales relacionadas con el desempeño de su profesión.

En el supuesto de no poder contratar este seguro, y en el caso de demandas judiciales contra redactores por motivo de su trabajo, la Empresa asume la asesoría y defensa jurídica de los mismos.

Art. 70. – *Fondo del Comité de Empresa*: Anualmente la Empresa dotará de un fondo para las actividades del Comité de Empresa de 500 pesetas, por persona y año.

CAPITULO VIII. – DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Art. 71. – *Facultades y garantías sindicales*: Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Empresa serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité será de quince.

Art. 72. – *Horas sindicales*: Para la comunicación de las horas sindicales empleadas se utilizarán los impresos establecidos a tal fin, y se avisará con antelación suficiente a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 73. – *Derecho supletorio*: Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el vigente Estatuto de los Trabajadores, la L.O.L.S. y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables, así como las costumbres y usos en el seno de la Empresa.

Burgos, 23 de diciembre de 1999

* * *

ANEXO 1
TABLA SALARIAL 1999

Incremento aplicado:

- Salario Base: I.P.C. Previsto 1.999: 2,40 + 0,50= 2,90%
- Plus Convenio: I.P.C. Previsto 1.999: 2,40 + 0,50 + Incidencia congelacion domingos/99 (0,25)= 3,15

	Salario Base	Plus Convenio	Plus Artíc. 48	Total mes	Total año 15 pagas
Técnicos					
Titulado Grado Superior	163.514	172.292		335.806	5.037.090
Titulado Grado Medio	95.767	126.906		222.673	3.340.095
Jefe de Taller	106.318	139.095		245.413	3.681.195
Personal de Redacción					
Subdirector	163.514	176.446	10.290	350.250	5.253.750
Redactor Jefe	143.653	163.079	10.290	317.022	4.755.330

	Salario Base	Plus Convenio	Plus Artíc. 48	Total mes	Total año 15 pagas
Redactor Jefe de Sección	127.527	145.139	10.290	282.956	4.244.340
Redactor Periodista	106.291	139.093	10.290	255.674	3.835.110
Redactor Periodista de Segunda	79.719	104.320	10.290	194.329	2.914.935
Redactor Gráfico	106.291	139.093	10.290	255.674	3.835.110
Redactor Gráfico de Segunda	79.719	104.320	10.290	194.329	2.914.935
Ayudates de Redacción Maquetistas	74.451	112.979		187.430	2.811.450
Ayudante de Redacción	69.437	109.671		179.108	2.686.620
Taller de Diseño					
Redactor Jefe	143.653	163.079	10.290	317.022	4.755.330
Redactor Jefe de Sección	127.527	145.139	10.290	282.956	4.244.340
Redactor Periodista	106.291	139.093	10.290	255.674	3.835.110
Redactor Periodista de Segunda	79.719	104.320	10.290	194.329	2.914.935
Diseñador-Redactor Gráfico	106.291	139.093	10.290	255.674	3.835.110
Diseñador-Redactor Gráfico de Segunda	79.719	104.320	10.290	194.329	2.914.935
Ayudante de Redacción Maquetista	74.451	112.979		187.430	2.811.450
Ayudante de Redacción	69.437	109.671		179.108	2.686.620
Administrativos					
Jefe de Sección o Departamento	106.291	134.990		241.281	3.619.215
Jefe de Negociado o Equipo	94.002	126.709		220.711	3.310.665
Oficial de 1.ª	82.330	118.835		201.165	3.017.475
Oficial de 2.ª	69.438	110.202		179.640	2.694.600
Auxiliar	59.799	103.143		162.942	2.444.130
Promotor de Ventas	59.799	103.143		162.942	2.444.130
Aspirante 16-18 años	41.128	77.920		119.048	1.785.720
Servicios Auxiliares de Administración					
Telefonista	59.799	103.143		162.942	2.444.130
Encargado de Almacén	82.330	117.848		200.178	3.002.670
Almacenero	57.869	101.839		159.708	2.395.620
Cobrador Pagador	59.799	103.143		162.942	2.444.130
Subalternos					
Conserje	59.799	103.143		162.942	2.444.130
Portero	54.970	99.881		154.851	2.322.765
Ordenanza	54.970	99.881		154.851	2.322.765
Guarda y Sereno	54.970	99.881		154.851	2.322.765
Mozo	54.970	99.881		154.851	2.322.765
Taller de Edición					
A) OFICIOS PROPIOS					
Jefe de Sección	94.937	126.670		221.607	3.324.105
Jefe de Equipo	81.794	117.971		199.765	2.996.475
Corrector Tipográfico	80.856	118.373		199.229	2.988.435
Atendedor	66.523	107.610		174.133	2.611.995
	Salario Base	Plus Convenio	Plus Artíc. 48	Total día	Total 455 días
Composición, Reproducción					
Oficial de 1.ª Preferente	2.527	3.808		6.335	2.882.425
Oficial de 1.ª	2.452	3.723		6.175	2.809.625
Oficial de 2.ª	2.190	3.546		5.736	2.609.880
Oficial de 3.ª	1.998	3.416		5.414	2.463.370
B) OFICIOS AUXILIARES					
Oficios de 1.ª	2.190	3.546		5.736	2.609.880
Oficios de 2.ª	2.018	3.429		5.447	2.478.385

	Salario Base	Plus Convenio	Plus Artíc. 48	Total día	Total 455 días
Oficial de 3. ^ª	1.998	3.416		5.414	2.463.370
Peón	1.829	3.366		5.195	2.363.725
Repartidor (2 horas)	624	1.112		1.736	789.880
<i>Aprendices</i>					
Primer Año	832	2.105		2.937	1.336.335
Segundo año	1.298	2.424		3.722	1.693.510
Tercer año	1.541	2.582		4.123	1.875.965
Horas anuales jornada diaria completa 1.638					

**ANEXO 2
DOMINGOS TABLA SALARIAL 2000**

Importe unitario	Domingo día	Domingo noche	Importe unitario	Domingo día	Domingo noche
Técnicos			Subalternos		
Titulado Grado Superior	18.372	20.219	Conserje	8.060	8.735
Titulado Grado Medio	12.060	13.142	Portero	7.662	8.284
Jefe de Taller	13.328	14.530	Ordenanza	7.662	8.284
Personal de Redacción			Guarda y Sereno	7.662	8.284
Subdirector	18.372	20.219	Mozo	7.662	8.284
Redactor Jefe	16.107	17.730	Taller de Edición		
Redactor Jefe de Sección	14.280	15.721	A) OFICIOS PROPIOS		
Redactor Periodista	13.327	14.528	Jefe de Sección	12.425	13.498
Redactor Periodista de Segunda	9.995	10.896	Jefe de Equipo	10.792	10.975
Redactor Gráfico	13.327	14.528	Corrector Tipográfico	11.495	12.412
Redactor Gráfico de Segunda	9.995	10.896	Atendedor	8.609	9.361
Ayudantes de Redacción			<i>Composición, reproducción</i>		
Maquetistas	10.427	11.268	Oficial de 1. ^ª Preferente	10.717	11.577
Ayudante de Redacción	9.630	10.414	Oficial de 1. ^ª	10.088	10.919
Taller de Diseño			Oficial de 2. ^ª	8.602	9.344
Redactor Jefe	16.107	17.730	Oficial de 3. ^ª	8.123	8.800
Redactor Jefe de Sección	14.280	15.721	B) OFICIOS AUXILIARES		
Redactor Periodista	13.327	14.528	Oficios de 1. ^ª	8.602	9.344
Redactor Periodista de Segunda	9.995	10.896	Oficios de 2. ^ª	8.172	8.856
Diseñador-Redactor Gráfico	13.327	14.528	Oficial de 3. ^ª	8.123	8.800
Diseñador-Redactor Gráfico de Segunda	9.995	10.896	Peón	7.760	8.378
Ayudante de Redacción Maquetista	10.427	11.268	Repartidor (2 horas)	2.944	
Ayudante de Redacción	9.630	10.414	<i>Aprendices</i>		
			Primer Año	4.327	4.609
			Segundo año	5.497	5.937
			Tercer año	6.095	6.618

Burgos, a 23 de diciembre de 1999.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

**DELEGACION DE ECONOMIA
Y HACIENDA DE BURGOS**

Gerencia Territorial del Catastro

*Anuncio de exposición al público del edicto a que se refiere
el artículo 70.4 de la Ley 39/1988*

Concluido el proceso de notificación individualizada de valores catastrales en los municipios de Briviesca y Cogollos, y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 70 de

la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se pone en conocimiento de todos los interesados que el edicto en el que se publica el valor catastral, reducción y base liquidable de cada bien inmueble correspondiente a aquellas notificaciones respecto de las cuales son desconocidos los interesados o sus domicilios, han sido rehusadas, o no ha sido posible tener constancia de la realización de las mismas, estará expuesto en los Ayuntamientos respectivos a partir del próximo día 9 de febrero, durante un plazo de quince días hábiles.

Todo ello, sin perjuicio del derecho de los interesados a obtener una copia de las citadas notificaciones personándose en las oficinas de la Gerencia Territorial del Catastro, sita en la calle Vitoria, número 39, planta 4.^ª, Burgos.

El plazo de un mes para la interposición del recurso de reposición o reclamación económico-administrativa contra los valores catastrales incluidos en el edicto, se contará a partir del día siguiente al de la finalización del período de exposición pública del mismo.

En Burgos, a 25 de enero del 2000. - La Gerente Territorial, Pilar Díez del Corral Lozano.

200000364/499. — 3.000

ANUNCIOS URGENTES

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

CONSEJERIA DE FOMENTO

Dirección General de Carreteras e Infraestructuras

Autovía «Camino de Santiago»

Información pública y convocatoria al levantamiento de actas previas a la ocupación de los bienes y derechos pertenecientes a los términos municipales de Villanueva de Argaño, Isar, Las Quintanillas, Tardajos y Villalbilla de Burgos, afectados por las obras correspondientes al proyecto: «Autovía León-Burgos. 5.ª fase. Autovía León-Burgos (A-231; Camino de Santiago). Tramo: Sahagún-Burgos. Subtramo: Villanueva de Argaño-Cruce con N-120 (final de la variante de Tardajos). Clave: 1.3-BU-2».

La Dirección General de Carreteras e Infraestructuras, de la Consejería de Fomento de la Junta de Castilla y León, con fecha 25 de octubre de 1999, aprobó el proyecto arriba reseñado, aprobación que lleva implícita la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación. Con la misma fecha, la citada Dirección General ordenó la iniciación del expediente de expropiación forzosa de los bienes y derechos afectados por las obras comprendidas en el mencionado proyecto, siéndole de aplicación el artículo 11.1 de la Ley de Carreteras de la Comunidad de Castilla y León 2/1990, de 16 de marzo (B.O.C. y L. de 4 de abril de 1990), que supone la declaración de urgencia a los fines de expropiación.

En consecuencia, esta Dirección General de Carreteras e Infraestructuras, en uso de las facultades que le confiere la vigente Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52 de la misma y concordantes de su Reglamento, ha resuelto convocar a los titulares de los bienes y derechos pertenecientes a los términos municipales de Villanueva de Argaño, Isar, Las Quintanillas, Tardajos y Villalbilla de Burgos, afectados por el mencionado proyecto, de acuerdo con los edictos publicados en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, en los periódicos Diario de Burgos, Siglo XXI, y edicto con relación de propietarios publicado en el «Boletín Oficial de Castilla y León» y expuestos en los tabloneros de anuncios de los Ayuntamientos de Villanueva de Argaño, Isar, Las Quintanillas, Tardajos y Villalbilla de Burgos, donde radican los bienes y derechos afectados y en el Servicio Territorial de Fomento de Burgos (Glorieta Bilbao, s/n.) y en la Dirección General de Carre-

teras e Infraestructuras (calle Rigoberto Cortejoso, número 14, 47014 Valladolid), a efectos de iniciar los trámites correspondientes al levantamiento de las actas previas a la ocupación en los lugares, fechas y horas que a continuación se indican:

Lugar	Fecha	Horas	Fincas N.º
Ayto. de Tardajos	14-02-2000	10,00 a 14,00 y 16,30 a 18,30	189 a 265
Ayto. de Tardajos	15-02-2000	10,00 a 14,00 y 16,30 a 18,30	266 a 345
Ayto. de Tardajos	16-02-2000	10,00 a 14,00 y 16,30 a 18,30	346 a 423
Ayto. de Isar	03-04-2000	10,00 a 14,00 y 16,30 a 18,30	33 a 110
Ayto. de las Quintanillas	05-04-2000	10,00 a 14,00 y 16,30 a 18,30	111 a 188
Ayto. de Villanueva de Argaño	06-04-2000	10,00 a 14,00	1 a 32-H
Ayto. de Villalbilla de Burgos	06-04-2000	16,30 a 19,00	418 a 469

A dichos actos, serán notificados individualmente por correo certificado y con acuse de recibo los interesados, y al que deberán asistir el Representante y el Perito de la Administración, así como el Alcalde o Concejal en quien delegue; deberán comparecer los interesados afectados personalmente o bien representados por persona debidamente autorizada, acompañados de los arrendatarios si los hubiere; aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo del impuesto sobre bienes inmuebles que corresponda al bien afectado, pudiendo hacerse acompañar, si así lo desean, de un Notario y Peritos, con gastos a su costa; todo ello sin perjuicio de trasladarse al lugar de las fincas.

La presente convocatoria se realiza igualmente, a los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.2 del Reglamento de Expropiación Forzosa, los interesados, así como las personas que siendo titulares de algún derecho o interés económico sobre los bienes afectados radicados en los términos municipales de Villanueva de Argaño, Isar, Las Quintanillas, Tardajos y Villalbilla de Burgos y que se hayan podido omitir en la relación de los edictos expuestos en los tabloneros de anuncios de los Ayuntamientos señalados, así como en la Dirección General de Carreteras e Infraestructuras (calle Rigoberto Cortejoso, 14, 47014 Valladolid), en el Servicio Territorial de Fomento de Burgos (Glorieta Bilbao, s/n., 09006 Burgos), y publicados en el «Boletín Oficial de Castilla y León», podrán formular por escrito ante esta Dirección General de Carreteras e Infraestructuras, a tenor de lo previsto en el artículo 86.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y hasta el levantamiento de las actas previas a la ocupación, las alegaciones que estimen oportunas, a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hubieran podido cometer al relacionar los bienes y derechos afectados por las expropiaciones.

Valladolid, a 13 de enero del 2000. - El Director General de Carreteras e Infraestructuras, Luis A. Solís Villa.

200000432/676. — 19.950

Ayuntamiento de Miranda de Ebro

El Excelentísimo Ayuntamiento Pleno en la sesión celebrada el día 13 de enero del año 2000 ha declarado la utilidad pública de las obras «colector, emisario y estación depuradora de aguas residuales de Miranda de Ebro», así como la necesidad de ocu-

pación de los bienes afectados, indispensables para el fin de la expropiación.

A tal fin se hace pública la relación de bienes y titulares durante el plazo de quince días hábiles. Durante dicho plazo, cualquier persona podrá aportar por escrito los datos oportunos para rectificar errores en la relación publicada u oponerse, por razones de fondo o forma, a la necesidad de ocupación.

RELACION DE BIENES Y TITULARES

REFERENCIA CATASTRAL

Nombre Titular	Polígono	Parcela	Subparcela	Naturaleza del bien	Expropiación (m.2)	Ocupación temporal (m.2)	Servidumbre de paso (m)
Luis Valdivielso Rodríguez Calle Vitoria, 20-1.º I. Miranda de Ebro	20	179		Rústico		2.086	149

Nombre Titular	REFERENCIA CATASTRAL			Naturaleza del bien	Expropiación (m.²)	Ocupación temporal (m.²)	Servidumbre de paso (m)
	Polígono	Parcela	Subparcela				
Ayuntamiento de Miranda de Ebro	20	180		Rústico		1.176	84
Ayuntamiento de Miranda de Ebro	20	182		Rústico		232	
Ayuntamiento de Miranda de Ebro	20	183		Rústico	300	2.226	157
Ayuntamiento de Miranda de Ebro	20	188		Rústico		560	40
Montefibre Hispania, S.A. Ctra. Logroño, sin número Miranda de Ebro	24	1	Varias	SNU-P3		2.394	171
Montefibre Hispania, S.A. Ctra. Logroño, sin número Miranda de Ebro	24	1	Varias	SNU-P3	52.173	29.530	2.109
Montefibre Hispania, S.A. Ctra. Logroño, sin número Miranda de Ebro	24	3	B	SNU-C2		9.672	806
Montefibre Hispania, S.A. Ctra. Logroño, sin número Miranda de Ebro	24	4		SNU-C2		840	70

Miranda de Ebro, a 24 de enero del 2000. — El Alcalde, Pablo Nieva Muga.

200000473/615. — 10.260

Ayuntamiento de Gumiel de Izán

Se hace saber a todas las personas que puedan estar interesadas que se ha aprobado el padrón del impuesto de vehículos de tracción mecánica del año 2000, que se halla expuesto en dependencias municipales.

Los recibos correspondientes se pondrán al cobro desde el día 1 de febrero al 1 de marzo del presente año.

El pago podrá efectuarse durante este período en la sucursal de la Caja Rural de Burgos, en Gumiel de Izán. Los recibos domiciliados se cargarán el día 20 de febrero del 2000. Las personas que no tengan domiciliado el recibo podrán pasar a recogerlo en las dependencias municipales, de lunes a viernes de 10,30 a 14,30 horas.

Transcurrido el plazo de ingreso, el último día es el 1 de marzo, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora, y en su caso, los costes que se produzcan.

En Gumiel de Izán, a 27 de enero del 2000. — El Alcalde, Julián Molero Martín.

200000450/659. — 6.000

Ayuntamiento de Villariego

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento de fecha 20 de enero del 2000 el pliego de condiciones económico-administrativas que han de regir el concurso para el arrendamiento del bar-vivienda propiedad del Ayuntamiento de Villariego, se expone al público por plazo de ocho días en la Secretaría del Ayuntamiento al objeto de su examen y reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia la licitación pública por concurso en procedimiento abierto y tramitación urgente, para el arrendamiento del bar-vivienda de Villariego, si bien la licitación se aplazará cuanto sea preciso en el supuesto de que se formulen reclamaciones al pliego.

I. — Objeto del concurso: Es objeto del contrato el arrendamiento del bar-vivienda propiedad del Ayuntamiento de Villariego.

II. — Tipo de licitación: Tipo base mensual es de ochenta mil pesetas al alza.

III. — Pago: En el momento de formalización del contrato la primera mensualidad y las siguientes entre los días 1 a 5 de cada mes.

IV. — Publicidad de los pliegos: Estarán de manifiesto durante los ocho primeros días siguientes a la publicación del anuncio

de licitación en el «Boletín Oficial» de la provincia, todos los jueves y cuarto viernes de mes en las oficinas municipales, suspendiéndose la licitación en caso de impugnación.

V. — Garantía provisional: 30.000 pesetas.

VI. — Garantía definitiva: 960.000 pesetas.

VII. — Presentación de proposiciones: Durante los trece días naturales siguientes a la publicación del anuncio de licitación en el «Boletín Oficial» de la provincia. Si el último día de plazo fuera sábado o festivo se trasladará al primer día hábil siguiente.

VIII. — Apertura de proposiciones: Tendrá lugar a las 12,00 horas del primer jueves hábil siguiente o viernes, si es el cuarto de mes, al que finalice el plazo de presentación de proposiciones, en la Casa Consistorial.

IX. — Modelo de proposición: El recogido en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

En Villariego, a 20 de enero del 2000. — El Alcalde-Presidente, P.O., Juan José Hortigüela Valdívieso.

200000519/660. — 13.680

Club «El Soto»

Por acuerdo de la Junta Directiva, el próximo día 29 de febrero, a las 18,30 horas en primera convocatoria, y treinta minutos después en segunda, celebraremos junta general ordinaria en el Pabellón de verano del club, con arreglo al siguiente orden del día.

1.º — Exposición por la Presidencia de las actividades sociales del ejercicio precedente y propuesta de aprobación, si procede, del estado de situación y cuentas de ingreso, gastos e inversiones correspondientes al ejercicio anterior.

2.º — Aprobación, si procede, del presupuesto para el año 2000.

3.º — Aprobación, si procede, de inversiones a realizar y su financiación.

4.º — Renovación parcial de la Junta Directiva.

5.º — Ruegos y preguntas.

6.º — Redacción, lectura y aprobación del acta.

Toda la documentación relacionada con la contabilidad, estado de cuentas y presupuestos está a disposición de los socios titulares, en las oficinas del Club, a partir del día de la fecha.

Burgos, a 31 de enero del 2000. — V.º B.º El Presidente, (ilegible). — El Secretario (ilegible).

200000569/706. — 6.000