



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

FRANQUEO CONCERTADO
Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DÍAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS

Depósito Legal:
BU-1-1958

SUSCRIPCIÓN

ANUAL ... 1.000 ptas.
SEMESTRAL 600 "

Director: Diputado Ponente D. Eusebio Barañano Martínez

ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL

Ejemplar: 10 pesetas :—: De años anteriores: 20 pesetas

INSERCIÓNES
5 ptas. palabra
Pagos adelantados

Año 1979

Sábado 21 de julio

Número 165

Delegación de Hacienda

Sección del Patrimonio del Estado

Anuncio de subasta

La Dirección General del Patrimonio del Estado, ha acordado la enajenación de la siguiente finca urbana, sita en el término municipal de Hontangas.

Finca urbana sita en Hontangas (Burgos), pago San Mamés, con una superficie de solar de 473,65 m.², y los siguientes linderos: norte, camino de Torregalindo; sur, Río de Ríaza; este, camino de Hontangas; oeste, Jacinto de la Fuente. Valoración, 148.223,75 pesetas.

En su virtud, el día 4 de octubre próximo, a las trece horas de su mañana, y en la Sala de Juntas de esta Delegación, ante una Mesa presidida por el Ilmo. Sr. Delegado de Hacienda y compuesta además por el Sr. Abogado del Estado, Sr. Interventor y el Jefe de la Sección del Patrimonio del Estado, se celebrará la primera subasta de la finca reseñada anteriormente.

Para tomar parte en la misma, es indispensable consignar ante la Mesa o exhibir resguardo de depósito, en la Caja de Depósitos, del 20 % de la valoración del inmueble que asciende a 29.645 ptas.

La totalidad de los gastos originados con motivo de esta subasta, correrán a cargo del adjudicatario.

Quienes deseen una mayor información, pueden obtenerla en la Sección del Patrimonio del Estado, de esta Delegación de Hacienda, durante las horas destinadas al público.

Burgos, 18 de junio de 1979.—El Jefe de la Sección (ilegible). — V.º B.º, El Delegado de Hacienda (ilegible). 3342.—1.360,00

ANUNCIOS OFICIALES

Delegación de Trabajo de Burgos

Convenios Colectivos

Visto el texto del Convenio de Trabajo de la Empresa «Río Ródano, S. A.», para su centro de trabajo de Miranda de Ebro (Burgos).

Resultando: Que con fecha 5 de los corrientes, tuvo entrada en esta Delegación el texto del citado Convenio Colectivo, junto con el Acta del acuerdo correspondiente y sus preceptivas hojas estadísticas.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Considerando: Que la competencia de esta Delegación para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, viene determinada en el art. 14 de la Ley 38/73 de 19 de diciembre, y en el art. 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de esta Delegación y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Considerando: Que, ajustándose el acuerdo, objeto de estas actuaciones, a los preceptos legales que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, citadas anteriormente; no observándose en él vio-

lación a norma alguna de derecho necesario, ni concurrencia con las circunstancias previstas en el artículo primero del Real Decreto 217/79 de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo,

Acuerda: Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Río Ródano, S. A.», para su centro de trabajo de Miranda de Ebro (Burgos), haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el art. 5.º 2 del Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Notifíquese esta Resolución a las partes, dispóngase su publicación, junto con el texto del Convenio, en el «Boletín Oficial» de la provincia y su inscripción en el Registro correspondiente, haciéndole saber a aquéllas que, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 14 de la Ley 38/73 de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma, en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Burgos, a siete de julio de mil novecientos setenta y nueve.—El Delegado de Trabajo (ilegible).

* * *

ARTICULO 1.º

AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en la Empresa Río Ródano, S. A., respecto a sus actividades regidas laboralmente por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

ARTICULO 2.º**AMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo será aplicado en el centro de trabajo que tiene establecido Río Ródano, S. A., en Miranda de Ebro (Burgos).

ARTICULO 3.º**AMBITO PERSONAL**

Afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial, así como a los que ingresen en la Empresa durante su vigencia, excepto aquellos productores cuyas categorías estuviesen excluidas en el Convenio anterior. Estas categorías excluidas son: Director y Técnicos Jefes, Técnicos, Técnicos medios, Jefes de Administración, Oficiales 1.ª habilitados de administración, Ayudantes Técnicos, Contra maestros, Delineantes Projectistas y Delineantes 1.ª

ARTICULO 4.º**AMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1.º de enero de 1979, hasta el 31 de diciembre de 1979. Siendo revisable con efectos de 1.º de julio de dicho año, si en tal fecha el incremento del índice de precios de consumo al 30 de junio del referido año supera, respecto a diciembre de 1978, el seis y medio por ciento, de acuerdo con las normas que dictamine el Gobierno, de conformidad con lo establecido en el artículo tercero del Real Decreto Ley 49/1978, sobre política salarial y empleo.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las dos partes, con un plazo de tres meses de antelación a la fecha de su terminación. En el supuesto de no efectuarse su denuncia, se entenderá prorrogado por períodos anuales.

ARTICULO 5.º**COMISIÓN PARITARIA**

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento se crea la Comisión paritaria del presente Convenio. La función y actividades de esta Comisión no obstaculizará en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contencio-

sas previstas en los Reglamentos de los Convenios colectivos en la forma y con el alcance regulados en dichos textos. Esta Comisión celebrará sus reuniones en el lugar donde designe el Presidente. Estará compuesta de Presidente y cuatro vocales (dos representantes de la Sección Económica y dos de la Sección Social), actuando como Secretario el más joven de los vocales. Será designada por el Comité de Empresa en cuanto a los representantes sociales y por la Dirección en cuanto a los económicos. El Presidente será, precisamente, el que ha presidido las deliberaciones del Convenio. Se conviene en dar conocimiento a esa Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, a fin de que ésta emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista.

ARTICULO 6.º**COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones contenidas en este Convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo.

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones superiores a las contenidas en el Convenio, se estará en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes o las que en lo sucesivo se dicten.

En el caso de que existiera algún trabajador o grupos de trabajadores con condiciones que examinadas en su conjunto, fuesen más beneficiosas que las que figuran en el Convenio, para los trabajadores del mismo grupo y nivel, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente para los trabajadores a quienes personalmente afectan.

En el supuesto de que exista duda en la apreciación de tales condiciones, se concederá opción a los interesados para que elijan entre la aplicación de las normas del Convenio o de las condiciones anteriores al mismo, bien entendido que sólo se podrá ejercitar la opción en su conjunto, es decir, que

se podrá elegir entre aplicar o no el presente Convenio, pero no entre la aplicación de parte del Convenio y parte de las condiciones anteriores.

La comisión deliberadora conviene, de manera expresa, que las normas del presente Convenio, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen expresamente alteradas por disposición legal, o al ser aprobado el Convenio por la Autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes renuncien a esta revisión, ratificando, expresamente, las cláusulas afectadas.

No se entenderá modificado el Convenio por el aumento de las retribuciones mínimas legales, si en el conjunto global anual de las percepciones, tal incremento no diera lugar a variación alguna, de conformidad con lo establecido en el Decreto 3526/1974, de 20 de diciembre («B. O. E. de 13 de enero de 1975»).

ARTICULO 7.º**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

De conformidad con lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y demás textos legales vigentes, la organización del trabajo es facultad de la Dirección, siendo nulas las cláusulas que impliquen una disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o un desconocimiento de las facultades del mando y disciplina propias de la dirección.

ARTICULO 8.º**TRABAJO CORRECTO INDIVIDUAL**

Tiene esta consideración el trabajo que desarrolla una persona consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental y sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

ARTICULO 9.º**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Los grupos profesionales que seguidamente se relacionan, tienen

carácter meramente enunciativo y no presuponen, en modo alguno, la obligación de tener provistos todos ellos.

Técnicos no titulados: Encargados (niveles 1 y 2), Capataces (niveles 1 y 2), Instrumentistas, Analistas (niveles 3, 4 y 5) y Auxiliares (niveles 1 y 2).

Técnicos de oficina: Delineantes (niveles 1, 2 y 3).

Administrativos: Oficiales 1.^a (niveles 6 y 7), Oficiales 2.^a (niveles 4 y 5), Oficiales 3.^a y Auxiliares (1, 2 y 3).

Subalternos: Porteros y Conserje.

Profesionales de Oficio. Oficiales de 1.^a (niveles 3 y 4), Oficiales de 2.^a y Oficiales de 3.^a

Profesionales de industria: Profesionales de 1.^a (niveles 7 y 8), Profesionales de 2.^a, Profesionales de 3.^a, Profesionales de Industria B, Ayudante Especialista, Peón Ayudante y Peón.

ARTICULO 10

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR RAZÓN DE LA PERMANENCIA

Por razón de permanencia el personal se clasifica en:

1.^o—Personal fijo: Es el contratado por la Empresa sin determinar previamente modalidad especial alguna en cuanto a la duración del contrato. En general se considera fijo todo el personal que se contrata para realizar actividades de carácter normal y permanente en el proceso productivo de la Empresa.

2.^o—Trabajador contratado por tiempo cierto o por obra o servicio determinado: Contribuye esta clase de trabajadores aquellos que son contratados por un tiempo cierto para realizar una obra o servicio determinado, tal y como lo define el art. 27 de la Ley de Contrato de Trabajo.

3.^o—Eventuales: Son los admitidos, con carácter temporal, para realizar actividades excepcionales o esporádicas en la Empresa. El contrato no podrá exceder de seis meses que, podría ser prorrogado por tres meses, al término de este plazo, si no hubiesen concluido los trabajos excepcionales para los que fue formalizado. Si pasada esta prórroga continuase prestando servicios, sin otro requisito, se consi-

dera al trabajador fijo en plantilla.

4.^o—Interinos: Se considera personal interino los que ingresan en la Empresa para cubrir la ausencia de trabajadores fijos en casos de servicio militar, excedencia especial con derecho a reserva de plaza, enfermedad o situaciones análogas. El contrato del personal interino habrá de formalizarse, necesariamente, por escrito especificándose el nombre y circunstancias de aquél a quien sustituya y cesando automáticamente al reincorporarse el sustituido.

El trabajador eventual e interino tendrá derecho a tomar parte en los concursos que se celebren para cubrir plazas de personal fijo, concediéndole una puntuación preferente en igualdad de circunstancias con otro personal exterior.

5.^o—Trabajadores acogidos a las disposiciones sobre empleo juvenil y perceptores del subsidio de desempleo: De conformidad con los Reales Decretos números 41/79, de 5 de enero sobre empleo juvenil y 42/79, sobre contratación de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo, la Empresa podrá formalizar contratos con trabajadores amparados por las citadas disposiciones en las condiciones señaladas en las mismas. Estos contratos deberán ser formalizados previamente por escrito y en los modelos oficiales al efecto, aprobados por el Ministerio de Trabajo.

6.^o—Período de prueba: Toda clase de personal, al ser contratado por la Empresa, quedará sometido al período de prueba que se fija en la Ley de Relaciones Laborales, haciéndose constar precisamente por escrito, la duración de la prueba, durante cuyo período podrá rescindirse el contrato por cualquiera de las partes sin derecho alguno de la otra.

ARTICULO 11

RÉGIMEN DE ASCENSOS

Se establece, como criterio único, para el ascenso en caso de vacante de superior categoría, la capacidad del personal, o sea, la unión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo. Se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la vigente Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, proveyéndose todas las vacantes por el turno de aptitud y con requisi-

tos exigidos en dicho artículo, renunciando la Empresa a su facultad del turno de libre designación y los trabajadores al de antigüedad en su caso. Los tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, estarán compuestos por el Director del Centro o persona en quien delegue, que presidirán, por el Jefe de Departamento al que pertenezca la vacante y por dos Vocales designados por el Comité de Empresa, que se procurará sean de igual o superior categoría profesional que las correspondientes a la de plazas que hayan de cubrirse. El Tribunal así constituido, fijará las normas de procedimiento que deberán seguirse, anunciándolas con una antelación no inferior a quince días a la fecha de celebración de pruebas, incluyéndose las condiciones requeridas y pudiendo acordarse la celebración de pruebas prácticas y puntuación preferente por antigüedad. Cada uno de los miembros del Tribunal, otorgará una puntuación, dentro de los límites que se fijarán al anunciarse las pruebas, en cuyo momento se fijará igualmente, el mínimo de puntos que deben alcanzarse para tener derecho a ocupar la vacante, estableciéndose este número de los miembros que componen el Tribunal. Actuará de Secretario, sin derecho a otorgar puntuación, la persona que sea designada por la Dirección.

ARTICULO 12

FORMACIÓN PROFESIONAL

En relación con el artículo anterior, la Dirección de la Empresa impulsará la formación profesional y cultural de sus empleados.

1.—Dando las máximas facilidades para que aquellos productores que lo deseen asistan a los cursillos de capacitación que se organicen y les permita aumentar sus conocimientos de cultura general y perfeccionamiento profesional y laboral.

2.—Organizando cursillos por parte de la Empresa y en el seno de la misma que serán expuestos por los técnicos de cada sesión siempre que al número de asistentes a cada uno, lo justifiquen. Estos cursillos girarán sobre maquinarias y procesos, así como todo cuanto pueda influir para un mejor funcionamiento de la fábrica.

3.—La Dirección, de conformidad con el Comité de Empresa, podrá establecer cursillos monográficos sobre cualquier materia que estime de interés o actualidad, tanto de carácter profesional o general. Estos cursillos serán dados por personal idóneo de la Empresa, o ajeno a la misma de reconocido prestigio. Si el número de inscritos no justificara la organización del cursillo, será suprimido éste. Todo aquel que se inscriba para asistir, viene obligado a hacerlo, salvo caso de fuerza mayor. En el acuerdo de convocatoria se fijarán las normas de inscripción, el número mínimo, la duración del cursillo, la distribución en horas y condiciones de desplazamiento, si tuviese lugar fuera de ese Centro.

4.—Se considerará mérito para el ascenso, el haber tomado parte en cursos de formación organizados o no por la Empresa y que se refieran a temas que sean exigibles en las pruebas para cubrir las vacantes.

5.—En los cursos de formación organizados por la Empresa, se podrá acordar sistema de retribución fuera de horas de trabajo, siguiendo la norma general que establezca la Empresa.

6.—En los cursos de formación exteriores a la Empresa, se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales.

ARTICULO 13

TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

A) Trabajos de categoría superior.

En el caso de que un trabajador realice trabajos de categoría superior durante cuatro meses, consolidará dicha categoría, siempre y cuando no esté en la misma por sustitución de servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, ilicencias retribuidas, excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado, sin cambio de categoría.

El salario a percibir en estos casos, será el correspondiente al de la categoría en que realmente se trabaja, desde el primer día en que comience a prestar servicios en ella.

B) Trabajos de categoría inferior.

En los casos en que la Ley autorice el cambio de un trabajador a efectuar funciones de inferior categoría a la que tenga asignada, por razón de enfermedad, capacidad disminuida, accidente que produzca clase de incapacidad permanente que no impida el trabajo, etc., o sea pedido el paso a puesto de categoría inferior sin que existan ninguna de las razones expuestas, se procederá en la forma siguiente:

a) La diferencia de salario entre ambas categorías —la que ocupaba y la que ocupará en el futuro— será bloqueada en su valor aritmético, y reconocido como no absorbible, de tal forma que en los casos de incrementos salariales acordados por norma oficial o convencional, el interesado percibirá el salario correspondiente a su nueva categoría inferior más el importe, que bloqueado a todos los efectos legales; tendrá asignada la categoría que al puesto que realmente ocupa le corresponda.

b) Si el cambio se produce a petición propia, el trabajador tendrá únicamente derecho al salario y condiciones de trabajo asignado a su nuevo puesto.

ARTICULO 14

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Durante 1979 se tiene previsto realizar una valoración de los distintos puestos de trabajo incluidos en este Convenio. Antes de comenzar la misma se constituirá una Comisión de Valoración, con carácter paritario, esto es con igual número de representantes de la Empresa y del Comité, representando al personal a valorar y con un presidente que será de la Sociedad encargada de asesorar estos trabajos. La anterior Comisión confeccionará el Reglamento sobre la constitución y funcionamiento y elaborará el Manual de Valoración.

La valoración de los puestos de trabajo no presupone, en principio, cambio de categorías hasta que durante 1980 se adecúen las categorías a las personas que ocupen los puestos.

ARTICULO 15

Se fija la jornada normal de trabajo en 42 horas semanales, para la que está calculada la Tabla Salarial anexa al Convenio.

En cuanto a los trabajadores a turno, su trabajo continuará siendo de ocho horas diarias, compensándose con los correspondientes descansos para que en ciclo de 28 días resulte un promedio no superior a las 42 horas semanales de trabajo, concediéndoseles el descanso cada cuatro semanas, para compensar las horas que trabajen sobre las 42 horas, para todo el personal en este Convenio, de conformidad con el detalle contenido, en el cuadro de turnos anexo al Convenio.

ARTICULO 16

TRABAJO A TURNO

Se entiende por trabajo a turno el realizado por aquellos trabajadores que por necesidad del puesto que ocupan, tienen que efectuar ocho horas de jornada continuada, estando sometidos a la obligación de que les efectúen el relevo, que deberá realizarse en el propio puesto de trabajo, utilizando el tiempo necesario para ello, asegurando, mediante la constitución de los correspondientes equipos, veinticuatro horas de trabajo cada día. La modalidad de este trabajo requiere una regulación que tenga en cuenta las especiales circunstancias en que se presta y las posibles contingencias a que pueda dar lugar la necesidad de mantener permanentemente un equipo de trabajo que asegure la prestación de los servicios.

a) Sistema de descansos: Será fijado en el calendario confeccionado para el personal que trabaje a turno, teniendo en cuenta que en cómputo anual no excedan las horas de trabajo de las 42 semanales.

b) El trabajador a turno que no pueda ser relevado por causa justificada cuando termine la jornada que ha de realizar a turno, podrá continuar en su puesto de trabajo si voluntariamente lo admite y sin que en ningún caso pueda exceder de ocho horas, que le serán retribuidas en la forma en que en el apartado correspondiente se señala. La Empresa procurará avisar al trabajador interesado con la máxima antelación posible, tan pronto conozca que se va a producir la ausencia del que ha de entrar al relevo y en tal momento dicho trabajador hará constar si acepta o no su continuidad en el trabajo.

c) Plus de continuidad por falta de relevo. En el caso en que un trabajador no sea relevado, por causa justificada, cuando le corresponde el descanso de su jornada y acepte continuar prestando su trabajo, percibirá el Plus de Turno y un complemento especial de 1.000 ptas. brutas, con independencia del abono de las horas trabajadas en exceso, sobre su jornada normal como extraordinarias o, en su caso, el descanso compensatorio.

Casos especiales: Si a pesar de todo lo indicado en los apartados anteriores se produjera una falta de relevo, el productor que en ese momento se encuentre cubriendo un determinado puesto y no acepte, voluntariamente, su continuidad durante todo el turno, se compromete a permanecer en el mismo dos horas más de su jornada laboral, en caso de necesidad muy justificada y siempre que no exista ningún personal disponible, entendiendo por disponible, saliente o entrante de turno y siempre que no exista preaviso inferior a cuatro horas para avisar a otro productor.

En el caso de que un mismo trabajo coexista personal a turno y personal a jornada normal, y se anunciase con antelación suficiente la falta de un relevo, si el personal a jornada normal, voluntariamente, sustituyese al ausente a turno, tendrá derecho a percibir el Plus de Turno.

Las normas del detalle de relevos, forma de hacerlos y demás circunstancias de tiempo que deban concurrir en la organización práctica de esta modalidad de trabajo, se convendrán en el Comité de Empresa y se harán públicas en nota de servicio.

ARTICULO 17

VACACIONES

Todo el personal incluido en este Convenio que lleve más de un año de antigüedad en la Empresa, disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones, teniendo a estos efectos los sábados la consideración de días laborables.

El personal ingresado en el año tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo de servicio, tomándose como base para dicho cálculo la de veintidós días laborables.

Para la fijación de la parte proporcional, se computará el tiempo que media entre la fecha de ingreso y el 30 de junio.

En caso de cierre del Centro de Trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa designará al personal que haya de ejecutar trabajos necesarios concertando con los interesados la fecha más conveniente para su vacación anual. La Empresa avisará a este personal con una antelación mínima de dos meses.

En los supuestos de personal que desee disfrutar vacaciones en períodos distintos al del cierre, la Dirección de la Empresa procurará complacer las peticiones, teniendo en cuenta las distintas circunstancias.

En el caso de que el Centro de Trabajo no cerrara por vacaciones, o que al final de éstas quedaran días por disfrutar, el personal podrá disponer la fecha de disfrute de acuerdo con la Dirección, quedando obligados a comunicarlo al Departamento de Personal con diez días de antelación.

Casos especiales: En casos especiales y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se darán hasta tres periodos de un día de vacaciones.

A efectos de cómputo, se considerarán días laborables:

a) Turno normal: Todos los días de la semana exceptuando domingos y festivos.

b) Trabajo a turnos: 2, 3, ó 4 turnos continuados. En vacaciones colectivas se consideran días laborables los establecidos en el cuadro que se adjunta, sistema observado en los dos últimos años.

Fuera de este tiempo y para completar el resto de vacaciones, se estiman días laborables los resultantes de quitar los días «D» al periodo de trabajo considerado.

Durante el tiempo de paro por vacaciones, el personal que normalmente trabaje a turno y durante ese periodo, para el mejor funcionamiento de la factoría, si su jornada fuese normal, seguirá recibiendo los pluses que percibiría estando a turno.

Los trabajadores a turno no percibirán, durante su periodo de vacaciones partes proporcionales de turnicidad ni nocturnidad por estar incluidas ya en el cálculo de su importe tal y como se especifica

en el detalle de cada percepción.

ARTICULO 18

LICENCIAS RETRIBUIDAS

La Empresa concederá permiso a su personal, sin descuento de haberes, salvo lo que se diga más adelante respecto del Plus Colectivo, en los siguientes supuestos:

1. Matrimonio: Quince días naturales.

2. Matrimonio de los hijos o hermanos y hermanos políticos: Un día natural, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

3. Alumbramiento de esposa: Dos días.

4. Enfermedad grave y justificada del cónyuge, hijos, padres, hermanos o padres políticos: Dos días.

5. Enfermedad grave y justificada de hermanos políticos: Un día.

6. Fallecimiento de cualquiera de los familiares citados: Tres días.

7. Fallecimiento de abuelos: Dos días.

8. Fallecimiento de hermanos políticos: Un día.

9. Primer aniversario del fallecimiento de los familiares figurados en los apartados 5, 6 y 7: El tiempo necesario para asistir a la ceremonia religiosa.

10. Asistencia a reuniones sindicales o en cumplimiento de deberes públicos: Se ajustarán a las condiciones legales.

11. Exámenes: Enseñanzas oficiales, se concederá el permiso por el tiempo necesario para poder asistir al examen, previa la justificación oportuna.

12. En caso de Primera Comunión de hijos del productor, se dará un día de permiso.

13. Permisos especiales: En casos especiales de necesidad, no previstos en los apartados anteriores, la Dirección concederá los permisos que juzgue oportunos, pudiendo acordar igualmente la forma y condiciones de tal concesión.

ARTICULO 19

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Se entiende por retribución el total de las percepciones, señaladas en este Convenio, que percibirán los trabajadores en él encuadrados por la prestación de sus servicios y que constará de:

a) Salario Base: Es la cantidad que, diariamente, por día natural y con las gratificaciones de verano, navidad y participación de beneficios, percibe el trabajador, según su nivel.

b) Complemento de Grado: Se percibirá este complemento por día natural y se incluirá, también, en las pagas de verano y navidad, en la cuantía correspondiente al nivel asignado al puesto de trabajo.

c) Complemento de antigüedad: Se percibirá diariamente, por día natural y en las gratificaciones de verano, navidad y participación en beneficios.

Se comenzará a percibir a partir de la fecha en que se cumpla el tercer año de antigüedad en la Empresa, iniciándose su cómputo el 1.º de julio o el 1.º de enero, según que la fecha de ingreso haya tenido lugar durante el primer o segundo semestre, respectivamente, del año natural.

Los aumentos por antigüedad consistirán en un dos por ciento anual, con el límite máximo del 60 %.

El complemento inicial de antigüedad, consistirá en un seis por ciento del salario base.

Los aumentos sucesivos se computarán el 1.º de julio y el 1.º de enero, al igual que al inicio.

d) Plus Colectivo: Se percibirá por meses naturales en proporción a los días trabajados.

El Plus Colectivo se percibirá íntegramente, también, durante el periodo de vacaciones.

No se percibirá, en cambio, en caso de faltas justificadas al trabajo, en la cuantía que proporcionalmente corresponda durante los días en que la ausencia se produzca.

Se considerarán justificadas las faltas debidas a las causas siguientes:

1. Enfermedad debidamente justificada por el Médico de Empresa.

2. Permisos señalados en el artículo 18, salvo que en la concesión del permiso se exprese lo contrario.

Se garantiza un mínimo de 625 pesetas/mes del valor del Plus Colectivo, siendo en cómputo anual igual o superior al de Tablas.

No experimentan variación la atribución a los distintos niveles que se especificaban en el Convenio anterior.

e) Plus de trabajo a turno:

Para los trabajos que se realizan en régimen de turno, se establece un plus de trabajo a turno que se percibirá por día efectivamente trabajado. En dicho plus está incluido el complemento de trabajo nocturno que establece el artículo 70 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, así como la distinta duración y forma de jornada y de descansos con respecto al resto del personal.

De acuerdo con lo anterior, existen las siguientes clases de turno:

1. Turno total: Consiste en aquél en que el trabajo se realiza en tres turnos de ocho horas cada uno (mañana, tarde y noche), incluyendo domingos y festivos.

2. Turno parcial: Es igual que el anterior, con la diferencia de que en este descansan los domingos.

3. Medio turno: Es cuando se trabaja a dos turnos de ocho horas cada uno (de mañana y tarde), y descansan los domingos.

Las cuantías para cada clase y dentro de éstas por categorías y niveles, se especifican en el anexo núm. dos de este Convenio.

Aquellas personas que estando obligadas a trabajar en los turnos parcial o media turnicidad y que asistan a su puesto en día festivo, no domingo, recibirán el importe que se indica en el anexo 2.º, de acuerdo con su categoría y nivel.

f) Plus de compensación de jornada.

El personal que trabaja a jornada normal, percibirá un incremento denominado de «compensación de jornada de verano» por un importe de 4.000 pesetas brutas mensuales, durante los meses de junio, julio y agosto. En el supuesto de que la organización del trabajo permitiese, en el futuro, el establecimiento de una jornada continuada de verano, dejaría de percibirse este complemento por el personal que disfrutase tal jornada.

g) Guardias de Talleres.

Se definen como la permanencia en lugar localizable, dentro de la población, a cualquier hora del día o de la noche.

Serán realizadas por Oficiales de primera e Instrumentistas, designados por la Empresa.

Estarán dotadas con 5.000 pesetas por guardia semanal realizada.

Todas las cantidades que se fijan en este Convenio, son brutas.

ARTICULO 20

COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCI-MIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

a) Pagas extraordinarias.

Con fecha 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre, se percibirán las gratificaciones de beneficios, verano y navidad.

Las gratificaciones de verano y navidad, consistirán en ambos casos, en 30 días naturales, computados sobre el salario base, complemento de grado y complemento de antigüedad.

La participación en beneficios consistirá en quince días de salario base y del complemento de antigüedad.

El personal de nuevo ingreso, percibirá la parte proporcional de las pagas, correspondiente al tiempo de servicio en la Empresa.

b) Otros conceptos retributivos.

La prima de vacaciones consiste en 1.600 pesetas para los solteros, 2.200 pesetas para los casados, incrementándose esta cantidad en 400 pesetas por cada hijo a su cargo. Se abonará una vez al año, al comienzo del disfrute de las vacaciones.

Para el personal ingresado en el curso del año, se abonará proporcionalmente al tiempo de servicio, computándose hasta el mes de julio.

ARTICULO 21

COMPLEMENTOS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Sin distinción de antigüedad, en los casos de baja por enfermedad, la Empresa abonará al trabajador, un complemento que sumado al que perciba de la Seguridad Social (por base de cotización y prorratea pagas extras), le garantiza el 90 por 100 del total computable a la Seguridad Social del mes anterior a la baja, excluyendo el Plus Colectivo.

La Empresa además abonará íntegras las pagas extras de verano y Navidad y beneficios, en lugar de deducirlas, como es legal por ausencias.

En situación de baja por accidente estas percepciones alcanzarán el 100 por 100 del total computable a Accidentes de Trabajo, tomada para el cálculo.

ARTICULO 22

BENEFICIOS SOCIALES

a) Se establece un premio de nupcialidad consistente en 55.000 pesetas brutas, para todos los trabajadores que con una antigüedad superior a un año en la Empresa, contraigan matrimonio.

b) El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho a percibir 2.000 pesetas brutas por nacimiento de un hijo.

c) La Empresa sigue manteniendo un seguro colectivo de vida para todo el personal fijo en plantilla y que haya superado el período de prueba, que garantiza, en caso de fallecimiento el percibo de una indemnización, pagadera a los beneficiarios que libremente haya designado.

ARTICULO 23

COMITÉ DE EMPRESA

Como único representante legal de la parte Social, el Comité de Empresa, es el representante del conjunto de los trabajadores conveniados; por lo tanto será éste quien negocie con la parte económica cualquier situación global o parcial que incidiera directa o in-

directamente sobre cualquier cambio económico o social dentro o no de este Convenio. Con carácter provisional y en tanto no sean fijadas normas específicas de funcionamiento, el Comité de Empresa se reunirá con la Dirección del Centro, en horas de trabajo, una vez cada mes al menos.

El Comité podrá solicitar, en caso de reconocida urgencia, reuniones extraordinarias en las que se tratará exclusivamente, el caso que motive la reunión.

Igualmente, la Dirección y en caso de que estime la urgencia inaplazable, podrá convocar al Comité para reunión especial.

Los miembros del Comité, como únicos representantes de los trabajadores, serán sus portavoces ante la Empresa y como tales, actuarán en sus relaciones con ella.

En el supuesto de que algún miembro del Comité de Empresa, que trabaje a régimen de turnos, sea convocado en forma expresa y fehaciente para su asistencia, a una reunión relacionada con su cargo y siempre que lo comunique, a ser posible con 48 horas de antelación en la Sección de Personal de su Centro de Trabajo, y una vez con-

cedido el oportuno permiso, tendrá derecho a faltar al trabajo, por cumplir con lo anterior, computándose para el límite de cuarenta horas semanales.

El trabajador a jornada normal en las mismas condiciones solicitará el oportuno permiso.

Los miembros del Comité de Empresa, disfrutarán de las garantías establecidas en el Decreto de 23 de julio de 1971 (B. O. E. de 13 de agosto), sobre régimen jurídico de garantías de cargos sindicales electivos, modificado en el aspecto disciplinario por el Decreto Ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo (B. O. E. del 9 del mismo mes), en sus artículos 34, número 1 y 2; 37, núm. 6 y 40 número 2.

ARTICULO 24

ORDENACIÓN SALARIAL

Todos los conceptos retributivos que en el anterior Convenio o que aparecían en las nóminas el año 1978, han quedado refundidos en los conceptos que figuran en este Convenio, por tanto solamente tendrán vigencia los que expresamente se especifican en este Convenio.

TABLAS CONVENIO 1979

GRUPO OBREROS

	Salario base	Complem. de grado	Plus Colectivo	Total bruto año	Festivo trabaj. (2) (3)	Plus turno (4)	Plus turno (2)	Plus turno (3)	Plus turno (armax)
Peón	198.364	409.489	7.675	615.528	—	—	—	—	—
Peón Ayte.	198.364	416.184	7.675	622.223	—	—	—	—	—
Ayte. Esp.	200.564	417.682	7.675	625.921	—	—	—	—	—
Prof. Ind. B	202.764	419.991	11.512	634.267	2.500	385	42	109	—
Prof. Ind. 3. ^a	204.964	425.906	15.350	646.220	2.600	405	—	—	200
Prof. Ind. 2. ^a	207.614	434.492	19.187	661.293	2.650	425	—	—	—
Prof. Ind. 1. ^a B	210.244	443.806	19.187	673.237	2.700	450	—	—	—
Prof. Ind. 1. ^a A	210.244	447.926	19.187	677.357	2.700	450	50	—	—
Of. 3. ^a Of. Aux.	207.614	423.378	15.350	646.342	—	—	—	—	—
Of. 2. ^a Of. Aux.	210.244	431.959	19.187	661.390	—	—	—	—	—
Of. 1. ^a B Of. Aux.	218.164	435.898	19.187	673.237	—	—	—	—	—
Of. 1. ^a A Of. Aux.	218.164	439.818	19.187	677.357	—	—	—	—	—

GRUPO EMPLEADOS

	Salario base	Complem. de grado	Plus Colectivo	Total bruto año	Festivo trabaj. (2) (3)	Plus turno (4)	Plus turno (2)	Plus turno (3)
Capataz B	220.864	473.669	23.025	717.558	3.100	—	—	121
Capataz A	220.864	480.274	23.025	724.163	3.100	—	—	121
Instrumentista	220.864	480.274	23.025	724.163	—	—	—	—
Encargado B	225.214	482.294	23.025	730.533	3.150	485	51	—
Encargado A	225.214	488.038	23.025	736.277	3.150	485	51	—

GRUPO LABORATORIO

	Salario base	Complem. de grado	Plus Colectivo	Total bruto año	Festivo trabaj. Par-Ésp	Plus turno Parc.	Plus turno Espc.	Plus turno Invest.
Auxiliar 2	199.114	433.508	7.675	640.297	—	—	—	—
Auxiliar 1	199.114	435.544	11.512	646.170	—	—	—	—
Analista 3	216.514	437.296	15.350	669.160	2.700	97	64	53
Analista 2	216.514	448.191	19.187	683.892	—	—	—	—
Analista 1	216.514	467.655	19.187	703.356	—	—	—	—

GRUPO SUBALTERNOS

	Salario base	Complem. de grado	Plus coltv.	Total bruto año	Plus turno (4)
Portero	199.114	440.201	7.675	646.990	385
Conserje	212.164	440.204	7.675	660.043	—

GRUPO DELINEANTES

	Salario base	Complem. de grado	Plus coltv.	Total bruto año
Calcedor	220.944	416.592	23.025	660.561
Delineante 3.ª	229.644	457.477	23.025	710.146
Delineante 2.ª	229.644	468.758	23.025	721.427

GRUPO ADMINISTRATIVOS

	Salario base	Complem. de grado	Plus coltv.	Total bruto año
Auxiliar 2.ª	208.764	426.905	7.675	643.344
Auxiliar 1.ª	208.764	435.841	11.512	656.117
Oficial 3.ª	212.244	449.643	15.350	677.237
Oficial 2.ª B	229.644	445.912	19.187	694.743
Oficial 2.ª A	229.644	453.854	19.187	702.635
Oficial 1.ª B	247.044	466.644	23.025	736.713
Oficial 1.ª A	247.044	479.677	23.025	749.746

ROTACION DE TURNOS

	Mañana	Tarde	Noche	Descanso	«J»
L	A	B	C	D	
M	A	B	C		D
X	A	D	C	B	
J	A	D	C		B
V	B	D	C		A
S	B	D	C	A	
D	B	D	C	A	
L	B	D	A	C	
M	B	D	A		C
X	B	C	A	D	
J	B	C	A		D
V	D	C	A		B
S	D	C	A	B	
D	D	C	A	B	
L	D	C	B	A	
M	D	C	B		A
X	D	A	B	C	
J	D	A	B		C
V	C	A	B		D
S	C	A	B	D	
D	C	A	B	D	
L	C	A	D	B	
M	C	A	D		B
X	C	B	D	A	
J	C	B	D		A
V	A	B	D		C
S	A	B	D	C	
D	A	B	D	C	

Junta Vecinal de Bóveda de la Ribera

Acordado por la Junta Vecinal de mi Presidencia, la enajenación de las casas clasificadas como bien de propios de la propiedad de esta Junta Vecinal, sitas en las calles Sallnillas y las Eras, de esta localidad, con el objeto de destinar el producto que se obtenga a la ampliación del abastecimiento de agua de esta población, se abre información pública por plazo de quince días, en cumplimiento y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 95 del Reglamento de Bienes de las Corporaciones Locales de 27 de mayo de 1955.

Bóveda de la Ribera, 13 de julio de 1979. — El Presidente, Alberto López.

Núm. 16.673-0, de Miranda, Manuel Arozamena Velarde.

Núm. 13.127-3, de Miranda, Manuel Arozamena Velarde.

Núm. 112.402-5, de Central, Francisco González Castrejana.

Núm. 16.917-9, de Central, María Teresa Arias García.

Núm. 5.578-1, de Teodoro Caño Mijangos.

Núm. 8.891-4, de Aranda de Duero, Ezequiel Abad Casado.

Núm. 100.842-6, de Central, Patricio Gallo González.

Plazo fijo núm. 3.0, de Trespaderne, Pilar Ruíz Peña.

Plazo de reclamación: Quince días para cada una.

Anuncios Particulares

CAJA DE AHORROS MUNICIPAL DE BURGOS

Se ha solicitado duplicado por extravío de las siguientes libretas:

Núm. 7.233-1, de Aranda de Duero, Hilario Esteban Crespo.

Núm. 91-8, de Urbana 2 Aranda, Juan Francisco Abajo Reales.

Núm. 15.689-2, de Miranda, Manuel Cruz Mohedo.