



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION Anual 8.745 ptas. Semestral 5.035 ptas. Trimestral 2.915 ptas. Ayuntamientos .. 6.360 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 100 pesetas :—: De años anteriores: 200 pesetas	INSERCIÓNES 180 ptas. por línea (DIN A-4) 120 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU - 1 - 1958
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		
Año 1991	Viernes 8 de noviembre	Número 213

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

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

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

Sentencia. — En la ciudad de Burgos, a 25 de septiembre de 1991. — El Ilmo. señor don Juan Carlos Fernández Llorente, Magistrado-Juez Actal. del Juzgado de Primera Instancia número dos de los de esta capital, ha visto los presentes autos de cognición, promovidos por Margarita López Hidalgo y Emilio Rivas Maestre, representado por el Procurador Eugenio Echevarrieta Herrera, y dirigido por el Letrado José María Codón, contra Gaor Inmobiliaria, S.A., y las personas físicas o jurídicas que si ha habido modificación en la persistencia o estructura por cualquier operación jurídica derivada de dicha sociedad pueden tener interés en el asunto declarado en rebeldía, y...

Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por el Procurador don Eugenio Echevarrieta Herrera en nombre y representación de don Emilio Rivas Maestre y doña Margarita López Hidalgo debo condenar y condeno a los demandados Gaor Inmobiliaria, S.A., y personas físicas o jurídicas que se hayan subrogado en sus derechos obligaciones, declaradas en rebeldía a que eleven a escritura pública el contrato celebrado entre Gaor Inmobiliaria, S.A., y don Emilio Rivas Maestre en fecha 9 de abril de 1976 y referente a la compraventa de la plaza de garaje y trasteros descritos en la demanda, con las correcciones expresadas en el informe pericial obrante en los autos, con el apercibimiento de que de no hacerlo voluntariamente se otorgará de oficio imponiendo las costas a los citados demandados.

Contra esta sentencia podrá interponerse en este Juzgado recurso de apelación en el plazo de cinco días a contar desde su notificación.

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

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

Dado en Burgos, a veintisiete de septiembre de mil novecientos noventa y uno. — El Secretario (ilegible).
5468.—7.920

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

La Juez de Primera Instancia número uno de Aranda de Duero y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo bajo el número 330 de 1989, se sigue autos de juicio ejecutivo, a instancias de la Procuradora doña María Victoria Recalde de la Higuera, en representación de Banco de Santander, Sociedad Anónima, contra don Exuperior Calcedo de las Heras y don Prisciliano Higuero Gil, en reclamación de cantidad, en cuyas actuaciones se ha acordado dar traslado al demandado, el cual se encuentra en paradero desconocido, don Prisciliano Higuero Gil, de lo relativo al art. 1.506 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, se le hace saber que en la tercera subasta señalada en este procedimiento se ha ofrecido por los bienes, y por la parte actora la cantidad de mil pesetas, a fin de que en los siguientes nueve días, para que en dicho termino pague al acreedor liberando los bienes, o presente persona que mejore la postura haciendo el depósito prevenido en el art. 1.500, o pagar la cantidad ofrecida por el postor para que se deje sin efecto el remate, obligándose al propio tiempo a pagar el resto del principal y costas en los plazos y condiciones que ofrezca, los cuales serán aprobados por la señora Juez.

Aranda de Duero, a trece de septiembre de mil novecientos noventa y uno. — La Secretaria, María Lourdes Ronda Arauzo.

5475.—3.780

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 24 de junio de 1991, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A.», de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A.», de Burgos, suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, el día 20 del actual mes de junio y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el art. 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 21 de julio de 1991.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 24 de junio de 1991. — La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

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

CAPITULO I

Disposiciones generales

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

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

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

Art. 3.º — *Ambito personal.* — Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los traba-

jadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo anterior, exceptuando únicamente al personal que ostente el cargo comprendido en el artículo 1.º, 3 c) y el artículo 2.º, 1 a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, así como el personal que tenga la consideración de Directivo con nombramiento específico de la Empresa y cuya cotización a la Seguridad Social sea por Grupo 1.

Art. 4.º — *Vigencia.* — Este Convenio comenzará a regir a efectos legales a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. Sin embargo a la espera de dicho trámite se aplicará provisionalmente a partir del día siguiente de su firma por la Comisión Negociadora.

No obstante, los efectos económicos del Convenio se aplicarán con efectos retroactivos a 1 de abril de 1991.

Art. 5.º — *Duración.* — La duración del presente Convenio será de 2 años, finalizando el 31 de marzo de 1993. Podrá ser prorrogado a partir de la fecha de expiración y tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o sucesivas prórrogas. En estos casos, se incrementará las tablas salariales, en un porcentaje igual al aumento experimentado para el índice de precios de consumo fijados por el Instituto Nacional de Estadística en el conjunto nacional y para el año anterior al de la prórroga.

Art. 6.º — *Unidad de Convenio.* — Ambas representaciones convienen que siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, no fuese aprobado algún pacto fundamental por el que quedará desvirtuado el contenido del Convenio.

Art. 7.º — *Compensación y absorción.* — Todas las mejoras que se fijan en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual hasta donde alcancen por las retribuciones voluntarias o de cualquier clase que tuviera establecida la Empresa así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Art. 8.º — *Comisión Paritaria.* — A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se crea una Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Dicha Comisión Paritaria estará formada y serán vocales de la misma, dos representantes de los trabajadores que forman parte del Comité de Empresa, y dos designados por la Dirección de la Empresa y que hayan formado parte de la Comisión deliberadora.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º — Corresponde a la Dirección de la Empresa, como atributo exclusivo de la misma, y ejercitando

a través de los Jefes de los distintos departamentos y secciones, la organización técnica y práctica del trabajo y de conformidad con la legislación vigente.

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

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

Para efectuar cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo, previamente habrá de ser notificada al Comité de Empresa, que de no ser aceptadas por el mismo habrá de ser aprobadas por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 10. — Las categorías laborales y los cargos de mando que se detallan en el presente artículo son meramente enunciativos y presuponen la conveniencia de tenerlas previstas, pero no cubiertas en su totalidad, si no hacen necesaria la Organización General de Trabajo.

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

- A) Directivo.
- B) Técnico.
- C) Administrativo.
- D) Comercial.
- E) Obrero.
- F) Subalterno.

Se establecen las siguientes categorías laborales:

Grupo Directivo. — Las categorías de este grupo se establecerán por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el artículo 9.º de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

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

Titulado grado superior:

- Maestro Cervecero.
- Maestro Maltero.
- Médico.

Titulado grado medio:

- Ayudante de Maestro Cervecero.
- Ayudante de Maestro Maltero.
- Ingenieros Técnicos.
- Jefes de Laboratorio.
- Ayudante Técnico Sanitario.

Oficial de Primera:

(Todas las especialidades).

Oficial de Segunda:

(Todas las especialidades).

Auxiliar:

(Todas las especialidades).

Grupo administrativo:

- Jefe de Primera.
- Jefe de Segunda.
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Auxiliar.
- Aspirante.

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

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

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

- Oficial de 1.ª —Jefe de Equipo—.
- Oficial de 1.ª.
- Oficial de 2.ª.
- Oficial de 3.ª.
- Auxiliar de 1.ª.
- Auxiliar de 2.ª.
- Aprendiz.

Grupo obrero.

Monitores Comerciales-Monitores Barril-Limpieza Barril:

- Oficial de 1.ª —Jefe de Equipo—.
- Oficial de 1.ª.
- Oficial de 2.ª.
- Oficial de 3.ª.
- Auxiliar de 1.ª.
- Auxiliar de 2.ª.

Grupo Subalterno:

- Subalterno de 1.ª.
- Subalterno de 2.ª, que agrupa las de Vigilante, Ordenanza, Conserje, Telefonista, Portero.

Art. 11. — Todas las categorías enumeradas en los artículos anteriores lo son en el sentido amplio y no será obligatorio para la Empresa el cubrir las en su totalidad si no lo hace necesario la Organización de Trabajo.

Art. 12. — Teniendo en cuenta que la Empresa tiene establecido un sistema de retribuciones totales en

función del puesto de trabajo y la capacidad para cubrirlo, la definición de sus funciones están implícitas en la evaluación del mismo.

CAPITULO IV

Régimen de retribuciones y otros devengos

Art. 13. — *Estructura salarial.* — Esta quedará constituida por los conceptos que se establecen en los restantes artículos de este capítulo.

Art. 14. — *Salario base.* — Se percibirá el salario base por día o mes, según el perceptor esté adscrito al grupo de obreros o resto del personal, en la cuantía que para cada categoría se señala en el cuadro unido como anexo número I.

Art. 15. — *Complementos personales. Antigüedad.* Los trabajadores de todas las categorías, a excepción de los aspirantes y aprendices, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en 12 bienios del 5 por 100 en razón de su antigüedad en la Empresa.

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

Art. 16. — *Complementos salariales de niveles de prima por puesto de trabajo.* — Se percibirá por todo personal obrero cualificado o no por día trabajado. Las personas que trabajen en Sábado, Domingo o Festivo sin ser su jornada de trabajo, cobrarán prima doble de acuerdo con las tablas expuestas en los anexos II y III.

El productor que eventualmente pase a cubrir un puesto superior al que habitualmente ocupa, percibirá el que corresponda a este nuevo puesto, siempre que la permanencia en él, sea de 4 horas diarias como mínimo, durante tres días consecutivos.

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

La Empresa tiene valorados los puestos de trabajo por lo cual se aplicará el punto II del artículo 12 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

Art. 17. — *Plus de jornada partida.* — A todo el personal administrativo que realice su trabajo en horario partido, es decir en mañanas y tardes, se le reconoce la cantidad de 7.074 pesetas mensuales.

Art. 18. — *Nocturnidad.* — El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base establecido en convenio para su categoría laboral o la superior que estuviese desempeñando.

Quien trabaje dentro del período indicado por el tiempo que no exceda de cuatro horas, percibirá el plus solamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y las seis.

Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, el plus que se establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

Art. 19. — *Complementos de calidad y cantidad de trabajo.*

1) *Plus Convenio.* — Se reconoce para todos los trabajadores un complemento retribución denominado Plus Convenio.

La cuantía de este Plus para el personal Técnico, Administrativo, Comercial y Subalterno será de 48.081 pesetas/mensuales.

Las cantidades que excedan de las 48.081 pesetas citadas serán consideradas «ad personam».

Para el personal obrero, la cuantía de este plus será de 40.537 pesetas/mensuales.

Las cantidades que excedan de las 40.537 pesetas citadas serán consideradas «ad personam».

2) *Compensación en especie.* — Durante la vigencia del presente Convenio, el personal tendrá derecho mensualmente a la retirada gratuita de 2 cajas de cerveza de cualquier tipo, previa liquidación de los envases en los tipos retornables, exceptuando selecta XV no retornable que será canjeada por dos vales.

3) *Plus de eficiencia.* — Durante el período de vigencia del presente Convenio se establece lo siguiente:

1.º — De conseguirse una eficiencia entre el 91 por 100 y el 92,5 por 100 la percepción será de: 58.251 pesetas netas.

2.º — De conseguirse una eficiencia entre el 92,5 por 100 y el 93 por 100 la percepción será de: 66.380 pesetas netas.

3.º — De conseguirse una eficiencia entre el 93 por 100 y el 93,5 por 100 la percepción será de: 74.507 pesetas netas.

4.º — De conseguirse una eficiencia superior al 93,5 por 100 la percepción será de: 82.642 pesetas netas.

Asimismo ambas partes acuerdan que para el 1992 estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje en que se aumente el salario.

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

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

4.º. — *Horas extraordinarias.* — Ambas partes se ratifican en el criterio de suprimir las horas extraordinarias habituales. No obstante, cuando se tengan que realizar se abonarán por categoría profesional y antigüedades en la cuantía señalada en la Tabla que figura como anexo IV y en la que se distinguen dos precios diferentes según se realicen los días laborales de lunes a viernes, o sábados, domingos y festivos. El importe pactado en este Convenio en cuanto al precio de las horas extraordinarias, se establece como pacto del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad.

Habida cuenta de que la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, mantiene en su disposición final cuarta de la vigencia del Decreto de 17 de agosto de 1973, sobre ordenación del Salario y éste en su artículo 6 párrafo 2, autoriza a las partes a

pactar expresamente la determinación del valor de las mismas, ambas partes declaran expresamente que sobre las tablas establecidas no cabe reclamación alguna ni individual ni colectivamente durante el presente convenio, ya que las cantidades fijadas han formado parte de otras compensaciones contenidas en el mismo.

5.º — *Horas estructurales.* — Como consecuencia del marcado carácter estacional de la actividad de la Empresa, se pactan la realización de horas extraordinarias de carácter estructural para los períodos punta de producción que se efectuarán con carácter voluntario y con el precio establecido en el anexo IV, así como cuando respondan a ausencias imprevistas y cambios de turno de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ordenanza de 1-3-83, en relación al Real Decreto 92/1983, de 19 de enero.

Art. 20. — *Complementos salariales de vencimientos periódicos superior al mes.* — La Empresa satisfará a sus trabajadores:

A) *Pagas extraordinarias reglamentarias.*

a) En el mes de julio y dentro de la primera quincena de dicho mes una paga consistente en una mensualidad de la retribución total, es decir salario base y complementos salariales.

b) En el mes de diciembre, y que se hará efectiva entre los días 20 y 21 de dicho mes, una paga de igual cuantía a la establecida en el apartado anterior.

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

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas gratificaciones extraordinarias, será preciso encontrarse al servicio de la Empresa durante doce meses consecutivos, como mínimo, en la fecha señalada para hacer efectiva cada una de ellas. De no ser así serán abonadas por doceavas partes computándose la fracción de mes como mes completo.

B) *Pagas extraordinarias Convenio.* — Quedan establecidas dos gratificaciones de 30 días cada una.

Las referidas gratificaciones comprenderán los conceptos de Salario base y Complementos salariales.

El pago de estas gratificaciones se efectuarán con motivo de las festividades de San Pedro y San Miguel (junio y septiembre).

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

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

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

Art. 21. — *Plus festivos.* — Para aquellos trabajadores que tengan que prestar servicio en sábado, domingo, o festivo por razón de su puesto de trabajo, la Empresa le reconoce una retribución de 4.000 pesetas por día trabajado.

Art. 22. — *Plus mensáfono.* — Para el servicio de guardias realizadas a través del mensáfono, se establece un plus de 3.702 pesetas por día.

Art. 23. — *Percepciones extra-salariales.*

1) *Plus transporte.* — La Empresa reconocerá por este concepto la cantidad de 275 pesetas a todo el personal fijo (obrero) por día trabajado.

2) *Plus ayuda transporte y comida.* — Para todo el personal Técnico y Administrativo, que haga jornada partida de lunes a viernes, se establece la cantidad de 538 pesetas por día efectivamente trabajado como ayuda reembolso comida y transporte.

CAPITULO V

Jornada de trabajo – Vacaciones – Horario de trabajo y permisos

Art. 24. — *Jornada y horario.* — Se establece la jornada laboral semanal de cuarenta horas de trabajo efectivas en turnos continuados de ocho horas, a excepción de aquellos que por la naturaleza de su trabajo, estén adscritos a departamentos o secciones en los que los sábados y domingos deban de ser considerados laborables. Se establece un descanso de veinte minutos a cargo de la Empresa para todo personal del centro de trabajo de lunes a viernes.

Para el personal técnico y Administrativo el horario será de ocho a catorce y de quince treinta a diecisiete treinta, de lunes a viernes, a excepción de aquellos que por su cometido estén conectados con los departamentos de producción.

Art. 25. — *Trabajos a turnos.* — Será facultad privativa de la Dirección de la Empresa organizar los turnos y relevos, cambiando aquellos cuando lo crea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en estas normas de trabajo, así como el deber de obtener permiso de la Inspección de Trabajo cuando signifique un cambio de horario aprobado en caso de no haber conformidad por el Comité de Empresa.

Art. 26. — *Vacaciones.* — Todo el personal de la Empresa disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año.

Podrá disfrutarse quince días ininterrumpidos del período antedicho desde el 1.º de julio al 31 de agosto.

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

Cuando exista coincidencia entre varios trabajadores que quieran usar el mismo período de vacaciones y este disfrute sea incompatible con la marcha del servicio, se establece un sistema de rotación por años em-

pezando la prioridad de esta rotación los trabajadores de más antigüedad en la Empresa, comenzando a computar aquella a partir de abril de 1980.

Art. 27. — *Permisos retribuidos.* — El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a reenumeración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de padres, hermanos o hijos.
- c) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por fallecimiento de tíos o sobrinos.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga 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 100 de las horas laborables 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 de la Ley del 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 a que tuviera derecho en la Empresa.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una 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.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a 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 duración de aquélla.

i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes de estudios relacionados con la actividad de la Empresa en centros oficiales o reconocidos oficialmente.

Para disfrutar de este permiso deberá avisar a la Dirección de la Empresa con antelación suficiente.

Art. 28. — *Puentes.* — Se establece como reducción de jornada, cinco días en cada uno de los años de duración del Convenio, cuyas fechas serán determinadas en Comisión Paritaria.

Se establece como jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre de los dos años de duración del

Convenio, la correspondiente al primer turno, teniendo que recuperar las horas el resto de los turnos.

CAPITULO VI

Beneficios sociales

Art. 29. — *Premio de vinculación.* — El personal que cumpla veinte años ininterrumpidos en la Empresa, se le concederá una gratificación de 105.000 pesetas brutas que se le pagará de una sola vez dentro del mismo mes en que cumpla estos años de servicios.

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

Art. 30. — *Primera Comunión.* — Todos los trabajadores con carácter fijo en la Empresa, afectados por este Convenio, percibirán una gratificación de 27.000 pesetas brutas para la celebración de la Primera Comunión de sus hijos o acto similar y justificarán la celebración del mismo por medio del comprobante correspondiente.

Art. 31. — *Canastilla por nacimiento.* — Igualmente se concede a todo el personal fijo de plantilla, una canastilla debidamente equipada que será entregada en el propio domicilio de los padres en los primeros días después del nacimiento del hijo, o cantidad equivalente que se fija en 29.000 pesetas brutas.

Art. 32. — *Préstamos.*

Fondo para adquisición de vivienda. — La Empresa amplía el fondo existente hasta 5.000.000 de pesetas para préstamos de adquisición de viviendas del personal.

El Comité de Empresa propondrá a la Dirección un reglamento para el funcionamiento de dicho fondo, con un tope máximo de 550.000 pesetas para préstamo de vivienda, amortizable en treinta meses, mediante retenciones idénticas mensuales en su nómina.

Fondo para la adquisición de vehículo. — Durante el presente Convenio se constituye con cargo a la Empresa un fondo especial separado del anterior por un importe de 5.000.000 de pesetas con destino a préstamos para la adquisición de vehículo propio (tope máximo 550.000 pesetas).

Dicho fondo especial sólo se aplicará para préstamos de aquellos trabajadores del Grupo Comercial o en su caso pertenecientes al Servicio Técnico de Barril, que precisen del vehículo para el desempeño de su trabajo en la Empresa.

Art. 33. — *Ayuda de estudios.* — Para la ayuda de estudios de los hijos de los trabajadores de plantilla fija, la Empresa concede para este Convenio un fondo subvención de importe total de 1.000.000 de pesetas brutas.

Este fondo podrá quedar incrementado por la deducción proporcional del capítulo de Plus de Eficiencia a percibir a la terminación de este Convenio de forma individual deducida en función del absentismo que se produzca durante la vigencia del presente Convenio.

Los casos excepcionales serán canalizados a través del Comité de Empresa y del cuadro facultativo de la Empresa con el visto bueno del Jefe respectivo.

No se considerarán absentismo las ausencias del trabajador por:

- Hospitalización.
- Permiso Maternidad.
- Accidente de Trabajo.

Tendrá la consideración de absentismo los accidentes de trabajo que deriven de:

- No uso de las prendas de Seguridad facilitadas por la Empresa.
- Incumplimiento de las normas de Seguridad.
- Casos de imprudencia.

Se crea un fondo de 445.000 pesetas brutas anuales en concepto de ayuda de estudios para los trabajadores fijos de la Empresa y relacionados con la actividad de la Empresa.

El Comité canalizará a la Dirección las solicitudes que se presenten.

Art. 34. — *Economato*. — La Empresa pagará las cuotas de las suscripciones de los productores en alguno de los economatos actualmente existentes, en la capital, previa presentación del justificante acreditativo de haber realizado el pago correspondiente a la mensualidad.

Art. 35. — *Transporte*. — La Empresa mantendrá los transportes actualmente existentes, mejorándolos si cabe al objeto de que puedan beneficiarse de los mismos la totalidad de los productores.

Art. 36. — *Cese por matrimonio*. — El personal fijo con contrato vigente a 1.º de abril de 1979 y que opte al contraer matrimonio por rescindir su Contrato de Trabajo, tendrá derecho a percibir una mensualidad de su salario por cada año de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo de diez mensualidades.

Art. 37. — *Jubilación*. — Para el personal que cumpla los 65 años a partir de la firma del presente Convenio, se establece la jubilación obligatoria a la indicada edad.

No obstante, todos los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio cumplan 64 años y deseen jubilarse voluntariamente en la citada fecha, podrán hacerlo percibiendo en este caso el 100 por 100 de los derechos pasivos, sin tener que esperar a los 65 años, en base a lo establecido en el artículo 12.º del Acuerdo Inter-Confederal.

Art. 38. — *Viudedad*. — La Empresa establecerá un complemento de viudedad en los casos de defunción del trabajador, derivada de enfermedad común y accidente fortuito, que se calculará de la forma siguiente:

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

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

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

Art. 39. — *Seguro de accidente*. — En el caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de cualquier naturaleza, la Empresa garantiza al afectado (fijo en plantilla) o, en su caso a sus herederos legales una indemnización por un importe de 5.000.000 de pesetas.

No obstante el anterior pacto, se mantiene la mejora social de anteriores convenios, de forma que en el caso que la muerte, invalidez absoluta o la gran invalidez tenga su causa en accidente de naturaleza laboral o en enfermedad contraída como consecuencia del trabajo habitual en la Empresa, se garantiza una indemnización al afectado o en su caso a los herederos legales por un importe de 1.300.333 pesetas.

En iguales circunstancias si la calificación de la incapacidad fuera total e irreversible para su profesión habitual la indemnización será de 650.756 pesetas.

Art. 40. — *Enfermedad y accidente*. — Todos los productores que sean dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo, debidamente acreditados con la baja correspondiente, continuarán percibiendo como complemento a las prestaciones que perciban del Seguro de Enfermedad o Mutua de Accidente, y mientras dure ésta, la diferencia entre la prestación económica que le otorgue el Seguro y el total de sus ingresos excepto el plus de transporte y ayuda comida.

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

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

CAPITULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 41. — Dado el cumplimiento a la orden de 9 de marzo de 1971, esta Empresa tiene constituido el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual velará por el exacto cumplimiento de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales concordantes y de general aplicación.

Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene promover en la Empresa la observancia y aplicación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como proponer, estudiar y

dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

La Empresa continuará potenciando a todos los niveles la formación en materia de Seguridad e Higiene, a fin de crear una correcta mentalidad en este campo.

El Comité de Seguridad e Higiene velará especialmente por la determinación de aquellos trabajos que sean insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos y en caso de que los mismos sean así declarados de conformidad con las disposiciones vigentes, será fijado un plazo para su desaparición o para su realización conforme a las normas que regulan esta materia. Siempre que se produzcan un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado, según establece la legislación vigente.

Es obligación del trabajador la utilización y uso de todos los aparatos y dispositivos de protección, incluidos los de índole personal, puestos a su servicio por la Empresa, y la de mantenerlos todos en condiciones tales de colocación, reglaje, funcionamiento y conservación, que en todo momento satisfagan el fin que con ellos se persigue.

El incumplimiento de esta obligación será sancionado según establece el Reglamento de Seguridad e Higiene.

Art. 42. — *Ropa de trabajo.* — La Empresa proveerá a cada uno de los trabajadores de ropa y calzado suficiente y adecuado a su trabajo.

Art. 43. — *Reconocimiento médico.* — De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, 21 noviembre 1959, se practicará obligatoriamente un reconocimiento médico a todos los trabajadores de la Empresa de forma anual. En dichos reconocimientos se practicarán todas las pruebas establecidas en dicho Reglamento y de forma particular los que correspondan al puesto de trabajo a que esté asignado.

En los análisis se practicarán con carácter obligatorio el recuento de hemáties y leucocitos, fórmula leucocitaria y velocidad de eritrosedimentación, investigación de componentes anormales y de sedimentos en la orina.

Para cada productor se habilitará una cartilla o ficha médica en la que se irán reflejando los resultados de los reconocimientos médicos periódicos, que se archivarán en el servicio médico a disposición de los interesados.

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

CAPITULO VIII

Representación del personal y derechos sindicales

Art. 44. — *Competencias del comité de empresa.* Sin perjuicio de las normas que sobre esta materia puedan establecerse por disposiciones legales futuras,

a las cuales se adaptará lo aquí expuesto, el Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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

1.2. — Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

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

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

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

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

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

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

1.8. — Ejercer una labor:

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

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. — Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. — Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

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

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

Art. 45. — *Garantías.* — Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se disponga en los convenios, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

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

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

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

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68., apartado e), del Estatuto de los Trabajadores en relación al número de trabajadores del centro.

Art. 46. — *Asambleas.* — La Empresa concede 6 horas al año para este concepto, siempre y cuando no se entorpezca la producción, previa solicitud y aprobación por la Dirección.

Art. 47. — *Tablones de anuncios.* — La Empresa pondrá a disposición del Comité tres tablones de anuncios limitándose su utilización para asuntos socio-laborales, (Oficinas, Vestuario, Maltería). Todos los documentos que se exhiban estarán suscritos, entregando una copia simultáneamente a la Dirección.

CAPITULO IX

Disposiciones generales

Art. 48. — *Incremento salarial.* — El incremento salarial establecido a partir del 1-4-91, será el 7,50 por 100 sobre las Tablas vigentes al 31-3-91.

A partir del 1-4-92, se procederá a aplicar un incremento salarial igual el I.P.C. previsto por el Gobierno para el citado año, más 2 puntos.

Dicho aumento tendrá carácter provisional hasta conocer el I.P.C. real que se produzca durante el mencionado año, en cuyo momento se revisará con carácter retroactivo al 1-4-92.

Art. 49. — *Revisión salarial.* — En el supuesto de que el I.P.C. a 31-12-91 y para dicho año, superase el 6 por 100 a partir del 1-4-91, se revisará con carácter retroactivo a la citada fecha el incremento pactado en este Convenio en lo que exceda de este porcentaje.

Art. 50. — *Derecho supletorio.* — En todos los aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás de general aplicación.

CAPITULO X

Disposiciones transitorias

Art. 51. — *Recalificación profesional.* — Antes del 31 de marzo de 1993 se habrá tenido que proceder a una recalificación profesional a todos los puestos de trabajo y personas, a cuyo fin se efectuarán las pruebas de capacidad necesarias en base a unos baremos objetivos y criterios de evaluación continua internacionalmente aceptados, dentro del Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral.

Art. 52. — Una vez realizada la recalificación establecida en el artículo anterior, el trabajador que realice funciones de superior categoría recibirá la diferencia según el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral. Asimismo se le reconocerá la categoría profesional superior, si realiza este trabajo por un tiempo mayor a seis meses durante un año u ocho durante dos años y siempre que dicho desempeño no sea como consecuencia de sustituir a un trabajador de baja por enfermedad, vacaciones u otra causa de suspensión de trabajo.

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

ANEXO I

<i>Categorías</i>	<i>Coefic.</i>	<i>Base día</i>	<i>Base mes</i>	<i>Base año</i>
<i>— Técnicos</i>				
T. Grado Superior	2.50		148.800	2.380.800
T. Grado Medio	2.10		124.890	1.998.240
Oficiales de 1. ^a	1.50		89.310	1.428.960
Oficiales de 2. ^a	1.30		77.430	1.238.880
Auxiliares	1.10		65.490	1.047.840
<i>— Administrativos</i>				
Jefe de 1. ^a	1.90		113.070	1.809.120
Jefe de 2. ^a	1.65		98.190	1.571.040
Oficial 1. ^a	1.50		89.310	1.428.960
Oficial 2. ^a	1.30		77.430	1.238.880
Auxiliares	1.10		65.490	1.047.840
<i>— Comerciales</i>				
Jefe de 1. ^a	1.90		113.070	1.809.120
Jefe de 2. ^a	1.65		98.190	1.571.040
Inspector 1. ^a	1.55		92.310	1.476.960
Inspector 2. ^a	1.40		83.400	1.334.400
Promotor de Publicidad	1.50		89.310	1.428.960
<i>— Obreros</i>				
Oficial 1. ^a —Jefe Equipo—	1.50	2.977	89.310	1.428.960
Oficial 1. ^a	1.30	2.581	77.430	1.238.880
Oficial 2. ^a	1.20	2.382	71.460	1.143.360
Oficial 3. ^a	1.10	2.183	65.490	1.047.840
Auxiliar 1. ^a	1.05	2.086	62.580	1.001.280
Auxiliar 2. ^a	1.00	1.986	59.580	953.280
<i>— Monitores Comerciales</i>				
<i>— Monitores Barril</i>				
<i>— Limpieza Barril</i>				
Oficial 1. ^a —Jefe Equipo—	1.50	2.977	89.310	1.428.960
Oficial 1. ^a	1.30	2.581	77.430	1.238.880
Oficial 2. ^a	1.20	2.382	71.460	1.143.360
Oficial 3. ^a	1.10	2.183	65.490	1.047.840
Auxiliar 1. ^a	1.05	2.086	62.580	1.001.280
Auxiliar 2. ^a	1.00	1.986	59.580	953.280
<i>— Subalternos</i>				
Subalternos de 1. ^a	1.20		71.460	1.143.360
Subalternos 2. ^a	1.10		65.490	1.047.840
Ordenanza	1.10		65.490	1.047.840
Telefonista	1.10		65.490	1.047.840

ANEXO II

Nivel de los puestos de trabajo

Nivel 12. — Jefe de Equipo.

Nivel 11. — Maquinista Cervecería, Inspector de Mantenimiento, Operador Equipo Nivel.

Nivel 10. — Maquinista Maltería, Llenadoras, Tornero, Fresador, Operario Barrilería, Oficial 1.^a Eléctrico, Oficial 1.^a Mecánico.Nivel 9. — Oficial 2.^a Eléctrico, Oficial 2.^a Mecánico, Cocedor.

Nivel 8. — Lavadora, Coordinador Barril.

Nivel 7. — Etiquetadora, Conductor de Dirección, Albañiles, Molineros, Bodegueros, Filtradores, Operario de Maltería.

Nivel 6. — Conductores Carretillas, Conductores Vehículos, Monitores Ventas, Pasteurizador, Oficial Laboratorio Multiembalaje.

Nivel 5. — Servicio Técnico Barril, Paletizador, Despaletizador, Ayudante Cocción, Ayudante Bodegas, Ayudante Filtros, Reparto Directo, Ayudante Mantenimiento, Auxiliar Mantenimiento, Engrasador.

Nivel 4. — Embaladora, Desembaladora, Despaletizado Botella Nueva, Ayudante Laboratorio.

Nivel 3. — Almacén Ventas.

Nivel 2. — Inspección Llenos, Inspección Vacíos, Pintor.

Nivel 1. — Trabajos Auxiliares.

ANEXO III

		<i>Ptas./día laborable</i>		<i>Ptas./día laborable</i>	
Nivel 12 ..	872	Nivel 6 ...	476		
Nivel 11 ..	802	Nivel 5 ...	442		
Nivel 10 ..	732	Nivel 4 ...	419		
Nivel 9 ...	662	Nivel 3 ...	400		
Nivel 8 ...	618	Nivel 2 ...	369		
Nivel 7 ...	512	Nivel 1 ...	334		

ANEXO IV

Tabla de horas extras personal obrero

Antigüedad bienios 0/0	Jefe Equipo		Oficial 1. ^a		Oficial 2. ^a		Oficial 3. ^a		Auxiliar 1. ^a		Auxiliar 2. ^a	
	L-V	Fest.	L-V	Fest.	L-V	Fest.	L-V	Fest.	L-V	Fest.	L-V	Fest.
0	1.089	1.329	897	1.193	810	1.076	767	1.021	726	968	703	938
5	1.120	1.490	921	1.228	835	1.111	790	1.049	750	999	725	967
10	1.154	1.536	950	1.265	858	1.143	815	1.085	771	1.028	748	997
15	1.187	1.579	980	1.304	883	1.175	840	1.118	794	1.061	770	1.027
20	1.215	1.627	1.007	1.344	911	1.213	864	1.154	819	1.092	791	1.053
25	1.258	1.674	1.038	1.383	939	1.251	890	1.186	841	1.122	817	1.091
30	1.298	1.728	1.067	1.425	967	1.285	917	1.220	865	1.154	841	1.122
35	1.336	1.778	1.098	1.467	996	1.322	943	1.258	896	1.192	864	1.155
40	1.372	1.831	1.134	1.507	1.026	1.364	970	1.291	920	1.227	892	1.189
45	1.414	1.885	1.169	1.557	1.055	1.408	1.002	1.336	948	1.261	919	1.224
50	1.459	1.945	1.200	1.601	1.089	1.446	1.029	1.372	977	1.302	944	1.259
55	1.502	2.003	1.239	1.653	1.118	1.490	1.063	1.413	1.006	1.340	975	1.299
60	1.545	2.062	1.274	1.701	1.154	1.536	1.095	1.457	1.034	1.381	1.004	1.338

ANEXO V

Tabla de horas extras personal administrativo y técnico

Antigüedad bienios 0/0	Oficial 1. ^a		Oficial 2. ^a		Auxiliar		Antigüedad bienios 0/0	Oficial 1. ^a		Oficial 2. ^a		Auxiliar	
	L-V	Fest.	L-V	Fest.	L-V	Fest.		L-V	Fest.	L-V	Fest.	L-V	Fest.
0	897	1.193	810	1.076	767	1.021	35	1.098	1.467	996	1.322	943	1.258
5	921	1.228	835	1.111	790	1.049	40	1.134	1.507	1.026	1.364	970	1.291
10	950	1.265	858	1.143	815	1.085	45	1.169	1.557	1.055	1.408	1.002	1.336
15	980	1.304	883	1.175	840	1.118	50	1.200	1.601	1.089	1.446	1.029	1.372
20	1.007	1.344	911	1.213	864	1.154	55	1.239	1.653	1.118	1.490	1.063	1.413
25	1.038	1.383	939	1.251	890	1.186	60	1.274	1.701	1.154	1.536	1.095	1.457
30	1.067	1.425	967	1.285	917	1.220							

3965.—104.625

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 2 de agosto de 1991, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Gráficas Burgos, S.A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Gráficas Burgos, S.A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa, en repre-

sentación de los trabajadores, el día 25-7-1991 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 31 de julio de 1991.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 2 de agosto de 1991. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social Accidental, Antonio Corbí Echevarrieta.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Gráficas Burgos, S.A.»

CAPITULO I

Artículo 1.º — *Ambitos territorial y funcional.* — Las normas del presente Convenio son de aplicación a la empresa «Gráficas Burgos, S.A.», en todos sus locales y puestos de trabajo.

Art. 2.º — *Ambito personal.* — Afectará a la totalidad de los trabajadores que trabajan por cuenta de la citada empresa.

Art. 3.º — *Ambito temporal.* — El presente Convenio tendrá un plazo de vigencia de dos años, entrará en vigor el día 1 de enero de 1991 y finalizará el 31 de diciembre de 1992.

Art. 4.º — *Revisión y prórroga.* — Serán competentes para denunciar el presente Convenio, proponiendo su revisión, cualquiera de las partes que lo suscriban.

La denuncia proponiendo la revisión deberá presentarse por escrito a la parte contraria con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de la vigencia. En el escrito de la denuncia se incluirá el acuerdo adoptado por la representación que solicite la rescisión o revisión, en el que se razonarán las causas que determinen y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se remitirá copia, a los efectos de registro, a la Dirección Provincial de Trabajo.

Si ninguna de las partes solicitara en tiempo y forma la resolución o revisión del presente Convenio, éste se prorrogará tácitamente de año en año, pudiendo ser denunciado en cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º — *Absorción y compensación.* — Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribución que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

Art. 6.º — *Condiciones más beneficiosas.* — Las mejoras adquiridas en anteriores pactos con la Empresa consideradas en su totalidad, serán mantenidas durante la vigencia de este Convenio como condiciones más beneficiosas.

Art. 7.º — *Revisión salarial.* — Durante los dos años de vigencia de este Convenio se acuerda un incremento salarial en todos los conceptos retributivos, a excep-

ción de la prima que se negociará por separado, de un 8 por 100 con efectos de primero de enero de 1991. Si a 31 de diciembre de 1991 el I.P.C. supera el cómputo anual comparado con el del 30 de diciembre de 1990 más de un 6,5 por 100, se realizará una revisión automática sobre todos los conceptos retributivos en el mismo porcentaje en que dicho I.P.C. supere dicho 6,5 por 100.

Para el segundo año de vigencia se acuerda una revisión del 1,5 por 100 sobre el I.P.C. que se produzca a 31 de diciembre de 1991, una vez efectuadas las correcciones que en su caso procedan.

Dicho 1,5 por 100 se mantendrá sobre el I.P.C. que se produzca a 31 de diciembre de 1992 si su porcentaje resultara superior al que sirvió de base al 1 de enero.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º — *Facultades de la Empresa.* — Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización técnica y práctica de cuantos trabajos se realicen por su personal, pudiendo establecer los sistemas de racionalización y división de los mismos que estime convenientes, y que faculte el mayor y mejor aprovechamiento de las condiciones personales y laborales de cuantos la integran y su perfeccionamiento profesional.

La señalada facultad alcanza, a la exigencia de rendimientos normales, a la adjudicación de cometidos o tareas necesarias para la plena ocupación del trabajador con arreglo a las necesidades de organización dentro de cada sección, a la aplicación de los turnos convenidos, en el último Convenio, al establecimiento de controles, tanto de presencia como de utilización, circulación y salida de documentos, materiales, útiles de trabajo, etc., y en general a cuantas facultades de Dirección y organización son propias de la Empresa e irrenunciables de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control, se ajustarán a unas condiciones de trabajo, que no supongan perjuicio físico y psíquico al trabajador, se relacionarán con los estudios para el cómputo de jornadas y se emplearán con el objeto prioritario de una óptima distribución del trabajo y la plena ocupación de todos los productores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos, habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y, muy especialmente, aquéllas que afecten a la integridad personal de los trabajadores, mediante el manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

Sin merma de las facultades que le son propias, la Dirección informará al Comité de Empresa sobre los nuevos métodos o sistemas que trate de implantar, quien a su vez podrá informar orientar o asesorar a la Dirección sobre todos los temas o cuestiones en que sedosa perceptivo su dictamen.

La Empresa tendrá a disposición de los trabajadores las tareas asignadas a su puesto de trabajo, y a la de sus representantes legales las normas y baremos correspondientes.

CAPITULO III

Jornada de trabajo

Art. 9.º — *Jornada de trabajo.* — Durante los dos años de vigencia del Convenio se mantiene la jornada anual de 1.776 horas de trabajo efectivo.

Todos los turnos dispondrán de un descanso diario de 15 minutos, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 10. — *Vacaciones.* — Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones, sin que en ningún caso puedan quedar comprendidos dentro de ellos más de cuatro domingos.

Estas vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano.

La Empresa abonará, durante el período vacacional, todos los conceptos retributivos a excepción de las horas extraordinarias y plus de prolongación de jornada. Los conceptos variables tales como primas, nocturnidad, festividad y cualquier otro de esta índole, se abonará sobre el promedio de las cantidades percibidas por el trabajador durante los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del disfrute de las vacaciones.

Art. 11. — *Licencias y permisos.* — Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar permisos retribuidos, por la duración y motivos que a continuación se indican:

— Quince días en caso de matrimonio.

— Tres días naturales, que podrán ampliarse en dos más cuando el trabajador necesite trasladarse igual o superior a los 200 kilómetros, en caso de alumbramiento de esposa o enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— Un día por traslado de domicilio.

— Por el tiempo indispensable para la asistencia de exámenes que deberá justificarse posteriormente.

CAPITULO IV

Régimen de retribuciones.

Art. 12. — *Sueldos.* — Se considerarán salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes al traslado, suspensiones o despidos.

Los sueldos reflejados, así como todas las retribuciones complementarias, son cantidades brutas, de las que habrá que deducir las cargas fiscales y cuotas de la Seguridad Social que sean a cargo del trabajador, en la forma y cuantía señaladas por las Leyes.

Operará la compensación o absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

La remuneración anual se pacta en función de las horas anuales de trabajo.

Art. 13. — *Conceptos retributivos.* — Las retribuciones del personal por jornada normal de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento de Convenio.
- Plus de festividad.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de turnicidad.
- Gratificaciones extrasalariales.
- Complementos extrasalariales.

Art. 14. — *Salario base.* — Todos los trabajadores, según su categoría profesional y calificación de su puesto de trabajo, percibirán en concepto de salario base las cantidades que se especifican en el anexo I de este Convenio.

Art. 15. — *Plus de antigüedad.* — Todos los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El importe de este complemento personal de antigüedad será del 3 por 100 del salario base que perciba el trabajador, por cada trienio o quinquenio cumplido.

Art. 16. — *Complemento de Convenio.* — Todos los trabajadores de la Empresa percibirán en concepto de complemento de Convenio las cantidades que se indican en el anexo I, según su categoría profesional y calificación de su puesto de trabajo.

Art. 17. — *Plus de festividad.* — Como quiera que, por las necesidades del trabajo y la programación de las guías telefónicas a la que la Empresa está sometida y que la viene impuesta por las necesidades de sus clientes, puede establecerse la realización de un cuarto turno, que llevará aparejada la obligación de trabajar sábados y domingos, dichos turnos se percibirán con el incremento de un 75 por 100 sobre la remuneración normal de una jornada de trabajo y la compensación del día trabajado con un día de descanso en cualquier otro día de la semana.

Art. 18. — *Plus de turnicidad.* — Se acuerda el establecimiento de un Plus de turnicidad, que percibirán todos los trabajadores de la Empresa y cuyos importes son los que se fijan en el anexo I a este Convenio según la categoría profesional que ostenten y la calificación de su puesto de trabajo.

Este Plus de turnicidad se percibirá mensualmente todos los meses del año, incluido el mes de vacacio-

nes y no se abonará en las pagas extraordinarias. La aplicación de este plus entrará en vigor el día en que se publique este Convenio en el «Boletín Oficial» de la Comunidad.

Todo el personal que perciba este plus vendrá obligado a trabajar en cualquier turno de mañana, tarde o noche, e incluso en el cuarto turno que realizaría los sábados y domingos, siempre que las necesidades de trabajo así lo exigieran y sin que tengan que moverse de su sección, salvo acuerdo individual entre las partes, a excepción de los peones y auxiliares de taller que pueden prestar sus servicios en cualquier máquina o sección de la Empresa.

Con el establecimiento de este plus, y la percepción del mismo, todos los trabajadores se comprometen a prestar sus servicios en cualquier turno sin necesidad de solicitar autorización a la Autoridad Laboral para la implantación o supresión de dichos turnos, bien sean de mañana, tarde o noche o en sábados y domingos. Por su parte, la Empresa se obliga a comunicar a los trabajadores afectados por la modificación de turnos dicha circunstancia con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se produzca el cambio.

Art. 19. — *Plus de nocturnidad.* — Todos los trabajadores de la Empresa, según su categoría y calificación del puesto de trabajo, cuando realicen jornadas comprendidas entre las 22,00 y las 6,00 horas, percibirán un Plus de Nocturnidad por el importe que se fija en el anexo I a este Convenio.

Art. 20. — *Pagas extraordinarias.* — Todos los trabajadores de la Empresa percibirán dos gratificaciones extraordinarias, la primera en el mes de junio, correspondiente al primer semestre del año, y la segunda la de Navidad, que se percibirá en el mes de diciembre, correspondiente al segundo semestre. Los importes de estas gratificaciones extraordinarias son los que se fijan en el anexo I a este Convenio, al que habrá de adicionarse las cantidades que tengan derecho a percibir en concepto de Plus de antigüedad, según la categoría y calificación del puesto de trabajo.

Estas gratificaciones se percibirán en la última quincena del mes de junio, la correspondiente al primer semestre, y entre el 15 y 24 de diciembre, la correspondiente al segundo semestre.

El personal que cese o ingrese durante el año, los eventuales, interinos y temporales, percibirán estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente.

Art. 21. — *Paga de beneficios.* — En concepto de paga de beneficios todos los trabajadores de la Empresa percibirán antes del 30 de marzo de cada año una paga extraordinaria por los importes que se recogen en el anexo I a este Convenio, según su categoría y calificación de su puesto de trabajo, a los que habrá de adicionarse las cantidades que puedan corresponderles en concepto de Plus de antigüedad.

Art. 22. — *Plus de prolongación de jornada.* — Manteniéndose las 1.776 horas de trabajo efectivo al año y con el fin de recuperar las horas improductivas por los descansos diarios, paradas de máquina, averías o cualquiera otras que puedan producirse se esta-

blece un Plus de prolongación de jornada que se abonará por el importe del 175 por 100 sobre la hora trabajada recuperada. Dicha recuperación se realizará cuando las necesidades del trabajo lo requieran y será voluntaria su aceptación por el trabajador afectado.

Este plus, en ningún caso, tendrá la consideración de hora extraordinaria y su cotización se realizará dentro del concepto de contingencias generales al Régimen General de la Seguridad Social.

Las horas recuperadas en cómputo anual no podrán ser superiores a 50 por trabajador.

El importe de las horas extraordinarias es el que se fija en el anexo I a este Convenio para cada categoría profesional y calificación de puesto de trabajo.

Art. 24. — *Complemento de incapacidad laboral transitoria.* — Se acuerda un complemento salarial en caso de I.L.T. por enfermedad común o accidente de trabajo, mediante el cual la Empresa completará las cantidades abonadas por la Seguridad Social y el 100 por 100 de la base reguladora que por la contingencia correspondiente tenga el trabajador afectado. Dicho complemento se abonará a partir del día 15 de baja en caso de enfermedad y desde el primer día en caso de accidente, intervención quirúrgica u hospitalización del trabajador afectado, siempre que el índice de absentismo en la Empresa sea inferior al 8 por 100 durante el primer año de vigencia y al 10 por 100 a partir del segundo año, entrará en vigor a partir de la homologación de este Convenio.

Art. 25. — *Condiciones económicas del Convenio.* — Todas las condiciones económicas recogidas en este capítulo están referidas al primer año de vigencia del Convenio, y su entrada en vigor, sea cual fuere la fecha en que este Convenio quede registrado y la que se publique en el «Boletín Oficial» de la Comunidad, será la de 1 de enero de 1991 a excepción del Plus de Nocturnidad que entrará en vigor el mismo día de la publicación en el boletín del presente acuerdo.

Para el segundo año de vigencia, como ya quedó recogido en el artículo séptimo de este texto articulado, se realizará una revisión salarial sobre todos los conceptos retributivos equivalente al 1,5 por 100 sobre el I.P.C. que se produzca a 31 de diciembre de 1991, una vez efectuadas las correcciones que procedan, en su caso, de la revisión salarial para el primer año.

CAPITULO V

Seguridad e higiene

Art. 26. — Tanto la Dirección de la Empresa, como la representación social, conscientes de la responsabilidad que tienen de velar por la salud e integridad de cuantos trabajan en Grafibur, se comprometen y obligan a observar las prevenciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad Social e Higiene en el trabajo y así mismo de cuantas disposiciones complementarias se dicten al respecto.

Art. 23. — *Horas extraordinarias.* — Como norma general se acuerda la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible, con arreglo a los siguientes criterios:

1.º — Quedan suprimidas todas las horas extraordinarias que no tengan el carácter de estructurales.

2.º — Dadas las características de la Empresa y su dependencia de las planificaciones y programaciones anuales de confección de guías telefónicas, en determinadas épocas del año pueden producirse períodos punta de producción, que pueden llevar aparejadas la obligatoriedad, sin perjuicio del establecimiento de cuarto turno, de la realización de horas extraordinarias. Estas horas, cuando se realicen, tendrán siempre la consideración de horas estructurales y se regirán por los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otras causas análogas y cuya no realización pueda producir graves o irreparables perjuicios a la Empresa.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos sean imprevisibles o su no realización de las mismas puedan producir pérdidas materiales a la Empresa, anulación de pedidos o, incluso, la pérdida de un cliente. Igualmente tendrán esta consideración las horas que sean necesarias realizar para cubrir ausencias imprevistas del personal, las necesarias para la puesta en marcha de cualquier máquina, y las de mantenimiento.

La realización de horas extraordinarias serán de libre aceptación por el personal, a excepción de las recogidas en el apartado a) del presente artículo.

En el supuesto de que las horas extraordinarias realizadas superasen las 5.000 anuales, la Empresa se obliga a dar fijeza a un trabajador temporal.

Art. 27. — Todo trabajo que después de efectuadas las menciones oportunas sea declarado insalubre, penoso, peligroso, tendrá un carácter excepcional, debiendo en todo los casos fijarse un plazo por el Comité de Seguridad e Higiene para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

Art. 28. — Los riesgos para la salud del trabajador se prevenirán evitando:

1. — Su generación.
2. — Emisión.
3. — Su transmisión.

Sólo en la última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En su caso, esta última medida, será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión o transmisión del riesgo.

Art. 29. — Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social, como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este Convenio como enfermedad laboral, o profesional.

Art. 30. — Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará de forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias, para evitar la repetición de dicho daño.

Art. 31. — Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del pue-

to de trabajo o de la infraestructura de la Empresa, podrá éste recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. El Comité propondrá las medidas oportunas para que el riesgo desaparezca.

Art. 32. — El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto por seis miembros, tres por parte Empresarial y tres por la parte Social, que en su momento de terminará el Comité de Empresa.

DISPOSICIONES FINALES

1.ª — En todo lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Nacional de Artes Gráficas.

2.ª — *Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio.* — El presente Convenio se concierta entre:

La Dirección de «Gráficas Burgos, S.A.», en representación de la Empresa.

El Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

3.ª — *Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio.* — A los efectos del presente Convenio y de dirimir las diferencias de aplicación que puedan surgir en materia relacionada con el mismo, se crea una comisión paritaria de vigilancia e interpretación, con las atribuciones y facultades previstas en la legislación vigente, y será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio.

La Comisión estará compuesta por tres miembros por cada una de las partes, y su domicilio se fija en el de los locales de la Empresa, sitos en la calle Padre Arregui, s/n., de Burgos.

Las atribuciones específicas de Comisión serán las siguientes:

Interpretación del Convenio.

Arbitraje de los problemas o cuestiones que sean sometidas por las partes relativas a los temas recogidos en el texto articulado.

Conciliación facultativa en problemas colectivos.

Vigilancia de lo pactado.

Cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio.

La Comisión de vigilancia e interpretación se reunirá por decisión del 50 por 100 de la misma o cuando un 10 por 100 de la plantilla lo solicite, siempre que hayan transcurrido dos meses desde la última reunión salvo que el tema a debatir requiera una reunión de urgencia.

4.ª — Los representantes del Comité de Empresa podrán solicitar la acumulación en uno o varios miembros de su Sindicato de las horas sindicales a que tienen derecho, sin que pueda rebasar el máximo total, a razón de 25 horas por miembro del Comité de Empresa.

5.ª — Antes del 31 de octubre de 1991 la Comisión Paritaria del Convenio estudiará la posibilidad de suscribir un plan de jubilaciones que modifique o anule la póliza de Seguro de Vida existente en la Empresa.

6.^a — La Empresa mantendrá un fondo de 2.500.000 pesetas para atender préstamos justificados del personal de su plantilla. La solicitud de los préstamos deberá tramitarse a través del Comité de Empresa y la Dirección acordará su concesión que la necesidad y justificación así lo aconseje. La cantidad máxima que puede solicitarse de este fondo es de 240.000 pesetas que el trabajador abonará en doce mensualidades sucesivas, a partir del mes siguiente al de la concesión del préstamo, por importe de una doceava parte de la cantidad concedida.

7.^a — Los atrasos correspondientes, por la retroactividad pactada, del presente Convenio serán liquidados por la Empresa, como cantidad a cuenta, en el momento en que el trabajador inicie sus vacaciones anuales.

8.^a — *Aprobación y forma del Convenio.* — Leído y aprobado, por ambas representaciones de la Comisión Deliberadora del Convenio, el presente texto articulado, lo firman en prueba de conformidad en Burgos, a veinticinco de julio de mil novecientos noventa y uno.

ANEXO I

Retribuciones mensuales

Calificación	Salario base	Complemento Convenio	Plus turnicidad	Paga extra	Paga beneficios	Plus diario festividad	Plus diario nocturnidad	Hora extra
1,16	48.595	50.556	7.884	99.153	50.297	2.444,57	692,42	1.511
1,28	53.625	55.786	8.100	109.409	55.502	2.697,79	764,09	1.660
1,34	56.136	56.078	8.208	112.212	58.101	2.766,92	799,87	1.702
1,55	64.934	53.894	8.424	118.826	67.207	2.929,99	925,23	1.805
1,63	68.285	54.295	8.640	122.578	70.676	3.022,52	972,48	1.863
1,70	71.217	54.754	8.856	125.865	73.711	3.106,16	1.014,76	1.915
1,80	75.407	53.549	9.288	128.951	78.047	3.179,73	1.074,46	1.966
1,90	79.596	54.238	9.720	133.854	82.382	3.300,02	1.134,14	2.042
2,10	87.975	66.264	10.584	154.236	91.054	3.803,14	1.253,53	2.343
2,20	92.163	66.820	11.016	158.979	95.390	3.920,14	1.313,22	2.417
2,40	99.168	69.275	11.880	168.443	104.066	4.211,08	1.432,65	2.567
2,60	107.432	87.945	12.744	195.377	112.738	4.884,42	1.552,62	2.957

ANEXO II

Retribuciones anuales

Calificación	Salario base	Complemento Convenio	Plus turnicidad	Paga extra	Paga beneficios	Total anual
1,16	583.144	606.669	94.608	198.305	50.297	1.533.024
1,28	643.496	669.426	97.200	218.819	55.502	1.684.443
1,34	673.628	672.935	98.496	224.424	58.101	1.727.584
1,55	779.204	646.725	101.088	237.653	67.207	1.831.876
1,63	819.424	651.538	103.680	245.156	70.676	1.890.474
1,70	854.609	657.053	106.272	251.731	73.711	1.943.376
1,80	904.882	642.586	111.456	257.972	78.047	1.994.873
1,90	955.147	650.860	116.640	267.707	82.382	2.072.736
2,10	1.055.696	795.168	127.008	308.472	91.054	2.377.398
2,20	1.105.960	801.843	132.192	317.958	95.390	2.453.343
2,40	1.190.020	831.301	142.560	336.887	104.066	2.604.833
2,60	1.289.187	1.055.335	152.928	390.755	112.738	3.000.943

4577.—56.160

ANUNCIOS PARTICULARES

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

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

- Lbta. núm. 3000-001-146637-3. Of. C/. Miranda.
- Lbta. núm. 3000-002-052307-3. Of. Espolón.
- Lbta. núm. 3000-002-057352-4. Of. Espolón.
- Lbta. núm. 3000-004-259893-9. Of. Gamonal.

- Lbta. núm. 3000-061-002072-0. Of. C/. Madrid.
- Lbta. núm. 3000-065-000540-9. Of. Juan de Padilla.
- Lbta. núm. 3000-089-000147-3. Of. Miranda de Ebro.
- Lbta. núm. 3000-091-003807-5. Of. Principal.
- Lbta. núm. 3000-111-015941-4. Of. Belorado.
- Lbta. núm. 3000-195-019522-1. Of. Quincoces de Yuso.
- Lbta. núm. 3000-221-008147-4. Of. Lezana de Mena.

Plazo de reclamaciones: 15 días.

6104.—3.000