



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	INSERCCIONES 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 22 de noviembre	Número 223

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL

SECCION DE CONTRATACION

La Comisión de Gobierno de la Corporación, en sesión celebrada el día 21 de noviembre de 1991, acordó aprobar inicialmente los siguientes proyectos:

Presupuesto pesetas

- Carretera de Angulo a Santa Olaja	49.999.999
- Variante de Cañizar de Argaño (BU-V-6018)	3.772.854
- Ensanche puente sobre río Arlanza en Vilviestre del Pinar (BU-V-8225)	7.897.728
- Puente sobre río Arlanza en Barbadillo del Mercado (BU-V-8205)	68.892.823
- Ensanche y mejora (BU-V-1134), Terradillos a Sotillo	45.921.147
- Travesía de Regumiel de la Sierra	24.100.000
- Ensanche y mejora carretera Burgos-Roa (BU-P-1007), tramo P.K. 4,000	68.260.963
- E. y M. BU-P-1007, tramo Villagonzalo-Arcos	26.191.719
- E. y M. BU-P-1007, tramo Villanueva Matamala-Pedrosa de Muñó	23.057.386
- E. y M. BU-P-1007, tramo Pedrosa de Muñó, P. K. 19,5	42.886.327
- E. y M. BU-P-1007, tramo P. K. 20,1 a Presencio	66.230.903
- E. y M. BU-P-1007, tramo P. K. 19,5 al 20,1 (2.ª fase)	20.326.207
- E. y M. BU-P-1007, travesía Pedrosa de Muñó (2.ª fase)	20.518.228
- E. y M. BU-P-1007, travesía Villanueva Matamala (2.ª fase)	36.008.001
- E. y M. BU-P-1007, travesía de Presencio	24.564.901
- E. y M. BU-P-1007, Presencio-Ciaddoncha	49.039.001
- BU-V-5021, Riocerezo-Rublacedo de Abajo, fase 1.ª	171.875.000
- BU-V-5021, Riocerezo-Rublacedo de Abajo, fase 2.ª	38.125.000
- E. y M. BU-P-1102, Aranda-Sotillo de la Ribera	238.000.000
- BU-V-5202, Cubilla-La Aldea Portillo Busto	52.200.000
- BU-V-5531, Ribera-Villanueva Valdegobía	65.600.000
- BU-P-1007, Burgos-Roa	55.726.733
- BU-P-1102, Aranda a Sotillo	10.079.725
- BU-P-4013, Castrojeriz por Hontanas a BU-P-4041	10.596.496
- BU-P-8012, de BU-8010, por Los Ausines a Torrelara	8.207.848

	<i>Presupuesto pesetas</i>
— BU-V-1103, Gumiel del Mercado a C-629	19.496.607
— BU-V-6423, Arija al límite provincia	20.918.028
— BU-V-6014, Fuencivil a Brullés	4.289.777
— BU-V-6222, Basconcillos-Sargentos (P. K. O-11,582)	19.823.035
— BU-V-6025, Hoyos del Tozo a BU-6222	2.727.737
— BU-V-5111, Valdequintanilla por Valderrueda a Briviesca	11.671.309
— BU-V-6066, Avellanosa por La Nuez a BU-6220	12.500.000
— BU-V-9231, Fuentelcésped al límite provincia	4.000.000
— BU-V-9215, N-234 por Pinilla Barruecos a C-611	6.000.000
— BU-V-5113, Briviesca-La Vid	11.542.038
— Adicional a E. y M. BU-P-8132, Ibeas de Juarros-Pradoluengo	3.703.547
— Reformado a ensanche puente sobre río Engaña en BU-V-5631 (Pedrosa de Valdeporres) ..	4.972.759

Los referidos proyectos se someten a información pública, por término de ocho días, a fin de que puedan formularse reclamaciones, entendiéndose definitivamente aprobados si en el referido período no se formulare alegación o reclamación alguna.

Burgos, 21 de noviembre de 1991. — El Presidente, Vicente Orden Vigará.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número seis

Doña María Felisa Herrero Pinilla, Magistrada-Juez de Primera Instancia número seis de Burgos.

Hago saber: Que en autos de juicio ejecutivo, seguidos en este Juzgado al número 239 de 1990, contra Compañía de Pielas y Manufacturas Viejo Continente, S.A., sobre reclamación de cantidad, por resolución dictada con esta fecha he acordado sacar a la venta en pública subasta, los bienes que después se indicarán, embargados en dicho procedimiento como de la propiedad del demandado, por el precio que para cada una de las subastas que se anuncia se indica a continuación:

El remate tendrá lugar en la Sala Audiencia de este Juzgado en los días y en la forma siguiente:

En primera subasta, el día 20 de enero de 1992, a las 10 horas, por el precio de tasación de cada uno de los bienes.

En segunda subasta, caso de no haber postores en la primera el día 12 de febrero de 1992, a las 10 horas, con rebaja del 25 por 100 del precio de tasación.

En tercera subasta, caso de no haber postores en la segunda el día 9 de marzo de 1992, a las 10 horas, sin sujeción a tipo.

Se advierte a los licitadores:

1.º — Que no se admitirán posturas en primera y segunda subasta que no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación.

2.º — Que para tomar parte en la primera o en la segunda subasta deberán consignar, previamente, en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juz-

gado, abierta en el Banco Bilbao-Vizcaya de esta ciudad, número de cuenta 1.075, haciendo constar el número del procedimiento y el concepto del ingreso, el 20 por 100 del precio de cada subasta, y para la tercera el 20 por 100 del precio fijado para la segunda subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos presentando en dicho caso el resguardo de ingreso que expida dicho Banco.

3.º — Que el ejecutante podrá tomar parte en las subastas y mejorar las posturas que se hicieren, sin necesidad de consignar cantidad alguna.

4.º — Que no se admiten consignaciones en el Juzgado.

5.º — Que el remate podrá hacerse a calidad de tercero, lo que verificarán dentro del plazo legal.

6.º — Que en todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración podrán hacerse posturas por escrito, en el Banco y cuenta a que alude la condición segunda.

7.º — Que a instancia del acreedor, podrán reservarse las consignaciones de los postores que no resultaren rematantes y que lo admitan y haya cubierto el tipo de la subasta, a efectos de que si el primer adjudicatario no cumpliera la obligación, pueda aprobarse el remate a favor de los que le sigan por el orden de sus respectivas posturas.

Bienes objeto de subasta

1. — 120 faldas de señora a 1.500 pesetas cada una, total 180.000 pesetas.

2. — 42 cazadoras varios modelos a 7.500 pesetas cada una, total de 315.000 pesetas.

3. — 13 chaquetones doble faz a 15.000 pesetas cada una, total 195.000 pesetas.

Dado en Burgos, a dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y uno. — La Juez, María Felisa Herrero Pinilla.

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 5 de julio 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 Nicolás Correa, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Nicolás Correa, S.A., suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de empresa en representación de los trabajadores el día 28 de junio de 1991 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, con fecha 3 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, 5 de julio de 1991. — La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Nicolás Correa, S.A.», 1991

Artículo 1.º — *Objeto.* — El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Nicolás Correa, S.A., y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas legales.

Art. 2. — *Ámbito personal.* — El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en Nicolás Correa, S.A.

Art. 3. — *Ámbito territorial.* — El presente Convenio afectará sólo al centro de trabajo sito en Burgos (plantas I y II).

Art. 4. — *Denuncia.* — La denuncia de este Convenio se producirá de conformidad con la legislación vigente y en todo caso por medio de escrito dirigido por el Comité de empresa a la Dirección de la misma, dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la tática de un año.

Art. 5. — *Vigencia.* — El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1991 y durará hasta el 31 de diciembre de 1991.

Art. 6. — *Jornada de trabajo.* — Las horas de trabajo efectivo serán 1.816 anuales. Para el personal de turno a

relevo, considerando la jornada de trabajo la misma que la de turno normal (1.816 horas anuales), el cuarto de hora de descanso será trabajo efectivo.

La fijación del Calendario Laboral se realizará entre la Dirección y el Comité de empresa, a la vista del Calendario Oficial y de acuerdo con las siguientes normas:

a) Jornada continuada: A excepción de los de turno, su duración será la que permite el Calendario Laboral, partiendo de la base de que la jornada de los días laborables en turno normal será de nueve horas.

b) Renuncia del descanso correspondiente a la jornada continuada por el personal a turno normal, que abarca desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre.

c) En el supuesto de que, por Ley, se produzca una reducción del número de horas en cómputo anual, se deberá mantener el poder adquisitivo del valor de la prima.

Si al final del año o durante éste, el total de horas recuperadas es superior o inferior al previsto, por causas de bajas de enfermedad o accidente, cambios de puesto de trabajo, baja voluntaria, despido u otras causas cualesquiera, no será tenido en cuenta para su abono o reducción.

Art. 7. — *Salarios.* — Para 1991 se realizará un incremento del 8,25 por 100 sobre cada concepto (salario base, prima o incentivo, plus de asistencia y tabla de absentismo).

Tanto salarios base de operarios como empleados, quedan fijados en la tabla salarial que se incluye como anexo I al presente Convenio.

Revisión. — En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 5,70 por 100, se efectuaría un incremento tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1991 sobre cada concepto.

Art. 8. — *Productividad:*

a) *Regulación:*

I. Los salarios que se establecen en la tabla anexa al presente Convenio corresponden al trabajo de inferior valor dentro de cada categoría profesional.

En rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción exigida y la producción exigible o por sus inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

II. Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal, el 100 por 100 del Servicio Nacional de Productividad y sus equivalencias en otros sistemas.

Se considerará rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalencias en otros sistemas.

Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.

III. Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento mínimo exigible o normal de 100 U.C. o su correspondiente en otros sistemas de medición y la obligación del trabajador de obtener dicho rendimiento.

La determinación de tal rendimiento mínimo exigible o normal es facultad de la Dirección, oído el Comité de empresa y con el arbitraje, en su caso, de la Dirección Provincial de Trabajo, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estimen necesarios a tal efecto.

b) *Sanciones:*

I. Cuando el rendimiento sea inferior a 100, se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos, en el plazo de treinta días naturales.

La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento inferior al mínimo exigible, se considerará como falta muy grave.

Para el paso de una falta a otra más grave por reincidencia y para la determinación de las sanciones, se acogerá a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

II. Antes de aplicarse dichas sanciones, los afectados podrán ser sometidos a reconocimiento médico, si éste es su deseo. Una vez obtenido el dictamen médico, la Dirección adoptará una determinación aunque se reserven ambas partes el derecho de reconocer al interesado por un médico nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable.

Toda sanción, antes de ser impuesta, deberá ser comunicada al Comité para su aprobación o repulsa, no vinculante.

Será de especial aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, en los casos de incapacidad por accidente o enfermedad.

c) *Calidad.* — Todos los rendimientos anteriores citados están condicionados a que los trabajos productivos lo estén dentro de las condiciones de calidad exigidas en forma escrita o establecida por el uso pero que, en cualquiera de los casos, lo sean de una manera clara y cierta.

d) *Sanciones por calidad.* — Se actuará de la siguiente forma:

Rechazos. — El tiempo de la operación en la que se rechaza la pieza, multiplicado por el número de piezas rechazadas, se valorará al 130 por 100 y el citado importe se descontará al final de mes de la nómina del operario.

Es decir, de esta forma, no influirá en el rendimiento del operario y, en vez de no pagársele la pieza mal hecha, se le abonará el rendimiento obtenido ese día y se le descontará a final de mes a rendimiento 130 por 100.

Repasos. — Siempre que sea posible, el repaso será realizado por el mismo operario, corriendo a su cargo el tiempo que en esta labor emplee.

En caso de que no sea posible que el repaso sea hecho por el mismo operario, se actuará de la misma forma que en rechazos, sobre el tiempo utilizado para el repaso.

Estas sanciones se notificarán al interesado, dando a conocer el valor de las mismas por escrito y acuse de recibo en el plazo de 20 días, quedando una copia en poder del interesado. Si esto no se lleva a efecto, la sanción quedará sin validez.

Art. 9. — *Tiempos de espera o paro.* — Tendrán el carácter de tiempos de espera y paro todos aquellos en que el trabajador tenga que permanecer inactivo, sea cual fuere la causa de ello, salvo los de fuerza mayor contemplados en la Ley.

Por el tiempo que permanezca inactivo, se abonará una prima equivalente al 89,64 por 100 de 140 de rendimiento del grupo a que pertenezca.

Si la empresa lo considera oportuno, le podrá ofrecer otro puesto de trabajo de la siguiente forma:

a) Si en el puesto que se le ofrece se cobra a prima indirecta, el trabajador percibirá la citada prima.

b) Si el puesto que se le ofrece tiene tiempos, se le aplicarán los tiempos de adaptación señalados en el artículo 11 de este Convenio y se le abonará la prima de acuerdo al grupo que tenga el nuevo puesto de trabajo.

En caso de no obtener prima en este nuevo puesto de trabajo, se le abonará el 89,64 por 100 de la media obtenida en el mes anterior en las horas trabajadas a control.

c) Si el trabajador se negara al cambio de puesto de trabajo, podrá hacer simultáneamente al Comité de empresa la reclamación que crea oportuna.

Art. 10. — *Tiempos a no control.* — Se considerarán tiempos a no control aquellos en que el trabajo que se realiza no está medido y por lo tanto no tienen tiempo asignado.

En estos casos, se abonará una prima equivalente al 75 por 100 de la media de lo que hubiera cobrado en el mes anterior en las horas trabajadas a control.

Aunque la media fuera superior al 140 por 100, solamente cobrará el 140 por 100.

En lo que a la Sección de Rasqueta se refiere y cuando trabajen en otra sección, se considerará el 140 por 100 como rendimiento del mes anterior sobre el grupo de prima siguiente:

Oficial 1.ª: Grupo 2.º

Oficial 2.ª: Grupo 3.º

Oficial 3.ª: Grupo 4.º

Especialista: Grupo 5.º

Se cobrará de distinta forma en los siguientes casos:

Reparaciones de clientes: A la media con el tope 140 por 100.

Prototipos: A la media con el tope 140 por 100.

Ruidos: Al 132 por 100.

Cualquiera otra norma que anteriormente estuviera en vigor, queda anulada a partir de la vigencia de este Convenio.

Art. 11. — *Tiempos de adaptación a trabajos no controlados.* — Cuando, por necesidades de empresa, sea necesario que un operario realice un trabajo distinto al habitual, se le concederá un suplemento de tiempo por adaptación, con lo cual cobrará dicho trabajo a control.

Consideramos dos casos:

1. Adaptación dentro del mismo grupo de máquina o trabajos:

	Cepillo	— Cepillo	= 1 día	a 1.20
	Paralelo	— Paralelo	= 4 días	a 1.20
	Paralelo	— Automático	= 2 semanas	a 1.50
			2 semanas	a 1.20
	Automático	— Paralelo	= 2 semanas	a 1.20
	Revólver	— Paralelo	= 2 semanas	a 1.20
	Paralelo	— VDF	= 1 semana	a 1.50
			= 2 semanas	a 1.20
TORNEADO	Paralelo	— CNC	= 4 semanas	media mes ant.
			= 4 semanas	a 1.20
FRESADORAS	Universal	— Universal	= 4 días	a 1.20
	Universal	— Bancada	= 3 semanas	a 1.20
MANDRINADORAS	Sacem 90	— Sacem 110	= 8 semanas	a 1.20
MECANIZADO	Mandrinado Vertical y Horz.	— C. Mecanizado	= 4 semanas	media mes ant.
			= 4 semanas	a 1.20
TALADROS	Radial	— Radial	= 1 semana	a 1.20
	Radial	— Sensitivo	= 1 semana	a 1.20
RECTIFICADORA	Bancada	— Bancada	= 4 semanas	a 1.20
	Exterior	— Exterior	= 1 semana	a 1.20
	Exterior	— Interior	= 4 semanas	a 1.20
	Interior	— Interior	= 2 semanas	a 1.20
	Grupo Montaje		= 1 pieza	a 1.50
			= 1 pieza	a 1.20
	Terminaciones de MO		= 2 piezas	media mes ant.
			= 5 piezas	a 1.50
			= 5 piezas	a 1.20
	Dpto. Eléctrico – Montaje Eléctrico		= 2 piezas	a 1.20

Montaje:

1) Como norma general, se dará adaptación de 1.ª pieza al 1.50 y la 2.ª al 1.20.

2) En el montaje de la A-25, por ser tiempos largos, se dará 1.ª pieza al 1.30 y 2.ª al 1.20.

3) Adaptación de un grupo de trabajo a otro: Como norma general, se le darán los siguientes períodos:

1 período de tiempo a la media.

1 período de tiempo con un coeficiente.

1 período de tiempo con un coeficiente menor.

Aquí no se pueden dar normas fijas puesto que depende del operario, del tipo de trabajo que haya estado realizando y del tipo de trabajo al que vaya.

Tanto en el caso 1.º como en el 2.º, se entiende que, una vez realizado el período de adaptación, el operario puede cambiar ya el trabajo sin límite de tiempo. No obstante y dependiendo del tiempo que haya transcurrido y de

la adaptación del operario, se le podrá conceder una pieza de 1.20.

Si el cambio se realiza por necesidad de la empresa, se respetará el salario base y el grupo de prima. Si el cambio es por cualquier otra circunstancia (paro, avería, etc.), se respetará el salario base pero el grupo de prima será el del nuevo puesto de trabajo.

Art. 12. — *Prima de producción:*

Aprendices. — Tendrán las siguientes primas por día de trabajo:

Aprendiz de 17 años, 261 pesetas.

Aprendiz de 16 años, 152 pesetas.

Operarios. — Según el grupo en que se encuentre calificado el puesto de trabajo y según el rendimiento alcanzado, la prima a percibir por hora de trabajo a control se encuentra expresada en pesetas, en el cuadro que a continuación se indica:

Rto. Grupo	101	110	120	125	130	135	140	145	150	155
1.º	46,41	73,32	103,22	118,17	133,12	148,07	163,02	177,97	192,92	207,87
2.º A	40,83	67,74	97,64	112,59	127,54	142,49	147,44	172,39	187,34	202,29
2.º	35,30	62,21	92,11	107,06	122,01	136,96	151,91	166,86	181,81	196,76
3.º	23,72	50,63	80,53	95,48	110,43	125,38	140,33	155,28	170,23	185,18
4.º	21,70	46,27	73,57	87,22	100,87	114,52	128,17	141,82	155,47	169,12
5.º	13,17	37,37	63,67	76,82	89,97	103,12	116,27	129,42	142,57	155,72
6.º	8,58	31,35	56,65	69,30	81,95	94,60	107,25	119,90	132,55	145,20
7.º	2,38	21,19	42,09	52,54	62,99	73,44	83,89	94,34	104,79	115,24

Las secciones que cobran de distinta forma a la anterior, se indican a continuación:

a) *Rasqueta*. — Se abonará la hora de trabajo asignado a cada pieza a razón de 786,08 pesetas.

Por cada una de las horas extraordinarias que se realicen en el día, se dará una gratificación de 1.584 pesetas, y por las realizadas en festivo o nocturnas, se darán 1.954 pesetas.

Las horas invertidas en reparación se abonarán al 80 por 100 de lo obtenido por hora trabajada a destajo.

Los ayudantes cobrarán el 90 por 100 de lo que cobra el oficial, cuando trabajen en equipo. Cuando no trabajen con un oficial, cobrarán la media del mes anterior.

b) *Primas indirectas*. — La fórmula para hallar el rendimiento del personal indirecto es la siguiente:

$$H = \frac{HC - 50 HP}{HC} \times R'$$

Siendo R = Rendimiento medio real de las máquinas u operario que se indique en cada caso durante el mes.

HP = Horas de parada en el mes de dichas máquinas y operarios por causas imputables a la sección (cuando sea colectiva) y operario (cuando sea individual) que perciban la prima.

La fórmula para hallar el % de horas trabajadas a cobrar a prima es la siguiente:

$$A = \frac{HC}{HT} \times 100$$

A = % horas trabajadas por el operario que cobrará la prima, dentro del grupo de prima en que esté clasificado el operario.

HC = Horas trabajadas a control durante el mes, por las máquinas y operarios que se indican en cada caso.

HT = Horas trabajadas durante el mes por las máquinas y operarios que se indican en cada caso.

Esta fórmula se aplicará para las siguientes secciones:

b1. *Embalajes*. — Para los valores de R y A se tendrán en cuenta los operarios a control de montaje.

b2. *Almacén*. — Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas de montaje.

b3. *Patio de materiales*. — Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas pesadas y ligeras.

b4. *Cuarto de herramientas*. — Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas pesadas y ligeras.

b5. *Hornos y chorro de arena*. — Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas ligeras.

b6. *Mantenimiento*. — Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas pesadas y ligeras.

b7. *Peones de máquinas ligeras*. — Para los valores de R y A se tendrán en cuenta las máquinas pesadas.

c) *Inspectores de calidad*. — Cobrarán la prima del 138 por 100 de rendimiento, dentro del grupo en que estén clasificados. Para el grupo de prima, se considerará que están a prima directa.

En contrapartida, se impondrán las siguientes sanciones:

a) Por no controlar bien la 1.ª pieza: sanción de 83 pesetas.

b) Por no controlar bien la 2.ª pieza: sanción de 17 pesetas.

c) Por no controlar bien las piezas de las máquinas pequeñas o las que vienen del exterior: sanción de 10 pesetas.

d) *Jefe de equipo*. — Una vez superado el período de prueba, cobrarán la prima en el grupo 1.º a la media del rendimiento de las personas que formen su equipo.

e) *Empleados*. — Tendrán una gratificación mensual cada uno de ellos.

Nota: El personal que trabaje a prima indirecta no podrá cobrar nunca más del 140 por 100.

Art. 13. — *Plus de asistencia y puntualidad*. — Se establece un plus de asistencia y puntualidad para todo el personal de la empresa, a excepción de los ejecutivos.

El plus se cobrará por cada día de asistencia al trabajo y será el siguiente:

	Mes (pesetas)	Día (pesetas)
<i>Operarios:</i>		
Oficial de 1.ª y de 2.ª	2.622	114
Oficial de 3.ª, especialista y peón	2.024	88
Aprendices de 17 y 16 años	1.633	71

Empleados:

Para salarios base mayores de 160.000 pesetas	2.438	106
Para salario base menores de 160.000 pesetas	1.909	83

De este plus se descontarán las siguientes cantidades, aparte de las sanciones a que pueda haber lugar, según la ordenanza para la Industria Siderometalúrgica.

a) *Por falta de asistencia no justificada*. — Se descontará el valor de un día, además de la pérdida del plus de ese día. Si la falta es de media jornada, todo se reducirá a la mitad.

b) *Por falta de puntualidad*. — Si el retraso es menor de diez minutos, se descontarán las siguientes cantidades:

- Por una falta, 1/2 día.
- Por dos faltas, 1-1/2 días.
- Por tres faltas, 3 días.
- Por cuatro faltas, 6 días.
- Por cinco faltas, 10 días.
- Por seis faltas, 15 días.
- Por siete faltas, plus total del mes.

Cuando el retraso sea mayor de diez minutos, además de imponérsele la misma sanción arriba indicada, deberá recuperarse o se le descontará, según los casos, el tiempo que llegue tarde.

El no fichar a la entrada se considerará como falta de puntualidad menor de diez minutos.

En ningún caso las sanciones podrán ser superiores al plus total del mes.

Art. 14. — *Absentismo*. — Para combatir el absentismo y, en lo que a las bajas por enfermedad se refiere, se establece una prima anual para todo el personal de fábrica que consiste en lo siguiente:

Todos aquellos trabajadores que, durante el año, falten menos de cinco días laborables al trabajo recibirán la cantidad de 10.051 pesetas.

A estos efectos, se considerarán días laborables aquellos en los que, según el Calendario Laboral de la empresa, haya que asistir a trabajar.

Art. 15. — *Grupos de prima*. — Se indican a continuación los grupos de prima en los que están incluidos los distintos puestos de trabajo:

Grupo 1.º Máquinas KB4 núm. 152, Waldrich núm. 170, Danobat núm. 178.

Jefe de Equipo, Terminaciones de Montaje, Operarios del DE que trabajen en montaje de máquinas de c.c., ciclos y CNC.

Grupo 2.º A. Mandrinadora Sacem 156 y 157.

Grupo 2.º Gurutzpe núm. 120, Schaudt núm. 172, Gantry, CD-50, Rebabado de Fundido, Máquinas Sacem 154.

Oficiales de 1.ª a prima directa de MO, PI, DE y Trazo.

Oficiales de 1.ª de IN y Oficiales de 1.ª de Mantenimiento.

Oficial de 1.ª CH y Oficial de 1.ª Prototipos.

Boehringer núm. 110 y 111, Cepillo núm. 112, Centro de Torneado, Takisawa núm. 136, Amutio CNC núm. 138, Morisiki núm. 139, Centro de Mecanizado CM2-25 núm. 150, TC-3 núm. 158, Ex-Cell-O núm. 159 y Oficial de 2.ª de Mantenimiento.

Fresadora FP-60 núm. 144, Fresadora A-25/70 núm. 147, Takisawa núm. 151.

Grupo 3.º VDF núm. 130, Cazeneuve núm. 131, Gurutzpe núm. 132, Sprint núm. 137, A-20/35 núm. 148, Soraluze número 163 y 164, Jung núm. 171, Danobat núm. 177.

Oficial de 1.ª a prima indirecta de MO, PI, DE.

Oficial de 2.ª de Premontajes, Oficial de 2.ª a prima directa de MO, PI, DE y Trazado.

Oficiales de 2.ª de IN.

Grupo 4.º Danobat Estrías núm. 173, F2V núm. 142, F3U-E núm. 141, Pfauter núm. 180, Brochadora núm. 190, Rebabado Mecánico núm. 230, Oficial 2.ª CH, Oficial 3.ª de Premontajes, Oficial 2.ª a prima indirecta, Oficial de 3.ª a prima directa de MO, PI, DE y Trazado.

Oficial 3.ª de IN y Oficial de 3.ª de Mantenimiento.

Grupo 5.º Sierras núm. 100, 101, Cabezal núm. 127, Chaveteadora núm. 145, IBA núm. 165, Delisle núm. 175, Prensa núm. 200, Rebabadora de dientes núm. 201, Redondeadora de engranes núm. 202, Grabadora núm. 203, Equilibradora núm. 204, Enderezadora núm. 205, Especialista C. Utillaje.

Oficial de 3.ª a prima indirecta, Especialista a prima directa de MO, PI y DE. Especialista de IN y de Mantenimiento.

Grupo 6.º Especialista de prima indirecta.

Grupo 7.º Peones a prima indirecta.

Art. 16. — En relación a las horas extraordinarias, se seguirá la normativa de la Ley vigente y siempre que sean aceptadas voluntariamente por los trabajadores afectados.

Horas extraordinarias. — Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma, sea cual sea la antigüedad del que las realiza:

	Normales (pesetas)	Festivos (pesetas)	Norm. 20% (pesetas)	Fest./Noct. 30% (pesetas)
Jefe de Equipo	3.095	3.537	354	531
Oficial de 1.ª	2.591	2.961	296	444
Oficial de 2.ª	2.463	2.815	281	422
Oficial de 3.ª	2.349	2.685	268	403
Especialista y Peón	2.245	2.566	257	385

Los sábados no se considerarán festivos a no ser que lo sean por calendario de fiestas.

Como para el cálculo de la hora extra entra el concepto de antigüedad, se ha considerado la media del personal de taller con objeto de tener un mismo valor para categoría igual al 22 por 100.

Las partes firmantes acuerdan que aquellas personas que sobrepasen el número de horas extraordinarias marcado por la Ley (80 al año), tanto en días normales como en festivos, las compensarán por el mismo tiempo libre.

Para compensar el esfuerzo realizado, las partes firmantes acuerdan una gratificación sobre el valor de la hora normal, de un 20 por 100 o un 30 por 100, según los casos, dependiendo de si las horas se realizan en días laborables o festivos, respectivamente.

Art. 17. — *Vacaciones*. — Las vacaciones quedan fijadas en 30 días naturales, cobrando dichos días como trabajados a la media obtenida por día de trabajo en los meses de abril, mayo y junio, sin tener en cuenta para este cálculo lo ganado en las horas extraordinarias. El número de horas pagadas en concepto de prima al personal de taller será de 210 horas.

Este número de horas queda fijado para siempre, no guardando ninguna proporción con el número total de horas a trabajar por año.

Art. 18. — *Gratificaciones extraordinarias*. — Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de 30 días.

Los empleados cobrarán sobre el sueldo base de este Convenio, más gratificación y antigüedad y los operarios de taller sobre el salario base de este Convenio más antigüedad y más el 100 por 100 de la media mensual de la prima calculada sobre los tres últimos meses, al rendimiento medio en cada caso, no pasando del 140 por 100.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se le abonarán las gratificaciones de julio y Navidad, prorrateando su importe por dozavas partes en relación al tiempo de servicios para lo cual la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa.

Art. 19. — *Antigüedad*. — Sobre los sueldos bases de este Convenio se abonarán, en concepto de antigüedad, las siguientes cantidades, según los años de pertenencia a la empresa:

3 años, 5 por 100.

6 años, 10 por 100.

9 años, 14 por 100.

12 años, 18 por 100.

- 15 años, 22 por 100.
- 18 años, 26 por 100.
- 21 años, 30 por 100.
- 24 años, 34 por 100.
- 27 años, 38 por 100.
- 30 años, 42 por 100.

Nota: La antigüedad se cobrará de la siguiente forma:

Todo trabajador que haya ingresado en la empresa entre el 1 de enero y el 30 de junio empezará a cobrar el trienio desde primeros de año y el que ingrese o haya ingresado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, empezará a cobrar el trienio desde el 1 de julio.

Art. 20. — *Prendas de trabajo.* — Será obligatorio, en todos los puestos de trabajo, ir vestido con la prenda de trabajo asignada a cada uno de ellos, que son las siguientes:

Montajes (MO y DE), buzo gris.

Taller, buzo azul.

Encargados, Oficina Producción y Oficina de Métodos y Tiempos, chaqueta y pantalón azul.

Oficina Administrativa, Técnica, Comercial y de Personal, chaqueta azul.

Mujeres, azul claro.

Se entregarán dos prendas de trabajo, por año y período efectivo de servicio, al personal de Taller y Encargados, a excepción de las secciones de Mandrinadoras, Fresadoras de Bancada y Mantenimiento que serán de tres prendas por año y la sección de Cepillo, que será de cuatro buzos por año de servicio efectivo.

Al resto del personal se le entregarán dos prendas por un período efectivo de servicio de cuatro años.

Al personal de portería se le asignarán dos batas, dos camisas blancas y una corbata por cada dos años efectivos de servicio.

Art. 21. — *Permisos y licencias.* — Se concederá licencia retribuida, con abono del salario base más antigüedad de este Convenio de empresa, sin incluir las primas de producción, siempre que los mismos sean justificados y se disfruten en el momento de producirse el hecho causante, avisando con la posible antelación, en los siguientes casos:

a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge y dos días laborales por alumbramiento de la esposa.

c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos, que podrán ampliarse hasta dos días más en ambos casos cuando el operario necesite realizar un desplazamiento (de más de 50 Km.) desde esta ciudad para estos efectos.

d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos que se ampliará a dos días naturales en caso de necesitar un desplazamiento (de más de 50 Km.) por esta circunstancia.

e) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.

f) Cuatro horas para asistir al entierro de tíos, tanto carnales como políticos, y un día natural completo cuando tengan que desplazarse fuera de la ciudad a una distancia mínima de 50 Km.

Art. 22. — *Seguro colectivo.* — Durante el año 91, estará en vigor el seguro colectivo de accidentes-vida y cubrirá los siguientes riesgos:

Por fallecimiento: 1.500.000 pesetas.

Por incapacidad profesional total y permanente o invalidez absoluta permanente: 2.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente de cualquier tipo: 3.000.000 de pesetas.

La empresa quedará exonerada de contratar el seguro y de subsidiar la indemnización cuando, por el historial médico del trabajador concreto, la compañía de seguros con la que se tiene contratada la póliza no se haga cargo de alguna de las coberturas.

Esta cláusula afectará a todas las personas que hayan dado de alta en esta empresa a partir del 1 de enero de 1991.

Art. 23. — *Seguro particular de accidentes y enfermedad.* La empresa colaborará mensualmente a este seguro con el 50 por 100 de la cantidad que coticen los empleados y operarios en dicho mes.

Art. 24. — *Tablón de anuncios.* — La empresa pondrá a disposición del Comité de empresa y en lugar bien visible y que no perturbe la organización productiva, un tablón de anuncios donde podrán ser colocados por los miembros de este Comité o entidades públicas responsables, los comunicados que se consideren de interés, siendo obligatoria la notificación a la empresa de los textos o anuncios a colocar en el mismo, tanto en la planta I como en la II.

Secciones sindicales. — Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos de carácter sindical que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso de los trabajadores. Todos los avisos que se expongan deberán comunicarse a la empresa con antelación.

En caso de disconformidad por parte de la empresa, se celebrará una reunión con el Comité para decidir la procedencia o improcedencia de su colocación y la responsabilidad de la misma.

Art. 25. — *Confección de hojas de trabajo.* — Al personal que trabaje a prima directa se le concederá el siguiente tiempo para confeccionar las hojas de trabajo, aunque no trabaje todo el día a prima:

10 minutos: Trazo, tornos, fresadoras de consola, taladros pequeños, rectificadora de exteriores e interiores, rebabado de mecanizado y fundido, piecero de pintura, premontajes y brochadora.

5 minutos: Resto de secciones a prima.

Las hojas de trabajo se entregarán al encargado correspondiente al final de cada jornada.

Por exigencias de la informatización de la empresa, se modificará sustancialmente el formato, eliminando prácticamente las anotaciones que se realizan actualmente. En el momento de implantar el nuevo sistema, se discutirá con el Comité.

Art. 26. — Las cuotas por Seguridad Social, impuesto de rendimiento personas físicas y todas aquellas que se originen en el futuro correrán a cuenta del personal en la cuantía que marque la Ley.

Art. 27. — *Aumentos de categoría por antigüedad y ascensos.* — En aquellos casos en que el auxiliar lleve más de cinco años en la empresa, se le aumentará su salario base al de la categoría superior, sin detrimento de su incentivo, siempre que no exista la vacante correspondiente.

La Dirección de la empresa estudiará a primeros de año e informará al Comité de aquellos puestos que pudieran ser objeto del examen correspondiente para su ascenso de categoría.

Este ascenso será a criterio e informe de sus superiores o bien por examen, si la Dirección de la empresa lo considere oportuno.

Art. 28. — *Sanciones por rotura de herramientas.* — Quedan suprimidas las sanciones de haber, debiendo sustituirse por suspensión de empleo y sueldo según establezca la normativa vigente.

Art. 29. — *Rendimientos.* — Como compensación a las mejoras pactadas en este Convenio, la representación de los trabajadores, en nombre de sus representados, se compromete y obliga a poner el máximo interés en las funciones propias de cada puesto de trabajo, como medio fundamental para que las condiciones acordadas sean una medida positiva en las relaciones laborales del trabajador con la empresa, en el presente y futuro.

Art. 30. — *Accidentes traumáticos y enfermedades profesionales.* — En todos aquellos casos en que la baja sea superior a un mes, la empresa abonará la diferencia entre lo que cobren por la Mutua Patronal y lo que hubieran cobrado en horas normales trabajando en fábrica, siempre que el trabajador afectado esté dado de alta en la empresa y no supe-re dieciocho meses de baja por Incapacidad Laboral Transitoria.

Este abono se realizará desde el primer día de baja.

Art. 31. — *Tóxico de pintura.* — El pago de este tóxico se abonará de la siguiente forma:

- 1) Hasta media hora diaria de permanencia en cabina, no se cobrará el tóxico.
- 2) Si la permanencia diaria en la cabina supera la media hora, se abonará el tóxico a razón de 238 pesetas la hora de permanencia, sea cual sea la categoría del operario.
- 3) La cuantía mensual que se cobre por este sistema no podrá ser nunca inferior a la que se cobraría aplicando el artículo 77 de la Ordenanza.
- 4) Los precios designados para meter y sacar piezas de la cabina cobrarán el 10 por 100 de su salario base por día de trabajo.

Dado el interés en evitar la toxicidad, la empresa ha realizado unas nuevas instalaciones donde, una vez se encuentre en su óptimo funcionamiento, el Gabinete de Seguridad e Higiene realizará los estudios necesarios para comprobar la posible eliminación de toxicidad en este departamento.

Art. 32. — *Asambleas.* — Se dará permiso al personal de turno que se encuentre trabajando en el momento de la asamblea, para asistir a ella, con un máximo de tres asambleas por año, hasta que finalice la misma.

Art. 33. — *Nocturnidad y turnicidad.* — Todos los operarios que trabajen de noche durante cinco o más días consecutivos, cobrarán el 35 por 100 del salario base correspondiente a los sábados y domingos. Si hay algún festivo en medio de los cinco días, también se abonará el sábado, domingo y puente.

Se entiende por nocturnidad las horas de trabajo comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

En el supuesto de que se trabajasen menos de cinco días, se cobraría el 35 por 100 de salario base de las noches trabajadas.

Las personas que trabajen a relevo normalmente, cuando trabajen de noche también cobrarán el 35 por 100 ante-

riormente citado correspondiente a los sábados, domingos y puentes.

Turnicidad. — Si por necesidades de la empresa (pedidos, averías, etc.) el personal que trabaja a turno normal pasa de forma provisional a turno de relevo, es decir, de trabajar 9 horas en horario partido a trabajar 8 horas en horario de 6 a 14, 14 a 22 ó 22 a 6, el citado personal no deberá sufrir disminución en su incentivo. Esto significa que al trabajar 9 horas cobra el incentivo de esas 9 horas y, por lo citado anteriormente, al trabajar 8 horas a relevo provisional cobraría 9 horas de incentivo como lo haría estando a turno partido o normal.

Dadas las características de pago de la sección de rasqueta, en este departamento cobrarán la parte proporcional del salario base que corresponda a esa hora que no trabajan.

Art. 34. — *Fondo social.* — El Comité de empresa, de acuerdo con la Dirección, distribuirá entre los apartados que a continuación se detallan la cantidad de 3.509.000 pesetas en beneficio de los trabajadores de Nicolás Correa, S.A.

La empresa realizará el abono de este importe en tres veces, finalizando en la primera quincena de octubre.

Becas, paquete de Navidad, vino español, futbol, mus y economato, etc.

Art. 35. — *Autobús.* — La empresa abonará el 100 por 100 del costo del autobús que se emplea en el traslado de los trabajadores a turno normal y relevo.

Art. 36. — *Bodas de plata del trabajador en la empresa.* A todo trabajador de Nicolás Correa, S.A. que cumpla 25 años de servicio en la empresa se le entregará el importe de una mensualidad de su salario real, bien en metálico o en un obsequio, de acuerdo con lo que estime oportuno el productor que cumpla las mencionadas bodas de plata.

Art. 37. — Las condiciones totales que se establecen en el presente Convenio no podrán ser nunca inferiores a las señaladas en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica.

Art. 38. — *Compensación y absorción.* — Todas las condiciones pactadas en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias son compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales y por cualquier otra causa.

De la misma manera, serán absorbibles los aumentos y mejoras de cualquier clase que se impongan por disposiciones legales, siempre que las condiciones totales en cómputo anual de este Convenio sean superiores a las que resulten de aplicar las mejoras legales también consideradas en cómputo anual.

Art. 39. — *Vinculación a la totalidad.* — Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicar ni interpretar de forma parcial o aislada ninguna de ellas.

Art. 40. — *Comisión mixta interpretativa del Convenio.* — Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por el Comité de empresa y la Dirección de la misma.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas,

serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión que, en caso necesario, solicitará el asesoramiento jurídico de la Dirección Provincial de Trabajo.

Art. 41. — Mientas existan personas con contrato temporal y se realicen horas extras en el departamento a que pertenecen, se prorrogarán (según el modelo) los citados contratos de trabajo hasta su límite, si el número de horas extraordinarias supera al establecido en el cómputo total del departamento.

Art. 42. — *Baja por enfermedad común.* — En aquellos casos en que la baja por enfermedad común sea superior a los 120 días (es decir, desde el día 121) e ininterrumpidos de duración, la empresa abonará desde el primer día la diferencia entre lo que doble por la Seguridad Social y el 90 por 100 de la base de cotización.

Quedan excluidos del derecho a este complemento los que padezcan enfermedades o accidentes que provengan de lesiones causadas por embriaguez, riñas o drogadicción que causen derecho a indemnizaciones o subsidio.

Este complemento lo cobrará siempre que el afectado esté dado de alta en la empresa y no supere dieciocho meses por la Incapacidad Laboral Transitoria.

Control y seguimiento. — Toda persona en situación de baja considerada como enfermedad común, quedará obligada a aceptar las medidas de control y seguimiento que en cada momento pueda establecer la Comisión creada al efecto entre la empresa, los representantes del Comité y el Servicio médico, los cuales analizarán las posibles irregularidades que pudieran existir como consecuencia de este artículo.

En caso de que la persona afectada no acepte las medidas que se establezcan, perderá el derecho a toda retribución complementaria que por tal situación le abone la empresa, pasando a cobrar exclusivamente las prestaciones que le correspondan con cargo a la seguridad social.

Art. 43. — Para todo lo que no esté reflejado en el Convenio de empresa, nos acogeremos a la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.

Burgos, 12 de junio de 1991.

Convenio de empresa «Nicolás Correa, S.A.», para 1991

ANEXO I

	<u>Pesetas</u>
<i>Personal de Taller:</i>	
Jefe de Equipo/Montador-Demostrador	5.993
Oficial de 1. ^a	4.994
Oficial de 2. ^a	4.746
Oficial de 3. ^a	4.541
Especialista	4.341
Peón	4.233
Aprendiz de 17 años	3.491
Aprendiz de 16 años	3.325
<i>Personal Subalterno:</i>	
Almacenero	157.928
Chófer de turismo	159.682
Portero	143.115
Telefonista	149.631
Mujeres de limpieza (jornada 3 h.)	58.312
<i>Personal Administrativo:</i>	
Jefe de 2. ^a	196.620
Secretaria de Dirección	176.727
Oficial de 1. ^a	176.727
Oficial de 2. ^a	163.705
Auxiliar	148.702
<i>Personal Técnico:</i>	
a) <i>Técnicos no Titulados</i>	
<i>Técnicos de Taller:</i>	
Jefe de Taller	106.646 a 203.918
Maestro de Taller	94.795 a 177.338
Encargado	175.723
<i>Técnicos de Oficina:</i>	
Delineante Proyectista	199.900
Delineante de 1. ^a	176.727
Delineante de 2. ^a	163.705
Auxiliar	148.702
Reproductor y archivador de planos	140.775

Pesetas*Técnicos de Oficina de Organización:*

Jefe de 1. ^a	106.646 a 210.172
Jefe de 2. ^a	94.795 a 196.620
Técnico de 1. ^a	176.727
Técnico de 2. ^a	163.705
Auxiliar	148.702

Técnicos Titulados:

Director Gerente	125.252 a 318.491
Ingenieros y Licenciados	125.252 a 289.991
Peritos e Ingenieros Técnicos	106.646 a 267.094
Maestros Industriales	94.795 a 184.121

Trabajadores menos de 18 años:

Aspirante y botones de 17 años	111.602
Aspirante y botones de 16 años	106.843

Servicio Médico:

Médico de Empresa (jornada incompleta)	98.370
Practicante (A.T.S.)	66.687

ANEXO II

Pesetas*Personal de Taller:*

Jefe de Equipo/Montador-Demostrador	2.547.025
Oficial de 1. ^a	2.122.450
Oficial de 2. ^a	2.017.050
Oficial de 3. ^a	1.929.925
Especialista	1.844.925
Peón	1.799.025
Aprendiz de 17 años	1.483.675
Aprendiz de 16 años	1.413.125

Personal Subalterno:

Almacenero	2.210.992
Chófer de turismo	2.235.548
Portero	2.003.610
Telefonista	2.094.834
Mujeres de limpieza (jornada 3 h.)	816.368

Personal Administrativo:

Jefe de 2. ^a	2.752.680
Secretaria de Dirección	2.474.178
Oficial de 1. ^a	2.474.178
Oficial de 2. ^a	2.291.870
Auxiliar	2.081.828

*Personal Técnico:*a) *Técnicos no Titulados**Técnicos de Taller:*

Jefe de Taller	1.493.044 a 2.854.852
Maestro de Taller	1.327.130 a 2.482.732
Encargado	2.460.122

	<u>Pesetas</u>
<i>Técnicos de Oficina:</i>	
Delineante Proyectista	2.798.600
Delineante de 1. ^a	2.474.178
Delineante de 2. ^a	2.291.870
Auxiliar	2.081.828
Reproductor y archivador de planos	1.970.850
<i>Técnicos de Oficina de Organización:</i>	
Jefe de 1. ^a	1.493.044 a 2.942.408
Jefe de 2. ^a	1.327.130 a 2.752.680
Técnico de 1. ^a	2.474.178
Técnico de 2. ^a	2.291.870
Auxiliar	2.081.828
<i>Técnicos Titulados:</i>	
Director Gerente	1.753.528 a 4.458.874
Ingenieros y Licenciados	1.753.528 a 4.059.874
Peritos e Ingenieros Técnicos	1.493.044 a 3.739.316
Maestros Industriales	1.327.130 a 2.577.694
<i>Trabajadores menos de 18 años:</i>	
Aspirante y botones de 17 años	1.562.428
Aspirante y botones de 16 años	1.495.802
<i>Servicio Médico:</i>	
Médico de Empresa (jornada incompleta)	1.377.180
Practicante (A.T.S.)	933.618

4011.—84.825

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 1 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 Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A., suscrito por la Dirección de la misma y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores el día 19 de julio de 1991 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, con fecha 30 de julio del presente año.

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, 1 de agosto de 1991. — El Delegado Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Antonio Corbí Echevarrieta.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A.»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º — *Ambito funcional.* — El objeto del presente Convenio es la regulación de las relaciones laborales, sociales y económicas entre Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A., y sus trabajadores.

Art. 2. — *Ambito territorial.* — Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A.

Art. 3. — *Ambito personal.* — El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A., mediante contrato laboral cualesquiera que sean sus cometidos.

Queda expresamente excluidos del mismo los siguientes:

- a) Consejero, gerente y director.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa.
- e) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A.

g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A.

h) Los becarios que realicen prácticas en Redacción.

Art. 4. — *Ambito temporal.* — El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su registro en la Dirección Provincial de Trabajo y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 1991. Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1992.

Art. 5. — *Denuncia.* — El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado automáticamente en el momento de su finalización, salvo previa denuncia por una de las partes, comunicándose a la otra con una antelación mínima de tres meses a la fecha de extinción.

Art. 6. — *Revisión.* — La subida pactada para 1991 será el 6,6 por 100, que se abonará con carácter retroactivo desde el mes de enero al personal que no hubiese tenido incremento salarial durante 1991 y se hubiese integrado en la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 1990.

Considerando que durante 1991 se efectuó una subida del 5,5 por 100 a cuenta del porcentaje resultante del Convenio, deberá descontarse esa cantidad del incremento pactado.

Para el año 1992 se incrementarán los salarios en el IPC resultante de 1991 más 1 punto, siendo de aplicación desde el 1 de enero de 1992.

Art. 7. — *Compensación y absorción.* — Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, salvo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

Art. 8. — *Vinculación a la totalidad.* — Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que por las autoridades administrativas o laborales competentes no fuere aprobado algún punto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, al quedar desvirtuado el contenido del Convenio.

Art. 9. — *Comisión paritaria.* — Se creará una comisión paritaria que se encargará de la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo convenido. Esta comisión paritaria estará compuesta por cuatro vocales, dos designados por los representantes del personal y otros dos por la empresa. El presidente y el secretario se nombrarán de común acuerdo entre las partes:

Funciones específicas de la comisión paritaria:

a) Interpretación del Convenio.

b) Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones adoptadas se tomarán en el plazo de diez días, contando a partir de la fecha en que le sea sometido un asunto, y los acuerdos de que constan aquellas serán tomadas por mayoría simple. Si el acuerdo no se produjera, se remitirá lo actuado a la autoridad laboral competente dentro del plazo de tres días a contar desde el siguiente al de la fecha en el que se hubiese adoptado la decisión.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Art. 10. — *Principio general.* — La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien se obliga a ejercerla de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

En este sentido, los responsables de la organización técnica de la empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad confiada a la Dirección, el Delegado de Personal tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquella adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Art. 11. — *Condiciones de trabajo.* — Las especificaciones y normas de procedimiento se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, 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 aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores. Todos los integrantes de Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A., deberán emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

Art. 12. — *Condiciones de la redacción.* — La Dirección no podrá obligar a los redactores a escribir contra sus principios morales o ideológicos. Los redactores tendrán derecho a retirar sus firmas de aquellas informaciones cuyo contenido fuera modificado por los superiores.

Detención gubernativa: Cuando el trabajador sea detenido por y ejerciendo su profesión para la empresa y siguiendo las directrices de la misma, ésta se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa.

Art. 13. — *Plantillas.* — La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A., corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchados los representantes de los trabajadores.

Art. 14. — *Cometidos asignados.* — Todo trabajador de Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A., está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito de la prensa especificado en el artículo 1 de este Convenio.

Art. 15. — *Categorías.* — La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en la OLTP, debiéndose tener en cuenta, no obstante, que las relaciones de categorías que se contienen en el citado texto legal son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A., de tenerlas provistas todas ellas.

Art. 16. — *Trabajos de superior categoría.* — El trabajador que con aprobación expresa de la Dirección realice funciones de categoría superior a las que corresponden por un período superior a seis meses durante un año podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Art. 17. — *Jornada de trabajo.* — La jornada para todo el personal afectado por este Convenio será de 36 horas semanales.

El trabajador que esté realizando estudios oficialmente reconocidos podrá solicitar una reducción de su jornada de

trabajo de hasta 1/3 de la misma, con la disminución salarial equivalente.

Igualmente, para la realización de exámenes se tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo de los mismos, debiendo solicitarse el permiso por escrito con un mínimo de 48 horas y aportando el preceptivo justificante con expresión de la hora de realización del examen.

Art. 18. — Horarios:

a) *Régimen en la Redacción.* — Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia del Director.

b) *Turnos de libranzas.* — Los turnos de libranzas serán o no rotativos conforme a los acuerdos que se adopten entre la Dirección de cada departamento y sus trabajadores. La empresa podrá aceptar otro régimen distinto al de libranzas de aquellos trabajadores que bien por razones de trabajo en su departamento o bien por razones personales así lo establecieran con la Dirección.

CAPITULO TERCERO

Organización del trabajo

Art. 19. — *Régimen de personal.* — Corresponde a la Dirección de la empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de condiciones y pruebas que hayan que exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

Art. 20. — *Periodo de prueba.* — Durante el periodo de prueba, cuya duración para cada grupo profesional será la que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la posible resolución de su relación laboral, que podrá producirse unilateralmente a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización por esta circunstancia.

Art. 21. — *Rescisión del contrato por el trabajador.* — Todo trabajador que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo al Departamento de Personal por escrito, con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

a) Treinta días de preaviso para los técnicos titulados y asimilados, jefes de sección y coordinadores de área.

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

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

CAPITULO CUARTO

Vacaciones, permisos y excedencias

Art. 22. — *Vacaciones.* — Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales o su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán disfrutadas preferentemente en los meses de verano (julio, agosto y septiembre), incluso el primer año, siempre que por parte de la empresa sea posible.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, se computarán dos días y medio por mes natural. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que

ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más.

Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

El establecimiento de turnos convenidos se publicará en cada departamento con al menos treinta días de antelación al comienzo del primer turno.

De conformidad con lo que se establece en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico, excepto en los casos de baja por cualquier motivo.

Art. 23.1. — *Permisos.* — Se consideran permisos reglamentarios retribuidos los siguientes.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis 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.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

2. — 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.

3. — 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 la duración de aquella.

Art. 24.1. — *Excedencias.* — La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. — El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. — Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. — Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. — El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPITULO QUINTO

Régimen retributivo

Art. 25. — *Principio general.* — Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la comisión negociadora de este Convenio Colectivo son brutos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. — *Salario bruto.* — Se entiende por salario bruto las remuneraciones que con carácter fijo y ordinario constituyen la retribución mensual habitual, excluyéndose del mismo cualquier tipo de plus que pueda cobrarse por razón o circunstancias de trabajo o situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

Art. 27. — *Horas extraordinarias.* — Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, dichas horas se compensarán por descansos retribuidos incrementados en un 75 por 100.

Art. 28. — *Pagas extraordinarias.* — Como parte integrante de su salario, los trabajadores de Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A., tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de vacaciones: Se percibirá antes del 20 de julio, siendo su período de devengo desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.

b) Paga de Navidad: Se percibirá antes del día 20 de diciembre, siendo su período de devengo desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

c) Paga de beneficios: Se percibirá en el mes de marzo, conjuntamente con la nómina de dicho mes, siendo su período de devengo de 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Por lo que respecta a las pagas a) y b), su devengo estará referido al tiempo trabajado durante el semestre natural anterior a su percepción y será proporcional al tiempo y salario fijo percibido en dichos períodos, respectivamente, en tanto que la c) se refiere proporcionalmente al número de meses trabajados y salario durante el año natural inmediato anterior a su percepción.

Art. 29. — *Gastos de viaje.* — Cuando por necesidades de trabajo se realicen desplazamientos fuera de la residencia habitual, la empresa abonará los gastos que se originen previa autorización y justificación.

Kilometraje: En los casos en que por motivos de trabajo se autorice la realización de desplazamientos en vehículo propiedad del trabajador y siempre que sean fuera del casco urbano, se abonará la cantidad de 20 pesetas por kilómetro.

Art. 30. — *Pago de haberes.* — El pago de haberes se efectuará a través de la empresa en cuenta corriente o libre-

ta de ahorro a nombre del empleado, en cualquiera de las agencias, sucursales o corresponsalías de la entidad de ahorro o bancaria que de las localidades de su residencia indique personalmente el interesado, en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha señalada para la percepción de las gratificaciones reglamentarias.

CAPITULO SEXTO

Régimen social

Art. 31. — *Reconocimiento médico.* — La empresa llevará a cabo por el personal sanitario adecuado una revisión a todo el personal de la plantilla cada año. Se atenderá de forma especial aspectos clínicos oftalmológicos, dado el carácter del trabajo que se realiza en la empresa.

A requerimiento de la empresa, los servicios médicos podrán controlar, cuando sea necesario, el estado de aquellos trabajadores en situación de baja por ILT.

Art. 32. — *Seguro de vida y accidente.* — Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la Dirección establecerá un seguro colectivo de vida que se aplicará a todo el personal y se basará en los siguientes supuestos:

a) Seguro principal: Por fallecimiento. Se garantiza el pago de 1.000.000 de pesetas a los beneficiarios designados inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado por cualquier causa.

b) Seguro de riesgos complementarios: De invalidez total o fallecimiento en accidente. Se garantiza el pago de 2.000.000 de pesetas en caso de que éste sufra una invalidez total y permanente que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo o fallezca en accidente de cualquier tipo. Esta cantidad no se adicionará a la del seguro principal.

Las antedichas coberturas son válidas en cualquier circunstancia de lugar y tiempo con independencia de que el hecho causante tenga relación o no con el trabajo, mientras esté en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A.

Art. 33. — *Servicio militar.* — Los trabajadores fijos de plantilla durante el tiempo de servicio militar o de prestación social sustitutoria, aunque lo efectúen como voluntarios, causarán baja temporalmente y se les respetará la plaza en este período y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de la antigüedad y aumento salarial.

CAPITULO SEPTIMO

Garantías sindicales

Art. 34. — *Delegados de Personal.* — La representación de los trabajadores de Publicaciones y Prensa de Burgos, S.A., en el ámbito sindical y de negociación colectiva se articulará a través del Delegado de Personal, el cual será elegido conforme a la legislación laboral vigente y gozará de los derechos sindicales que le concede la Ley.

Art. 35.1. — *Competencias.* — El Delegado de Personal 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 éstos.

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

a) 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 de 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.

1.9. Participar 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.

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

2. — Los informes que debe emitir el Delegado de Personal, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados uno punto tres y uno punto cuatro del número uno anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 36. — *Garantías sindicales.* — Los representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

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

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 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 cincuenta y cuatro. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes, 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 quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Art. 37. — *La asamblea de los trabajadores.* — La asamblea podrá ser convocada por el Delegado de Personal o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Delegado de Personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turno, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenio Colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

DISPOSICION ADICIONAL

Ambas partes acuerdan que a la finalización del vigente Convenio Colectivo se intentará lograr acuerdos respecto a la posibilidad de remunerar el trabajo del personal de Redacción en domingo, todo ello en el marco de la negociación del futuro Convenio Colectivo.