Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	INSERCIONES
Anual ..... 5.830 ptas. Semestral ..... 3.498 ptas. Trimestral ..... 2.226 ptas. Ayuntamientos .. 4.240 ptas.	*Dtor.:* Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo	150 ptas. por línea (DIN A-4) 100 ptas. por línea (cuartilla) 1.500 ptas. mínimo Pagos adelantados
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 75 pesetas :—: De años anteriores: 175 pesetas	Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1991	**Viernes 7 de junio**	**Número 107**

DIPUTACION PROVINCIAL ARCHIVO BIBLIOTECA

DIPUTACION PROVINCIAL

Sección de Contratación

Objeto. — Concurso para la explotación del servicio de cafetería del Hospital Provincial «Divino Valles».

Reclamaciones. — Dentro de los ocho días hábiles siguientes al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia podrán interponerse reclamaciones contra el pliego de condiciones, procediéndose, en su caso, al aplazamiento de la licitación cuando resulte necesario.

Tipo de licitación. — No se establece tipo de licitación, debiendo los ofertantes fijar los precios de los productos relacionados en el pliego de condiciones objeto del concurso.

Garantía. — Se establece una fianza definitiva por importe de 300.000 pesetas.

Presentación de proposiciones. — En la Sección de Contratación de la Diputación Provincial, hasta las 14,00 horas del vigésimo día hábil siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de la provincia, excluidos sábados y festivos.

Apertura de plicas. — En el Salón de Sesiones del Palacio Provincial, a las 12,00 horas del día hábil siguiente al de la finalización del plazo de presentación de proposiciones, excluidos sábados y festivos.

Expediente. — El expediente administrativo, en el que se incluyen los pliegos de condiciones económico-administrativas y técnicas, se encuentra de manifiesto en la Sección de Contratación, a disposición de los interesados.

Modelo de proposición. — Conforme Anexo II del pliego de condiciones económico-administrativas.

Burgos, 29 de mayo de 1991. — El Presidente, José Luis Montes Alvarez.

3162.—4.800

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 13 de mayo 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 «Diario de Burgos, S.A.», de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Diario de Burgos, S.A», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los Trabajadores, el día 6 de marzo de 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 10 del mes actual.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del 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, 13 mayo de 1991. — La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Diario de Burgos, S.A.» (Sección Prensa)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección Primera: Partes contratantes. Ambito funcional, territorial y personal.

Artículo 1. Partes contratantes.— El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente sobre convenios colectivos sindicales entre la Entidad y el Comité de Empresa de DIARIO DE BURGOS, S.A., con centro de trabajo en Burgos capital.

Art. 2. Ambito Territorial.— Este convenio colectivo sindical de trabajo obligará a la empresa DIARIO DE BURGOS, S.A., en su sección de Prensa.

Art. 3. Ambito funcional.— Los preceptos de este convenio obligan a su cumplimiento a la entidad DIARIO DE BURGOS, S.A., regida por la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, de 9 de Diciembre de 1976.

Art. 4. Ambito personal.— Las cláusulas contenidas en este convenio colectivo de trabajo, afectarán exclusivamente a la totalidad del personal que actúe al servicio de la Empresa, en su sección de Prensa, tanto si realiza función técnica o administrativa, como si sólo presta su esfuerzo físico o de atención.

Sección Segunda: Vigencia y duración

Art. 5. Vigencia.— El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigor el primero de Enero de 1991, siendo su duración de un año, finalizando por tanto el 31 de Diciembre de 1991.

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

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

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

La denuncia habrá de formularse por escrito.

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

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

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

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

Sección Tercera: Compensación, absorción, garantía «ad personam»

Art. 6. 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 convenio colectivo de mayor ámbito o por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este convenio.

No se considerarán objeto de absorción las mejoras de reducción de jornada y aumento de vacaciones que se establezcan por convenio colectivo de mayor ámbito o por ley.

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

Sección Cuarta: Comisión paritaria.

Art. 7. Se crea una Comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

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

Son funciones específicas de la Comisión paritaria del convenio colectivo sindical de trabajo, las siguientes:

— Interpretación del convenio.
— Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
— Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, contado a partir de la fecha en que le sea sometido un asunto, y los acuerdos de que constan aquéllas 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 II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Sección Primera: Condiciones generales

Art. 8. La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Jefatura de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que mediante ellos se obtengan las finalidades propuestas, con la colaboración del personal.

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

Art. 9. Al ser enunciativos los cometidos asignados por la Ordenanza Laboral de Trabajo de Prensa a cada categoría, todo trabajador de DIARIO 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 4.°.

Al objeto de delimitar dentro de la Empresa la obligatoriedad establecida en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

Sección Segunda: Jornadas y horarios

Art. 10. La jornada para el personal afectado por este convenio será de seis horas diarias en jornada continuada, excepto para personal de reparto, con un período de descanso de quince minutos que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo, ateniéndose para este descanso a las necesidades del servicio.

Art. 11. Asistencia.— Las horas de entrada y salida en el trabajo se entienden en punto.

Art. 12. Horas extraordinarias.— Dadas las características del trabajo periodístico, que obliga a su terminación, todos los trabajadores de la Empresa se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para finalizar las confección, tirada y manipulado de las publicaciones diarias y sus suplementos que imprima o edite DIARIO DE BURGOS, S.A., en caso de notoria y excepcional necesidad, ambas partes aceptan la realización de horas extraordinarias por delante de la jornada, informándose de ello al Comité de Empresa.

Art. 13. Régimen de la Redacción.— De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de la Profesión Periodística y la Ordenanza Laboral del Trabajo en Prensa, las normas contenidas en los anteriores artículos 10, 11 y 12, si bien se reconoce el principio general de la jornada laboral de seis horas diarias que sirven de referencia básica, no afectarán al personal de Redacción acogido a tales disposiciones, por la peculiaridad que ofrecen sus trabajos, ya que la organización del trabajo en la Redacción con el señalamiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horarios-base y, en general la normativa práctica de ese trabajo, es de exclusiva competencia del director de la publicación, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la Empresa, todo ello sin perjuicio del cumplimiento del artículo 74 del párrafo primero, de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

CAPITULO III

REGIMEN DE PERSONAL

Sección Primera: Solicitudes de ingreso.

Art. 14. Corresponde a DIARIO DE BURGOS, S.A., con carácter exclusivo, la admisión o ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo.

No obstante lo anterior, para la cobertura de plazas vacantes que afecten hasta jefes de sección inclusive, se efectuará como regla general, el oportuno concurso interno. Sólo en el supuesto de que no resulten cubiertas aquéllas por el procedimiento aludido o existieran razones de aumento de plantilla, se llevará a cabo el reclutamiento externo.

En los supuestos de que la Empresa exija la realización de pruebas profesionales para juzgar la aptitud de un candidato al ingreso en DIARIO DE BURGOS, S.A., se procederá a constituir un tribunal compuesto por dos representantes de la jefatura afectada y dos vocales de igual o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de proveerse, elegidos por la Empresa, a propuesta, en terna, del Comité de Empresa.

Art. 15. La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que, a estos efectos, proporcionará la Empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración maliciosa producirá la nulidad del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.

Sección Segunda: Proceso de selección.

Art. 16. De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es facultad exclusiva de la Empresa todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en lo relativo a aptitud, capacidad técnica profesional, física y cualesquiera otras que se estimen necesarias por virtud de la función o tareas para la que se contrata al aspirante, y no exclusivamente por las que pudiera estar habilitado para realizar como consecuencia de un título o capacidad adquirida teóricamente.

Hasta la promulgación de una nueva legislación sobre la Información, la Empresa se compromete a circunscribir la contratación de periodistas, a los titulados por las Escuelas Oficiales de Periodismo, los Licenciados en Ciencias de la Información —rama Periodismo—, los profesionales reconocidos por la Comisión de acreditación formada por las organizaciones profesionales y sindicales de periodistas, y en general, a los inscritos en el Registro Oficial de Periodistas, que se encuentren en situación de desempleo.

Sección Tercera: Contratación y período de prueba.

Art. 17. Toda persona que sea admitida para trabajar en DIARIO DE BURGOS, S.A., firmará un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos.

Por lo que respecta al contrato de aprendizaje o de formación en el trabajo, se formalizará por escrito, y la Empresa se ajustará en todo momento a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

La duración del tiempo de aprendizaje o de formación en el trabajo será señalada por la Ley, aun cuando la Empresa, en los supuestos que considere procedente, podrá acortar dicho plazo.

Art. 18. Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba que, habiendo de constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo que se suscriba, tendrá las duraciones previstas en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, en su modificación realizada por Orden de 23 de Mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» 6-6-77). Quedará, en todo caso en suspenso, el período correspondiente como consecuencia de la situación de incapacidad laboral transitoria en cualquiera de sus contingencias, lo que también se pondrá de relieve, expresamente, en el contrato.

Durante el período de prueba el trabajador aceptará cuantas pruebas prácticas, destinos y cursos se organicen con el objeto de buscar su máxima integración de acuerdo con sus aptitudes, en la actividad laboral de la Empresa, pudiendo rescindir unilateralmente el contrato a lo largo de este tiempo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho, por ello, a indemnización. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Art. 19. Todo trabajador que resuelva rescindir su contrato de trabajo, salvo en los casos de enfermedad debidamente acreditados, deberá notificarlo en el Servicio de Personal, por escrito, con el plazo de ocho días para los del grupo primero; quince para los del grupo segundo y treinta para los del grupo tercero, según la clasificación establecida en el artículo 33 del presente convenio.

Sección Cuarta: Plantillas.

Art. 20. Si durante la vigencia del presente convenio, en DIARIO DE BURGOS, S.A., en su Sección de Prensa, para reestructuraciones internas de un cambio de tecnología, fuera necesaria la reducción de puestos de trabajo, se seguirán los siguientes criterios:

Amortización de puestos de trabajo por parte del resto de trabajadores, siempre que las condiciones lo permitan, por jubilación (forzosa o anticipada), extinción de contrato de mutuo acuerdo de las partes; por muerte; gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador o por despido de un traba-

jador motivado por sanción y declarado procedente por la autoridad competente.

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

Las repercusiones económicas que estas medidas originen serán negociables entre la Empresa y el Comité de Empresa.

En el caso de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 24.

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

Sección Quinta: Clasificación profesional y promoción.

Art. 21. Categorías profesionales.— La clasificación del personal en base a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, vigente, debiéndose tener cuenta, ello 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 DIARIO DE BURGOS, S.A., de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

Art. 22. Concurso-oposición.— Con objeto de facilitar la promoción y salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades, los concursos-oposición internos mantendrán el criterio de la no discriminación por edad o sexo, dejando a salvo las limitaciones legales en este ámbito. La Comisión de Calificación será la prevista y de acuerdo con el artículo 14 y el procedimiento de actuación deberá seguir las siguientes fases:

a) Publicación de la convocatoria donde consten las condiciones exigidas.

b) Concesión de un plazo de inscripción no menor de siete días laborables.

c) Inscripción por escrito de las solicitudes.

d) Procedimiento de exámenes.

e) Período de prueba.

Con respecto al período de prueba, una vez aprobados los exámenes teóricos correspondientes, el candidato elegido no será sometido al mismo por un tiempo superior al de tres meses, durante el cual deberá decidirse por la Empresa, previo informe de la Comisión de Calificación, su suficiencia o insuficiencia. La decisión, en este último caso, deberá estar motivada, y el interesado volverá a ocupar la plaza que tenía asignada antes del concurso. Durante el período de prueba se abonará al trabajador elegido la remuneración correspondiente a la categoría del puesto sometido a concurso, sin que ello suponga la consolidación de derechos a tal remuneración y categoría hasta tanto no obtenga la conformidad escrita de sus superiores, a través del Servicio de Personal.

Sección Sexta: Adaptación del personal.

Art. 23. Cuando un trabajador solicite desempeñar una tarea de inferior categoría a la que ostenta, se le podrá asignar el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

Art. 24. En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso técnico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional.

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

Los trabajadores afectados no perderán la categoría y retribución alcanzadas.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 25. Se pacta un aumento del 8,05 por 100 sobre los salarios brutos de las secciones de Administración, Redacción, Reparto y Talleres del año 1990 ajustando los importes de los trabajadores que causaron baja o alta durante el año.

Dicho aumento se destina el 55 por ciento a salario base deducida la incidencia en antigüedad y nocturnidad, y el otro 45 por ciento a Plus de Convenio, incrementándose proporcionalmente la cantidad que por estos conceptos, tenía asignada cada categoría profesional, durante el convenio de 1990.

Art. 26. La nueva retribución salarial del personal será la reflejada en la tabla.

Art. 27. Los periodistas percibirán además una asignación mensual de 7.650 pesetas, denominada «Plus del artículo 48».

Art. 28. Los linotipistas preferentes, teclistas, perforistas y correctores tipográficos percibirán 30 pesetas más diarias sobre sus respectivos salarios base de la presente tabla salarial. Igualmente el personal que presta sus servicios en la sección de rotativa percibirá 10 pesetas más diarias sobre sus respectivos salarios de la presente tabla salarial.

Art. 29. Nocturnidad.— El Plus que por este concepto se establece, es del 25 por 100 sobre los salarios bases de este convenio, incluidos los festivos y vacaciones, así como domingos no trabajados.

Art. 30. Antigüedad.— Los trabajadores fijos que presten sus servicios en Prensa, con excepción de aspirantes, embuchadores y aprendices, disfrutarán aumentos en sus haberes por años de servicios en la Empresa, que consistirán en dos trienios del 5 por 100 y quinquenios sucesivos del 5 por 100, calculados sobre el salario base establecido para cada categoría en el artículo 26 de este convenio.

Los premios por antigüedad se computarán a razón de los años de servicio prestados dentro de la Empresa, con las excepciones consignadas en el párrafo anterior, cualquiera que sea el grupo profesional en que el trabajador se halle encuadrado. Asimismo se estimarán los servicios prestados en el período de pruebas y por el personal eventual e interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa, computándose en todo caso la antigüedad a partir del día 1 de Enero de 1940, a no ser que por disposición legal o concesión voluntaria de la Empresa se tuviera reconocida mayor antigüedad.

Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional percibirán aumentos por tiempo de servicios, calculados en su totalidad sobre el salario base de la nueva categoría que ocupan.

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

En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha del último ingreso, perdiendo los derechos de antigüedad adquiridos.

Art. 31. Días festivos.— Dada la especial característica de la Prensa se podrá trabajar en aquellas festividades que en el correspondiente calendario laboral, aprobado por la Dirección Provincial de Trabajo, figuren como abonables y no recuperables. Dichos días se abonarán incrementándose para cada categoría profesional en el presente convenio, en el 175 por 100 del salario base, antigüedad, nocturnidad y plus convenio incremento que será modificado, automáticamente, cuando varíe el salario asignado a cada categoría, así como el porcentaje que, en cada momento, se fije a las horas extraordinarias.

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

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

Art. 32. Domingos. Referente al trabajo en estos días se acuerda:

a) Trabajar un domingo sí y otro no.

b) Percibir un 225 por 100 por domingo trabajado, sobre salario base, antigüedad, nocturnidad y Plus convenio.

c) El personal librará un día por domingo trabajado, que será de lunes a sábado en turno rotativo.

Art. 33. Pagas extraordinarias.— Como parte integrante de su salario, los trabajadores de DIARIO DE BURGOS, S.A., tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias: de Verano, Octubre y Navidad. Se percibirán antes del día 30 de Junio, 15 de Octubre y 15 de Diciembre, respectivamente y serán equivalentes al importe de una mensualidad del sueldo o salario. A efectos de determinación del salario, se entenderá como tal el base o el mayor que reglamentariamente satisfaga la Empresa, incrementado con el Plus de antigüedad.

Art. 34. Beneficios.— Por el concepto de participación en beneficios, la Empresa abonará al personal afectado por el presente convenio, el 8 por 100 sobre el salario real percibido, durante el año anterior, es decir, sobre doce mensualidades, más las gratificaciones de Verano, Octubre y Navidad.

Se hará efectiva esta paga dentro de los dos primeros meses del año siguiente al que corresponda, salvo para quienes dejen de prestar sus servicios a la Empresa, que percibirán los devengos pertinentes, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo en Prensa, de 9 de Diciembre de 1976.

CAPITULO V

Vacaciones, enfermedad y accidente, permisos, servicio militar y suplencias.

Art. 35. Vacaciones.— Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar 30 días de vacaciones anuales, preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. De no ser posible en estos meses, los trabajadores percibirán una gratificación de 21.000 pesetas. Para el disfrute de estos 30 días se establece el siguiente orden de preferencia.

Dentro de las respectivas categorías, el más antiguo en la Empresa, excepto en los meses de Julio y Agosto, en que la preferencia se otorgará a los trabajadores cuyos hijos cursen estudios de EGB o BUP. En caso de colisión de solicitudes para el disfrute de las vacaciones en los meses de Julio y Agosto, de los trabajadores con responsabilidades familiares se someterán a la regla general en cuanto a la época de disfrute de sus vacaciones, esto es, dentro de las respectivas categorías se dará preferencia al más antiguo en la Empresa.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 30 de Marzo.

Art. 36. Se considerarán permisos reglamentarios los que se otorguen obligatortiamente por la Empresa, como son:

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

b) Por alumbramiento de esposa, tres días naturales abonables a elección del interesado.

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

d) Por enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguineidad o afinidad, dos días naturales abonables.

e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos, tres días naturales de permiso abonable y un día natural abonable si el fallecimiento fuese de abuelos, hermanos políticos, hijos políticos y padres políticos.

f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

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

h) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de la Seguridad Social. Será obligatoria la presentación del justificante.

Además de todo lo dispuesto en el presente artículo, todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar CUATRO DIAS de permiso de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, para asuntos personales o de cualquier otro tipo.

Si por disposición o ley de igual o rango superior (Ordenanza de Trabajo en Prensa o Estatuto de los Trabajadores), se concedieran uno o más días con este fin o cualquier otro, se sumarán a los dispuestos en este capítulo.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia, en los casos previstos en el apartado b) los permisos podrán ampliarse hasta cinco días naturales; en los previstos en el apartado d), serán tres días y en los que se contemplan en el apartado e) hasta cinco días, para supuestos que afecten al primero de los grupos que allí se relacionan y de dos días naturales para el segundo de dichos grupos.

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

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

Art. 37. Servicio Militar.— Todos los trabajadores que se incorporen a filas, tendrán reservados sus puestos de trabajo durante el período de su servicio militar, y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.

Aquellos que se encuentran en esa situación y tengan una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, tendrán derecho a percibir una gratificación mensual equivalente al cincuenta por ciento del salario-base fijado por el presente convenio.

Los que, reuniendo iguales requisitos, tengan reconocidos en la Cartilla de la Seguridad Social a su esposa, hijos o padres a su cargo, percibirán una gratificación equivalente al total del salario-base fijado a su categoría.

Si el trabajador fijo no se reincorporara a su puesto en el plazo de dos meses señalados en el párrafo primero de este artículo, causará baja en la Empresa.

Art. 38. Suplencias.— El personal de DIARIO DE BURGOS, S.A, en su sección Prensa se compromete a realizar las suplencias por vacaciones, permisos, enfermedades y accidentes de las siguiente forma:

a) Las suplencias por vacaciones y permisos, se realizarán siempre que sea posible dentro de la jornada, efectuándose el esfuerzo necesario para suplir las ausencias que por estas causas se produzcan. Remitiéndose para casos excepcionales a lo previsto en el artículo 12 del vigente convenio.

b) La Empresa abonará un plus de asistencia consistente en 6.000 pesetas mensuales incluido el mes de vacaciones y se descontarán 200 pesetas por día que no se asista al trabajo por enfermedad, accidente u otras causas.

En las suplencias derivadas por sanciones impuestas por la empresa a los trabajadores, el importe de éstas irá a engrosar el fondo social del artículo 39.

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

CAPITULO VI

MEJORAS SOCIALES

Art. 39. La Empresa se compromete a dotar con una cantidad equivalente a 400.000 (cuatrocientas mil) pesetas, destinadas a cubrir los programas que sean presentados y avalados por la Comisión Paritaria prevista en el artículo octavo del convenio vigente durante 1991.

Art. 40. Comité de Seguridad e Higiene.— El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como el estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Sus miembros, elegidos en base a la previsto en las disposiciones legales vigentes, continuarán reuniéndose como mínimo una vez al mes en los locales de la Empresa.

Eventualmente o con carácter periódico podrán asistir a sus reuniones otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las mismas.

Art. 41. Póliza de Seguros de Vida.— La Empresa, durante la vigencia del presente convenio, continuará suscribiendo la Póliza de Seguro de Vida.

Art. 42. Dote por matrimonio.— Los trabajadores que llevando más de tres años al servicio de la Empresa contraigan matrimonio se les abonará una gratificación de 29.550 pesetas o una cantidad igual a la que conceda el Organismo estatal competente, cuando ésta sea superior a aquélla.

Art. 43. Jubilación.— En esta materia se acuerda: Establecimiento de premios por jubilación, por cumplimiento de edad o por incapacidad permanente y con el fin de incentivar la jubilación se les computará a los trabajadores que se jubilen, los años precisos para alcanzar la cantidad fijada para el grupo de años al servicio de la Empresa, inmediato superior al que tuviera en el momento de jubilarse. Se otorgarán estos premios a los trabajadores que se jubilen con la edad mínima señalada en cada momento para alcanzar el máximo de jubilación, fijado en la actualidad en 65 y el 100 por 100 del sueldo de cotización, perdiendo el derecho al premio los productores que voluntariamente prolonguen su jubilación.

a) Trabajadores en jornada completa:

Los premios se fijan en las cantidades siguientes:

— A los 20 años de servicio, 91.500 pesetas.
— A los 30 años, 135.300 pesetas.
— A los 35 años, 163.000 pesetas.
— A los 40 años, 185.000 pesetas.
— A los 50 años, 228.600 pesetas.

b) Los trabajadores en régimen de jornada reducida:

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

Percepciones extrasalariales

Art. 44. Ropa de trabajo.— A todo el personal de Talleres, Cierre y Administración que tuviera derecho a prendas de trabajo, según lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa se le dotará de ellas.

Al personal de Rotativa se le proveerá anualmente.

A todo el trabajador que de acuerdo con ese artículo se le facilite la prenda será obligatorio su uso.

CAPITULO VII

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 45. Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, la Empresa concederá premios a los trabajadores que cumplan 20 años de permanencia continuada en DIARIO DE BURGOS, S.A., y consistirán en el pago de una mensualidad equivalente a su salario real; otra igual a los 30 años y otra de idéntica cuantía a los 40 años.

Art. 46. Faltas y sus clases.— Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en: leve, grave y muy grave.

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

Art. 47. Faltas leves.— Son faltas leves las siguientes:

1.° La falta de puntualidad a la asistencia al trabajo, con retraso en el horario de entrada, superior a cinco minutos e inferior a 30 minutos.

Tres faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

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

3.° El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.

4.° Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.° Falta de aseo y limpieza personal.

6.° No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7.° No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.° Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio.

9.° Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 48. Faltas graves.— Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.° Más de tres días no justificados de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de 30 días. Cuando se tuviera que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad, para que ésta se considere como grave.

2.° Faltar dos días al trabajo, durante un período de 30 días sin causa justificada.

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

4.° Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.° La simulación de enfermedad o accidente.

6.° La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará muy grave.

7.° Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por aquél.

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

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

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

11.° Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses. Y veinte durante un año.

12.° Incurrir los correctores tipográficos, reiteradamente en erratas u omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en que se desarrolle su trabajo no justifique tales erratas u omisiones.

13.° La blasfemia habitual.

Art. 49. Faltas muy graves.— Se considerarán como tales las siguientes.

1.° Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada; emplear para usos propios, herramienta de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra empresa.

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

3.° Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.° La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

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

6.° La embriaguez manifiesta durante el servicio.

7.° Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

8.° Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada.

9.° Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

10.° Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

11.° Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12.° La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

13.° El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

Art. 50. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurra en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

c) Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.

Despido.

Cuando en un procedimiento de despido se aprecia la existencia de falta muy grave y el trabajador hubiera sido anteriormente sancionado en el plazo de los 18 últimos meses por la comisión de dos o más faltas muy graves, el Magistrado de Trabajo podrá estimar, aunque no fuera sanción prevista para aquélla, que existe justa causa para despido.

Art. 51. El importe de las sanciones económicas o de cualquier otro tipo, que puedan significar una economía para la empresa se destinará a incrementar el fondo de actividades culturales, deportivas y recreativas.

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

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

Art. 52. Tramitación.— Corresponde al jefe de la Empresa, o a la persona en que delegue, previo informe del Comité de Empresa, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Jefatura de la Empresa, serán siempre revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de faltas muy graves, exigirá de un expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Art. 53. Abuso de autoridad.— Cuando un superior realiza se un hecho arbitrario, con evidente perjuicio de un inferior y con patente transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad siendo considerado como falta muy grave, instruyéndole el oportuno expediente, en el cual intervendrá el Comité de Empresa.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento de la Jefatura de la Empresa, para lo cual lo advertirá por escrito a su jefe inmediato, o al superior de éste, si fuera el mismo el que hubiera realizado la infracción.

Art. 54. Sanciones a la Empresa.— El conocimiento y sanción de las infracciones de la normativa laboral, por parte de la Empresa corresponde a la autoridad laboral competente, mediante la tramitación del oportuno expediente.

CAPITULO VIII

Disposiciones transitorias

Art. 55. A todos los efectos para cuanto no esté previsto en este convenio será de aplicación de Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, de 9 de Diciembre de 1976 y el Estatuto de los Trabajadores actualmente en vigor.

Art. 56. Vinculación a la totalidad.— Ambas partes (representaciones), convienen que constituyendo un todo orgánico individual consideran el convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que por las autoridades administrativas competentes, en uso de las facultades reglamentarias no lo aprobasen en su totalidad y actual redacción.

Burgos, 6 de Marzo de 1991.

TABLA SALARIAL

	Salario Base	Plus Convenio	Total Mes	Total Año 15 Pagas
TECNICOS				
Titulado Grado Superior	98.532	124.514	223.046	3.345.690
Titulado Grado Medio	57.708	90.456	148.164	2.222.460
Radiotelegrafista	50.673	84.590	135.263	2.028.945
Radiotelefonista	40.103	76.054	116.157	1.742.355
PERSONAL DE REDACCION				
A) Titulados periodistas				
Subdirector	98.532	127.631	226.163	3.392.445
Redactor Jefe	86.563	117.602	204.165	3.062.475
Redactor Jefe de Sección	76.847	104.138	180.985	2.714.775
Redactor periodista	64.049	99.601	163.650	2.454.750
Redactor de 2.ª y gráfico	64.049	99.601	163.650	2.454.750
B) Ayudantes de Redacción:				
Ayudantes de Redacción Maquetistas	44.863	80.005	124.868	1.873.020
Ayudantes de Redacción	41.842	77.523	119.365	1.790.475
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de Sección o Departamento	64.049	96.523	160.572	2.408.580
Jefe de Negociado o Equipo	56.645	90.308	146.953	2.204.295
Oficial de 1.ª y Operador Programador	49.611	84.399	134.010	2.010.150
Oficial de 2.ª Perforista verificador	41.843	77.921	119.764	1.796.460
Auxiliar	36.033	72.623	108.656	1.629.840
Aspirante 16-18 años	24.784	53.695	78.479	1.177.185
SERVICIOS AUXILIARES DE ADMON.				
Telefonista	36.033	72.623	108.656	1.629.840
Encargado de Almacén	49.611	83.659	133.270	1.990.050
Almacenero	34.871	71.645	106.516	1.597.740
Cobrador Pagador	36.033	72.623	108.656	1.629.840
SUBALTERNOS				
Conserje	36.033	72.623	108.656	1.629.840
Portero	33.125	70.176	103.301	1.549.515
Ordenanza	33.125	70.176	103.301	1.549.515
Ciclista y motorista	33.125	70.176	103.301	1.549.515
Guarda y sereno	33.125	70.176	103.301	1.549.515
Pesador y basculero	33.125	70.176	103.301	1.549.515
Mozo	33.125	70.176	103.301	1.549.515

			Total Hora Día	Total hora Año 455 días
Limpiadora (hora)	191	374	565	257.075

	Salario Base	Plus Convenio	Total Mes	Total Año 15 Pagas
OPERARIOS				
A) Oficios propios				
Jefe de Taller o Regente	64.066	99.603	163.669	2.455.035
Jefe de Sección	57.208	90.279	147.487	2.212.305
Jefe de Equipo	49.288	83.751	133.039	1.995.585
Corrector tipográfico	48.005	84.052	132.057	1.980.855
Atendedor	40.086	75.976	116.062	1.740.930

			Total Día	Total Año 455 días
Composición, Reproducción e Impresión				
Oficial de 1.ª Preferente	1.499	2.699	4.198	1.910.090
Oficial de 1.ª	1.478	2.636	4.114	1.871.870
Oficial de 2.ª	1.320	2.503	3.823	1.739.465
Oficial de 3.ª	1.204	2.406	3.610	1.642.550
Reparación y Montaje				
Oficial de 1.ª	1.478	2.636	4.114	1.871.870
Oficial de 2.ª	1.320	2.503	3.823	1.739.465
Oficial de 3.ª	1.204	2.406	3.610	1.642.550
Manipulado				
Oficial de 1.ª	1.320	2.503	3.823	1.739.465
Oficial de 2.ª	1.216	2.416	3.632	1.652.560
Oficial de 3.ª	1.173	2.382	3.555	1.617.525
Embuchadores				
16 años	427	1.229	1.656	753.480
16-18 años	672	1.435	2.107	958.685
Mayor 18 años	1.102	1.682	2.784	1.266.720
Especialista	1.148	2.357	3.505	1.594.775
B) Oficios auxiliares				
Oficial de 1.ª	1.320	2.503	3.823	1.739.465
Oficial de 2.ª	1.216	2.416	3.632	1.652.560
Oficial de 3.ª	1.204	2.406	3.610	1.642.550
Aprendices				
Primer año	501	1.422	1.923	874.965
Segundo año	782	1.661	2.443	1.111.565
Tercer año	929	1.780	2.709	1.232.595
C) Peones				
Peones	1.102	2.346	3.448	1.568.840
D) Distribución				
Jefe de Venta o Capataz	1.320	2.503	3.823	1.739.465
Ayudante	1.194	2.396	3.590	1.633.460
Atador	1.149	2.360	3.509	1.596.595
Distribuidor de puestos	1.149	2.360	3.509	1.596.595
Repartidor (dos horas)	376	782	1.158	526.890
Vendedor a jornal (hora)	204	438	642	292.110

Horas anuales jornada diaria completa: 1.638.

2863.—97.987

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 14 de mayo 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 perteneciente al Sector de «Construcción y Obras Públicas», de la provincia de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de «Construcción y Obras Públicas», suscrito por la Federación de Empresarios de la Construcción de la provincia de Burgos y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión Sindical Obrera (USO), el día 8 de mayo de 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 10 del mes actual.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del 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, 14 de mayo de 1991. — La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de «Construcción y Obras Públicas» de la provincia de Burgos

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.° — *Partes contratantes.* — El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la Federación de Empresarios de Construcción de la provincia de Burgos y en representación de los trabajadores del sector las Centrales Sindicales CC.OO., U.G.T. y U.S.O.

Art. 2.° — *Ambito funcional.* — Los preceptos de este Convenio obligan a las Empresas, cuya actividad sea alguna de las comprendidas en los apartados 1 y 3 «Construcción y Obras Públicas» y «Canteras, Graveras y Areneras», respectivamente, del anexo 1 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 3.° — *Ambito territorial.* — El presente Convenio obliga a todas las empresas cuyas actividades vienen establecidas en el artículo 2.° de este Convenio, con centros de trabajo radicados en la provincia de Burgos, aún cuando las Empresas tuvieran su domicilio social fuera de ella.

Art. 4.° — *Ambito personal.* — El presente Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría, que durante su vigencia bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas afectadas, sin más excepciones que las que señala la Ley 8/80, de 14 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.° — *Ambito temporal.* — El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y surtirá efectos económicos desde el 1.° de enero de 1991 y finalizará el 31 de diciembre de 1992.

Art. 6.° — *Garantías personales.* — Se respetarán las condiciones personales que con carácter global y en cómputo anual superen lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «Ad personam».

Art. 7.° — *Compensación y absorción.* — Todas las mejoras establecidas en este Convenio, podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual hasta donde alcancen, por las retribuciones o mejoras voluntarias de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Art. 8.° — *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente en uso de sus facultades, no aprobara o modificara sustancialmente algunos de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Art. 9.° — *Normativa aplicable a las relaciones laborales.*

1.° — Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por la normativa laboral de derecho necesario contenida en las Leyes Generales del Estado.

b) Por el presente Convenio.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en contrato válido individual de trabajo.

d) Por los usos y costumbres locales.

2.° — Las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

3.° — En caso de concurrencia de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, será de aplicación aquélla que considerada en su conjunto, y en su cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, resulte más beneficiosa para el trabajador, con la salvedad de que la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970, será considerada como simple norma supletoria respecto del presente Convenio Colectivo, en tanto que aquella no quede derogada por la Autoridad competente.

4.º — Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán renunciar a los derechos reconocidos como indisponibles en este Convenio.

CAPITULO II

De la contratación en general

Art. 10. — *Legislación aplicable.* — Será de aplicación exclusiva a las condiciones laborales relativas a ingresos, períodos de prueba, duración modificación, suspensión y extinción de contratos, así como a la prescripción de acciones, la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores, en sus disposiciones concordantes y en los pactos acordados en este Convenio.

Art. 11. — *Contrato para trabajo fijo en obra.* — Estos contratos tienen por objeto la realización de obra o trabajo determinados.

Este contrato se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato será la de los trabajos de oficio y categoría del trabajador en la obra para la que haya sido contratado.

No obstante, previo acuerdo de las partes, el personal fijo de obra podrá prestar sus servicios en una misma Empresa y en distintos Centros de trabajo de una misma provincia durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan.

Cumplido el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior, la Empresa podrá ofrecer al trabajador la continuidad en la misma como fijo de plantilla. Si la Empresa no le ofrece la continuidad, el trabajador cesará automáticamente en la Empresa.

Este contrato para trabajo fijo en obra determinada se verá afectado por cualquier suspensión o paralización temporal que pueda producirse en la obra, extinguiéndose por este motivo dicho contrato y comprometiéndose el empresario a emplear de nuevo al mismo trabajador cuando las causas de suspensión o paralización de la obra hubiesen desaparecido. Dicho contrato se entenderá finalizado cuando estos supuestos se conviertan en definitivos.

El cese de los trabajadores con este tipo de contrato deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volúmen de obra realizada.

El cese de los trabajadores «fijos de obra», por terminación de los trabajos de su especialidad, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Se establece una indemnización por cese del 4,5 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Se establece como obligatorio para el trabajador, avisar a la Empresa con una semana de antelación a su cese en la misma, mediante escrito dirigido a la Empresa, debiendo entregarse al peticionario un justificante de haber recibido el aviso. Los que incumplieran con esta obligación, podrán ser objeto de sanción económica por importe de los días computados a salario base que hubieren dejado de hacer la notificación con relación al plazo marcado, sanción que se hará efectiva sobre la liquidación final.

Art. 12. — *Otras modalidades de contratación.* — Los trabajadores que formalicen otros contratos temporales o de duración determinada inferior a 181 días de los regulados en el Real Decreto 2104/1984, para trabajar en una o varias obras de construcción, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

En la liquidación por cese en el trabajo, como consecuencia de terminación de contrato temporal no superior a dos años, el trabajador percibirá una indemnización del 4,5 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Finiquitos. — Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo editado por la Confederación Nacional de la Construcción.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación de Empresarios de Construcción de la provincia de Burgos, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá efectos liberatorios que le son propios.

Art. 13. — *Jornada laboral.* — La jornada laboral será de 1.792 horas para el año 1991 y para el año 1992 la jornada se establece en 1.784 horas de trabajo efectivo. Se entiende como jornada efectiva de trabajo, la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Art. 14. — *Vacaciones.* — La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales para el personal con una antigüedad superior a un año o la parte proporcional correspondiente a dicho período, caso de no alcanzar dicha antigüedad.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuera posterior al 1.º de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre en proporción a los días naturales de permanencia en la empresa, salvo que el trabajador solicite disfrutar las vacaciones aludidas, a partir de los 12 meses vencidos de su ingreso.

Las vacacioens no podrán ser compensadas en metálico, salvo si el trabajador cesa durante el transcurso del año natural, en cuyo supuesto tendrán dere-

cho a percibir la parte proporcional que le corresponda por los días naturales transcurridos desde la fecha de ingreso a la del cese.

La programación se realizará antes del 1.° de abril, pudiendo ser modificada por la Empresa por necesidades de servicio comunicándolo al trabajador afectado con una antelación de 2 meses al período de disfrute acordado.

Se fijan en las Tablas adjuntas las cuantías correspondientes para cada nivel, que deberán ser incrementadas, en su caso, con la antigüedad correspondiente.

Art. 15. — *Licencias.* — Los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el ámbito de apliación de este Convenio, avisándolo con la debida antelación y acreditándolo debidamente, tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas con percepción del salario de las Tablas Anexas, en la forma y condiciones que se establecen más adelante.

A) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.

B) Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. (Cónyuge e hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge).

C) Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales. (Cónyuge e hijos, nietos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge).

D) Alumbramiento de la esposa, dos días naturales. Si concurre enfermedad grave se aumentará a cinco días naturales.

En las tres eventualidades precedentes, cuando por el respectivo motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, los plazos anteriores serán de cuatro días naturales.

E) En caso de boda de padres, hijos y hermanos de uno u otro cónyuge, se establece una licencia de un día natural, que se aplicará a dos días naturales cuando el hecho se produjese a más de 300 kilómetros de distancia, computándose ida y vuelta desde el centro de trabajo.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable. Cuando el cumplimiento de este deber imponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba un sueldo o indemnización se descontará su importe del salario a que tuviere derecho en la Empresa.

G) Para los trabajadores que ostenten cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo legislado sobre la materia.

H) Un día por traslado de domicilio habitual.

I) 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 en media hora con la misma finalidad.

J) 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 al salario, como mínimo de un tercio y como máximo de la mitad de aquélla.

K) *Consultas médicas.* — Las Empresas abonarán a los trabajadores las horas que empleen en Consultas Médicas, siempre que lo acrediten con el oportuno justificante.

Licencias para exámenes. — Los trabajadores que acrediten que están matriculados en un Centro Oficial o Privado de enseñanza reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, debiendo justificar las ausencias por este motivo debidamente.

Con el fin de prever situaciones especiales, los trabajadores podrán solicitar la división de las vacaciones anuales para estos menesteres, siempre que sea compatible con la organización razonable de la Empresa.

Licencias para Servicio Militar. — Durante el tiempo que los trabajadores permanezcan en el Servicio Militar obligatorio o en el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, se les reservarán las plazas que venían desempeñando, hasta un máximo de un més desde la fecha de su licenciamiento, con la limitación en los casos de que tengan la condición de «fijos de obra» de la duración de ésta.

Aquellos trabajadores que hallándose prestando el Servicio Militar, disfruten de licencias o permisos, superiores a 15 días, podrán reincorporarse al trabajo mientras dure dicha situación y resultando su admisión obligatoria para las Empresas.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 16. — *Salario base.* — El Salasio Base del personal afectado por este Convenio es el especificado en las Tablas Anexas para cada uno de los niveles y categorías respectivas.

Art. 17. — *Antigüedad.* — El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá el complemento personal de antigüedad, consistente en dos bienios del 5 por 100 cada uno y quinquenios del 7 por 100 sobre los salarios bases que regían en el Convenio de 1988 y que figuran recogidos en las Tablas que se adjuntan como Anexo II.

Art. 18. — *plus de Convenio.* — El personal afectado por este Convenio, percibirá como complemento salarial por día de trabajo y en concepto de «Plus de Convenio», la cantidad que figura en las Tablas Anexas.

Art. 19. — *Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.* — Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias por los importes que se detallan en las tablas adjuntas para cada uno de los niveles, que deberán ser incrementadas, en su caso, con la antigüedad que corresponda, abonándose la de «verano» en la primera quincena de julio y la de «Navidad» antes del veinticinco de diciembre.

Se abonarán por semestres, entendiéndose que el personal que ingrese o cese en el semestre comprendido desde el día 1 de julio al 31 de diciembre, percibirán la parte correspondiente a «Navidad», devengándose día a día.

Los trabajadores que, a partir de la vigencia de este Convenio, y con una antigüedad en la Empresa superior a dos años, se incorporen al Servicio Militar Obligatorio, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias en julio y Navidad, en la cuantía fijada en las tablas anexas. Si la antigüedad fuera inferior a dos años y superior a seis meses, percibirán la parte proporcional correspondiente, no asistiendo al trabajador derecho alguno a percepción económica por este concepto, cuando su antigüedad sea inferior a 180 días.

Art. 20. — *Participación en beneficios.* — Por este concepto y dentro del primer trimestre de cada año, las Empresas vendrán obligadas a satisfacer a los trabajadores a su servicio, la cantidad que figura en las Tablas Salariales, devengándose día a día. A dicha cantidad se le añadirá el 6 por 100 de la antigüedad correspondiente calculada sobre los salarios bases de la tabla que se adjunta como Anexo II.

Art. 21. — *Plus de transporte.* — Con el carácter de indemnización o suplido dado por el artículo 3.° del Decreto 2.380/1973, se abonará a los trabajadores afectados por este Convenio y por día trabajado el Plus de Transporte, en la cuantía que se señala en las tablas anexas.

Art. 22. — *Dietas.* — Se establece como dietas de desplazamiento las siguientes cantidades: 2.650 pesetas por dieta completa y 1.250 pesetas la media dieta para el año 1991; para el año 1992, 2.850 pesetas la dieta completa y 1.350 pesetas la media dieta.

Art. 23. — *Inclemencias del tiempo.* — En caso de inclemencias del tiempo se abonarán el 75 por 100 del salario pactado, incluido el Plus de Convenio y Plus de Transporte, sin que sean recuperables las jornadas no trabajadas por interrupción de la labor o causa de fuerza mayor.

Art. 24. — *Ropa de trabajo.* — Las Empresas por este Convenio facilitarán a los trabajadores a su servicio dos monos o buzos cuyo uso será obligatorio: El primero se entregará inmediatamente después de superado el período de prueba; el segundo a los seis meses del anterior y así sucesivamente cada semestre.

Igualmente se entregará a cada trabajador un par de botas homologadas, que podrá ser sustituido por otro en caso de sensible deterioro, previa devolución del mismo.

CAPITULO IV

Atenciones sociales

Art. 25. — *Suplemento en caso de I.L.T. por accidente laboral.* — En los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo, las Empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social desde que el trabajador tuviere derecho a aquéllas y, hasta el 100 por 100 de la cuantía de los conceptos en Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio.

Para el caso de I.L.T. derivada de enfermedad profesional se complementarán dichas prestaciones hasta la cuantía del 80 por 100 y 85 por 100 para 1991 y 1992, respectivamente, sobre los conceptos reseñados, si existiera informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal, si les hubiere.

Art. 26. — *Póliza de Seguro de Accidentes.* — Las Empresas vendrán obligadas a cubrir, dentro de los 15 días siguientes a la publicación del Convenio, los riesgos de fallecimiento o invalidez absoluta de los trabajadores por accidente de trabajo (incluidos accidentes laborales «in itinere») mediante la contratación de la correspondiente póliza que garantice:

— Tres millones de pesetas (3.000.000 de pesetas), en caso de invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo.

— Dos millones cuatrocientas mil pesetas (2.400.000 pesetas), para caso de muerte por igual causa.

— Un millón doscientas mil pesetas (1.200.000 pesetas), para caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad profesional.

Estas cantidades que se perciben por los derechohabientes o el interesado, según el caso, sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán consideradas a cuenta y por iguales partes, en su caso, de cualquier otra cantidad que la empresa, sus cargos directivos, gerentes, encargados de obra, capataces y cualesquiera otra persona que desempeñe funciones con capacidad de dirección y organización en los centros de trabajo de la misma, aún cuando fuera esporádica, se vieran obligadas a abonar al interesado o derechohabientes, o a consignar el beneficio de éstos por expresa disposición de cualquier resolución judicial o administrativa que se dicte, como consecuencia directa o derivada del accidente laboral.

Las Empresas deberán suscribir las pólizas con las nuevas coberturas a partir del 1 de julio de 1991.

CAPITULO V

Seguridad e higiene

Art. 27. — *Comités de Seguridad e higiene.*

1) Se conviene que en todos los centros de trabajo de 50 o más trabajadores, el Comité de Seguridad e higiene que preceptivamente se debe constituir, esté integrado en forma paritaria por el siguiente número de personas:

— De 50 a 100 trabajadores, 4.

— De 100 a 250 trabajadores, 6.

— De más de 250 trabajadores, 8.

2) En los centros de trabajo que no alcancen los cincuenta trabajadores y ocupen más de cinco, el empresario designará un Vigilante de Seguridad.

3) Los miembros del Comité de Seguridad e higiene serán nombrados por partes iguales, por la Empresa y los trabajadores del respectivo centro de trabajo, debiendo ser al menos uno de éllos, cuando la representación sea pluripersonal, Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

4) Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene son las que se determinan en el artículo 8 de la Ordenanza General de la Seguridad e higiene en el trabajo.

CAPITULO VI

Productividad

Art. 28. — *Tablas de rendimiento.* — Los trabajadores vendrán obligados a prestar su colaboración con la actividad y rendimiento definidos en los artículos 10 y 12 de la Ordenanza, sin perjuicio de la calidad exigible.

Los niveles mínimos de productividad que se reflejan en estas tablas, se remuneran a través del salario base pactado, establecido en las tablas salariales anexas, y son exigibles a cambio del mismo, salvo cuando no se alcance por causa no imputable al trabajador.

CAPITULO VII

Otras condiciones

Art. 29. — *Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.* — En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.1 del Estatuto de los trabajadores y por la movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este acuerdo sectorial podrán ser elegible los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Art. 30. — *Repercusión de precios.* — La incidencia que las mejoras económicas supone en los costes de producciones, obligan necesariamente a la repercusión del aumento de éstos en los precios de los trabajos, servicios y suministros que realizan las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio y por lo tanto, en los contratos con el Estado, Organismos Autónomos y Corporaciones Locales, así como con clientes particulares.

Art. 31. — *Comisión Paritaria.* — Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este Convenio, que estará integrada por seis representantes titulares, que han formado parte en las Comisiones Negociadoras, que serán designados de forma paritaria por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y la Federación de Empresarios de Construcción de la provincia de Burgos, respectivamente.

A las reuniones de la Comisión podrá asistir con voz, pero sin voto, un asesor por cada una de las respectivas representaciones.

Como tema de esta Comisión entre otros posibles se tratará en el año 1991 el de Descanso entre la jornada de trabajo, y de manera preferente lo relacionado con el tema de Seguridad e Higiene del artículo 13 del Acuerdo Estatal.

Art. 32. — *Fundación Provincial.* — Las partes firmantes de este Convenio, de forma paritaria, se constituyen en Comisión Gestora de la Fundación Provincial de la Construcción, comprometiéndose a tenerla constituida dentro del año 1991, cuyos fines y objetivos sociales redunden en beneficio de las Empresas y sus trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Para el año 1992 se aplicará un incremento salarial consistente en el I.P.C. del Instituto Nacional de Estadística del año 1991 más 1,5 puntos. Este incremento se aplicará a las Tablas Salariales recogidas en el Anexo I o a las mismas aplicadas la revisión, si hubiere lugar a ello.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Cláusula de garantía salarial

En el supuesto de que el incremento anual del IPC registre al 31 de diciembre de 1991 un crecimiento superior al porcentaje del 6 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra, afectando a los siguientes conceptos: Salario base, Gratificaciones extraordinarias, Pluses salariales y extrasalariales, Horas extraordinarias. De igual manera se efectuará dicha revisión para el año 1992 en el supuesto de que el incremento del I.P.C. de este año supere el 5,5 por 100.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC de 1991 y 1992 y, cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de enero de dichos años. Tales revisiones servirán de base de cálculo para la negociación salarial del año 1993.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Excepcionalmente y con vigencia para el año 1991, los trabajadores que hayan visto rescindido su relación laboral con anterioridad a la publicación del presente Convenio, tendrán derecho a que se les abone las diferencias salariales no percibidas y que han surgido como consecuencia del aumento experimentado en este Convenio, pese al recibo de saldo, liquidación y finiquito que haya firmado.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga como Ley entre partes, por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, prevaleciendo en todo caso frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. Por lo tanto, sustituye y anula en todos sus términos al vigente hasta la fecha que, en consecuencia, queda sin efecto alguno.

TABLA SALARIAL I. — PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

ANEXO I

Aplicación desde el 1.º de enero hasta el 31 de diciembre de 1991

Nivel	CATEGORIAS	Salario base	Plus Convenio	Plus transporte	Vacaciones	Verano y Navidad	Beneficios	Cómputo anual
I	Cargos de alta Dirección o alto Consejo (personal incluido en el art. 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo .	Sin remuneración fija						
II	Personal titulado superior	89.142	26.357	12.726	128.226	128.644	77.533	1.873.522
III	Personal titulado medio, Jefe Administrativo de 1.ª	75.512	26.357	12.726	114.596	114.592	67.719	1.672.044
IV	Jefe de Personal, Ayudante de Obras, Delineante Superior, Encargado General de Fábrica, Encargado General ..	73.401	26.357	12.726	112.485	112.507	66.199	1.641.022
V	Jefe Administrativo de 2.ª, Encargado General de Obras, Jefe de Sección, de Organización Científica de Trabajo de 1.ª	71.283	26.357	12.726	110.365	110.423	64.674	1.609.911

TABLA SALARIAL II. — PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

Aplicación desde el 1.º de enero hasta el 31 de diciembre de 1991

Nivel	CATEGORIAS	Salario base/día	Plus Convenio	Plus transporte	Vacaciones	Verano y Navidad	Beneficios	Cómputo anual
VI	Oficial Administrativo de 1.ª, Delineante de 1.ª, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2.ª, Jefe de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Maestro Industrial, Encargado de Obra, Escultor	2.239	1.058	511	106.400	106.785	62.750	1.562.691
VII	Delineante de 2.ª, Técnico de Organización de 2.ª, Práctico Topógrafo de 1.ª, Analista, Viajante, Capataz, Especialista de Obra	2.166	1.058	511	104.204	104.794	61.155	1.530.463
VIII	Oficial Administrativo de 2.ª, Calcador, Práctico Topógrafo de 2.ª, Contramaestre, Corredor, Oficial de 1.ª de Oficio	2.006	1.058	511	99.336	99.573	57.628	1.458.026
IX	Auxiliar Administrativo, Ayundante Topógrafo, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2.ª de Oficio	1.956	1.058	511	97.870	98.032	56.549	1.435.694
X	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudante de Oficio, Especialista de 1.ª	1.916	1.058	511	96.664	96.971	55.674	1.418.046
XI	Especialista de 2.ª, Peón especializado.	1.878	1.058	511	95.543	95.838	54.851	1.401.106
XII	Mujer de limpieza y Peón	1.878	1.058	511	95.543	95.838	54.851	1.401.106
XIII	Aspirante Administrativo, Aspirante Técnico, Botones de 17 a 16 años, Aprendices de 3.º y 4.º años, Pinches de 17 a 18 años	1.102	1.058	511	72.111	72.463	37.846	1.053.959
XIV	Botones de 16 a 17 años, Pinches de 16 a 17 años. Aprendices de 1.º y 2.º año .	1.010	1.058	511	69.354	69.355	35.839	1.012.150

NOTA: Los Pluses de Convenio y de Transporte serán satisfechos por día de trabajo efectivo, computándose a tales efectos los sábados, sin perjuicio de la distribución de la jornada semanal de lunes a viernes en la mayoría de las Empresas.

TABLA ANEXA DE SALARIOS BASES PARA CALCULO DE ANTIGÜEDAD

ANEXO II

Niveles	Salario base mes y día	Niveles	Salario base mes y día	Niveles	Salario base mes y día
I y II	69.515	VII	1.700	XII	1.474
III	58.820	VIII	1.573	XIII	1.024
IV	57.163	IX	1.535	XIV	952
V	55.501	X	1.503		
VI	1.757	XI	1.474		

2864.—37.800

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 9 de mayo de 1991, aprobó por unanimidad y sin discusión el siguiente dictamen:

Primero. — Crear en la plantilla de funcionarios las siguientes plazas:

— Una plaza de Capataz Agrícola del Grupo C, dentro de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Técnicos-auxiliares, nivel 15 de Complemento de Destino y 469.956 pesetas de Complemento Específico.

— Cinco plazas de Bombero del Grupo D, dentro de la Escala de Administración Especial, Subescala b) Servicios Especiales, clase b) Servicio de Extinción de Incendios, con nivel 14 de Complemento de Destino y 556.980 pesetas de Complemento Específico.

Segundo. — Amortizar en la plantilla de funcionarios en cuanto vaquen:

— Una plaza de Jardinero Mayor, de la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, clase d) Personal de Oficios.

— Tres plazas de Maestro de Jardines, de la Escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase d) Personal de oficios.

Tercero. — Crear en la plantilla de personal laboral:

— Dos plazas de Agentes Tributarios, con nivel VIII, Tarifa 8.

Cuarto. — Comunicar el presente acuerdo al Gobierno Civil de la Provincia y Junta de Castilla y León, dentro del plazo de treinta días hábiles a partir del siguiente a la fecha de adopción.

Quinto. — Publicar anuncio de modificación de plantilla en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sexto. — Al costo que implica la modificación de las plantillas, se hará frente con cargo a las partidas 111.652.001, 125.652.001, 111.717.101 y 125.717.101, Rúbrica 8.01 de V.I.A. Cuotas Munpal, 171.115.001 y 181.523.001, del Presupuesto General vigente, según informe del Sr. Interventor de Fondos.

Burgos, 15 de mayo de 1991. — El Alcalde, José María Peña San Martín.

2904.—4.275

Servicio de Urbanismo

Aprobación definitiva del Proyecto de Urbanización del Area de Actuación S-13 «San Julián»

Por acuerdo plenario de 15 de marzo de 1991 se aprobó inicialmente el Proyecto de urbanización del Area de Actuación S-13 «San Julián», promovido por don Pablo Conde Salazar, en nombre de Promotora 94, S.A., entendiéndolo aprobado definitivamente para el caso de que no se presentaren alegaciones durante el período de participación pública.

Sometido a información pública mediante inserciones del acuerdo en el «Diario de Burgos», de 28 de marzo de 1991; «Boletín Oficial» de la provincia, número 67, de 9 de abril de 1991, y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, habiéndose notificado personalmente a los interesados y transcurridos los plazos preceptivos resulta no haberse presentado ninguna alegación al Proyecto, por lo que en ejecución del acuerdo plenario antes referido, esta Alcaldía, ha dispuesto:

Considerar definitivamente aprobado con fecha 13 de mayo de 1991 en los mismos términos de la aprobación inicial, el Proyecto de Urbanización del Area de Actuación S-13 «San Julián», promovido por don Pablo Conde Salazar, en nombre de Promotora 94, S.A. Publíquese en el «Boletín Oficial» de la provincia, conforme determina el artículo 141 del Reglamento de Planeamiento.

Contra el anterior acuerdo, que agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso de reposición ante el Excmo. Ayuntamiento en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación o notificación, y, contra la resolución expresa o tácita de éste, recurso ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Burgos, en el plazo de dos meses de su notificación o en el de un año de su interposición, respectivamente; así mismo y sin perjuicio de lo anterior, cuantos se estimen oportunos y resulten procedentes.

Burgos, 13 de mayo de 1991. — El Alcalde, José María Peña San Martín.

2906.—4.800

Anuncio ampliación Oferta de Empleo Público

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 9 de mayo de 1991, acordó ampliar la Oferta de Empleo Público para 1991, aprobada por acuerdo Plenario de 15 de marzo de 1991, incluyendo en la misma una plaza de Capatar Agrícola y dos de Agentes Tributarios que figuran en el Anexo.

Burgos, 15 de mayo de 1991. — El Alcalde, José María Peña San Martín.

* * *

Anexo I

A) *Funcionarios de Carrera:*

— Grupo art. 25, L 30/1984: Grupo C.

— Clasificación: Escala de Administración Especial – Subescala Técnica, Técnicos Auxiliares.

— Número vacantes: 1.

— Denominación: Capataz Agrícola.

B) *Personal laboral:*

— Nivel de titulación: Bachiller, F.P.2.

— Denominación de puesto y en su caso cometidos básicos: Agentes Tributarios.

— Número vacantes: 2.

2905.—1.500

ESTE BOLETIN ESTA CONFECCIONADO CON PAPEL RECICLADO