



# BOLETIN OFICIAL

## DE LA

# PROVINCIA DE PALENCIA



DEPÓSITO LEGAL. P. - 1. - 1958

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

### PRECIOS DE SUSCRIPCION

Suscripción anual	Importe Suscripción	Gastos envío	Total Suscripción
Ayuntamientos menores de 500 habitantes, Juzgados de Paz y Juntas Vecinales .....	2.540	1.500	4.040
Ayuntamientos mayores de 500 habitantes, Juzgados de Primera Instancia y Cámaras Oficiales .....	3.370	1.500	4.870
Particulares .....	4.040	1.500	5.540
<i>Suscripción inferior al año:</i>			
Semestrales .....	2.025	750	2.775
Trimestrales .....	1.105	375	1.480

#### Venta de ejemplares sueltos:

Ejemplar corriente: 55 pesetas; Ejemplar atrasado: 80 pesetas.

Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y no tendrán efecto retroactivo, si en ellas no se dispone otra cosa. (Art. 2º, número 1 y 3 del Código Civil).

La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento. (Art. 6º, número 1, del propio texto legal).

Inmediatamente que los Sres. Alcaldes y Secretarios reciban este "Boletín", dispondrán su exposición al público en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

ANUNCIOS: Por cada línea del anuncio o documento que se inserte en el "Boletín Oficial" de los establecidos en la Ordenanzas, 280 pesetas.

TODO PAGO SE HARA POR ADELANTADO

### SUSCRIPCIONES Y VENTAS DE EJEMPLARES

Dirigirse a la Administración: Oficinas de Intervención de la Diputación, Teléfono: 71 51 00

Toda correspondencia relacionada con los anuncios a insertar, será dirigida al Gobierno Civil

Las suscripciones obligatorias se satisfarán durante el primer trimestre del año, y las voluntarias por adelantado.

Año CIX

Lunes, 8 de agosto de 1994

Núm. 94

## Administración Provincial

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### DELEGACION TERRITORIAL DE PALENCIA

#### Servicio Territorial de Economía

En cumplimiento de lo que dispone el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, sobre autorización de instalaciones eléctricas, se somete a información pública la solicitud de Telefónica de España, S. A., para línea aérea trifásica, a 20 KV, de 1.978 metros de longitud, línea subterránea de 70 metros de longitud a la misma tensión y centro de transformación interior de 50 KVA, a 12.000-20.000/380-220 voltios a instalar en Collado de la Novia, término municipal de Polentinos, afectando también al de Cervera de Pisuerga (Vañes y San Salvador de Cantamuda). — (NIE-2.665).

Durante el plazo de treinta días, las personas interesadas podrán examinar el proyecto de la instalación en la oficina de este Servicio Territorial sita en Palencia, Avenida Casado del Alisal, núm. 27, planta baja. Durante el mismo plazo, y en el mismo lugar, podrán presentar, por escrito, las reclamaciones que estimen pertinentes, dirigidas a este Servicio Territorial.

Palencia, 8 de julio de 1994. — El Jefe del Servicio Territorial, Venancio Calderón Calderón.

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### DELEGACION TERRITORIAL DE PALENCIA

#### Servicio Territorial de Economía

Resolución de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Palencia, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

(NIE - 2.594)

Visto el expediente instruido por el Servicio Territorial de Economía, a solicitud de Electra de Viesgo, S. A., con domicilio en calle Medio, 12, Santander, para el establecimiento de una instalación eléctrica.

Cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el Capítulo III del Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el Capítulo III del Reglamento de la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, y de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 2135/1980, de 26 de septiembre, en relación con la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

Visto el Decreto 225/88, de 7 de diciembre, por el que se regula la estructura orgánica y las competencias básicas de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Esta Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Palencia, ha resuelto:

AUTORIZAR a Electra de Viesgo, S. A., la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes: Línea aérea a 20 KV, de 432 metros de longitud, centro de transformación de intemperie de 250 KVA, a 12.000-20.000/380-220 voltios y red de distribución a 380-220 voltios, en Marcilla de Campos.

DECLARAR en concreto, la Utilidad Pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

APROBAR el proyecto de ejecución de la misma instalación eléctrica.

El plazo de puesta en marcha, será de seis meses, contados a partir de la presente resolución.

El titular de las citadas instalaciones dará cuenta, por escrito, de la terminación de las obras a efectos de reconocimiento definitivo y extensión del acta de puesta en marcha, al Servicio Territorial de Economía, sito en Avda. Casado del Alisal, núm. 27, planta baja, 34001 - Palencia.

Palencia, 22 de junio de 1994. — El Delegado Territorial, Antonio Hermoso Junco.

3105

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### DIRECCION PROVINCIAL DE PALENCIA

#### CONVENIOS COLECTIVOS

##### Convenio de Trabajo de GALLETAS SIRO, S. A.

Expediente 3400252 9/94

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Galletas Siro, S. A., presentado en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Palencia, con fecha 20-7-94, a los efectos de registro y publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, suscrito por los representantes legales de los trabajadores, de una parte, y por la representación legal de la empresa, de otra, el día 19-7-94, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/80, de 10 de marzo (Boletín Oficial del Estado 14-3-80) y en el art. 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6-6-81).

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Palencia, ACUERDA:

1.—ORDENAR su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección, con notificación a la Comisión negociadora.

2.—DISPONER su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Palencia, a veintiuno de julio de mil novecientos noventa y cuatro. — El Director Provincial en funciones, R. D. 3316/81 (BOE 20-1-82), Luis Marco Medel.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «GALLETAS SIRO, S. A. Y SUS TRABAJADORES»

##### Declaración de objetivos

Se declara objeto irrenunciable, el substancial aumento de la competitividad de la Empresa. Dicho aumento depende, entre otros factores, de la mejora de la calidad y del incremento de la productividad.

#### CAPITULO I

##### Objeto y ámbito

Art. 1.º — *Objeto*. — El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «GALLETAS SIRO, S. A.», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Art. 2.º — *Ámbito territorial*. — El presente Convenio afectará al centro de trabajo de Venta de Baños.

Art. 3.º — *Ámbito Personal*. — El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de Galletas Siro, S. A., que preste sus servicios con carácter fijo, eventual o cualquiera que sea la naturaleza del contrato, excepto el personal directivo.

La Empresa entregará a la Representación de los Trabajadores una copia de la relación del personal Directivo en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

Art. 4.º — *Ámbito temporal*. — El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1994, y su duración será de dos años a contar desde dicha fecha, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1995.

Ambas partes convienen en considerar denunciado el presente Convenio Colectivo el día 15 de diciembre de 1995, comprometiéndose a iniciar las negociaciones, cumpliendo y respetando el actual Convenio, hasta alcanzar un acuerdo para 1996.

Art. 5.º — *Absorción y compensación*.

*Absorción*: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados en cómputo anual superasen el nivel total de éste.

*Compensación*: Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por cualquier causa formando un todo orgánico e individual y a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art. 6.º — *Mejora de condiciones*. — La entrada en vigor de este Convenio supone, la mejora de las condiciones laborales vigentes, al estimar que en conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Art. 7.º — *Garantías personales*. — En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal.

Art. 8.º — *Tramitación del Convenio*. — El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

Art. 9.º — *Comisión de vigilancia*.

9.1. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 82.2.a del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo convenido.

La Comisión Paritaria está constituida por tres miembros en representación de los trabajadores y el mismo número de representantes de la Empresa, con sus respectivos suplentes, todos ellos vocales elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Deberadora del presente Convenio. Una vez constituida la Comisión, ésta puede ser asistida por asesores externos de ambas partes en sus reuniones.

Serán Presidente y Secretario, las personas que la Comisión designe para estos puestos por unanimidad.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario, a petición de cada una de las partes y como mínimo dos veces al año.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una antelación de cinco días, debiendo presentar por escrito, antes de la finalización del citado plazo la propuesta de los asuntos a tratar.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, la conformidad de cuatro vocales como mínimo. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la Autoridad Laboral competente para los efectos oportunos.

9.2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Análisis del estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tienden a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en el texto.
- Regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las normas vigentes.

## CAPITULO II

### Jornada y Descanso

Art. 10. — *Jornada de trabajo.* — Durante la vigencia del presente Convenio, las jornadas de trabajo efectivo en cómputo anual para el personal que trabaja en régimen de jornada partida, quedan establecidas de la forma siguiente:

- Año 1994: Jornada anual de 1.784 horas.
- Año 1995: Jornada anual de 1.784 horas.

El personal con el sistema de trabajo a turnos, cumplirá estas mismas horas de trabajo efectivo y disfrutará de un período de descanso continuado de bocadillo de 15 minutos, computándose este tiempo de trabajo como efectivo y que no podrá ser ni compensado ni acumulado.

El descanso semanal con carácter general para todo el personal será de dos días ininterrumpidos.

Art. 11. — *Calendario y horarios.*

Calendario: Se establecerá entre la Empresa y el Comité de Empresa un calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas contemplado en el art. 10: Jornada de trabajo del presente Convenio Colectivo.

El calendario laboral será elaborado entre las partes, ajustándose al cómputo anual de horas y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan.

Horario: Durante la vigencia del presente Convenio, el horario de trabajo para las distintas secciones de fábrica, estará redactado de mutuo acuerdo entre las partes y se adjuntará como anexo al Convenio Colectivo.

Art. 12. — *Organización del trabajo a turnos.*

Durante la vigencia del presente Convenio, o cualquiera de sus prórrogas, y para las distintas secciones de la Empresa, quedan establecidos los siguientes turnos:

1) *Amasadores:*

A.—De lunes a viernes:

- Mañana: Turno 05: 30 a 13: 30 horas.
- Tarde: Turno 13: 30 a 21: 30 horas.
- Noche: Turno 21: 30 a 05: 30 horas.

Descanso semanal: Sábado y domingo.

B.—De martes a sábado:

- Mañana: Turno 05: 30 a 13: 30 horas.
  - Tarde: Turno 13: 30 a 21: 30 horas.
  - Noche: Turno 21: 30 a 05: 30 horas.
- Descanso semanal: Domingo y lunes .

C.—De miércoles a domingo:

- Mañana: Turno 05: 30 a 13: 30 horas.
  - Tarde: Turno 13: 30 a 21: 30 horas.
  - Noche: Turno 21: 30 a 05: 30 horas.
- Descanso semanal: Lunes y martes.

#### Turnos rotativos

2) *Técnicos, Mantenimiento, Laminadores, Almacén y Fábrica:*

A.—De lunes a viernes:

- Mañana: Turno 6: 00 a 14: 00 horas.
  - Tarde: Turno 14: 00 a 22: 00 horas.
  - Noche: Turno 22: 00 a 6: 00 horas.
- Descanso semanal: Sábado y domingo.

B.—De martes a sábado:

- Mañana: Turno 6: 00 a 14: 00 horas.
  - Tarde: Turno 14: 00 a 22: 00 horas.
  - Noche: Turno 22: 00 a 6: 00 horas.
- Descanso semanal: Domingo y lunes.

C.—De miércoles a domingo:

- Mañana: Turno 6: 00 a 14: 00 horas.
  - Tarde: Turno 14: 00 a 22: 00 horas.
  - Noche: Turno 22: 00 a 6: 00 horas.
- Descanso semanal: Lunes y martes.

#### Turnos rotativos

Al turno de noche no podrán ser adscritos más de doce trabajadores fijos, completándose dicho turno con el personal eventual que se requiera en cada momento.

A dichos trabajadores se les abonará un puls de nocturnidad consistente en un 25% del salario base por noche trabajada y un complemento por semana y adscripción al turno para el personal fijo de noche de 2.219 pesetas.

3) *Administración:*

A.—De lunes a viernes:

- De 9: 00 a 14: 00 horas.
  - De 16: 00 a 19: 00 horas.
- Descanso semana: Sábado y domingo.

B.—De martes a sábado, cuando sea necesario:

- De 9: 00 a 14: 00 horas.
  - De 16: 00 a 19: 00 horas.
- Descanso semanal: Domingo y lunes.

Art. 13. — *Vacaciones:*

1) Todo el personal de la Empresa sin distinción de categorías profesionales, disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, y la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de prestación de sus servicios.

El cómputo de tiempo trabajado para el cálculo del número de días de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso.

2) El período de disfrute de vacaciones queda establecido con carácter general, en los meses de julio, agosto, enero y diciembre

Estos días se concretarán en el calendario laboral de cada año.

3) El trabajador que excepcional y justificadamente, tuviera necesidad de disfrutar sus vacaciones en período distinto del oficialmente establecido, deberá solicitarlo por escrito, con treinta días de antelación y ser autorizado por la Dirección.

4) Los trabajadores que durante el período oficial de vacaciones fijado en el calendario laboral, estén en situación de ILT, o bien les sobrevenga durante las mismas, se regirá por lo siguiente:

a) En el caso de que algún trabajador/a, antes del disfrute de sus vacaciones se encontrara en situación de ILT o maternidad y ésta continuara durante el período vacacional, dicho trabajador/a no comenzará el disfrute de las mismas hasta que sea dado/a de alta siempre y cuando sea dentro del año natural.

b) Si durante el disfrute de las vacaciones se produjese baja con hospitalización se interrumpirá el cómputo de éstas desde el primer día de ingreso y hasta que se produzca su alta médica.

c) Aquellos que se encuentren en ILT por accidente de trabajo o enfermedad profesional durante el período oficial de vacaciones, tendrán derecho al disfrute de las mismas.

En todo caso la terminación de las mismas deberá ser antes del 31 de diciembre del año del que se trate.

Art. 14. — *Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.*

Si las necesidades de producción lo exigieran, los trabajadores voluntariamente trabajarán las horas extraordinarias que se precisen, dentro del límite que marque la legislación vigente.

*Horas estructurales:*

Se estará a lo dispuesto en los acuerdos existentes entre la Empresa y el Comité de Empresa en fecha 18-07-94.

### CAPITULO III

#### *Condiciones de trabajo*

Art. 15. — *Organización del trabajo.* — La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigente, debiendo oír a los representantes de los trabajadores, en aquellas materias que supongan modificaciones de las condiciones de trabajo.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económicas de los trabajadores.

Art. 16. — *Movilidad funcional.*

La Empresa podrá asignar o adscribir a sus trabajadores a cualquier función o puesto de trabajo exigido por necesidades de servicio, sin más limitaciones que las derivadas de su pertenencia a un grupo profesional, así como las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

El cambio a un puesto inferior o superior se efectuará, dentro del mismo turno, en condiciones de rotación entre el personal de igual experiencia, evitando cualquier discriminación.

Los grupos profesionales son los siguientes:

—Obreros no cualificados.

—Obreros cualificados.

—Subalternos.

—Administrativos.

—Técnicos no titulados.

—Técnicos titulados.

En el caso de cambio provisional, el abono de las retribuciones se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

—Al personal que pase a ocupar un puesto de igual o superior categoría, se le abonará el salario base del puesto de origen, más un complemento equivalente a la diferencia de retribución con el salario del nuevo puesto y complementos si los hubiere.

—Al personal que pase a ocupar un puesto de inferior categoría, se le respetará el salario del puesto anterior.

—En los dos supuestos anteriores y en caso de producirse el retorno a su puesto de origen, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de origen desde el primer día.

—Al personal que pase a ocupar un puesto de inferior categoría, se le reseptará el salario del puesto anterior.

—En los dos supuestos anteriores y en caso de producirse el retorno a su puesto de origen, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de origen desde el primer día.

Art. 17. — *Operarios con capacidad disminuida.* — Si se produjese la ineptitud de algún trabajador originada o sobrevinida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa queda obligada a mantenerle en su plantilla, adaptándole a un puesto de trabajo y maneniéndole la antigüedad siempre que exista puesto de trabajo no ocupado y la incapacidad sea declarada por los organismos competentes. Para la adaptación de estos trabajadores a un nuevo puesto de trabajo, se hará un estudio por parte del Comité de Empresa quien decidirá de la existencia o no del puesto adecuado.

Art. 18. — *Formación Profesional.* — Se reconoce como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, el de la Formación Profesional en el trabajo.

Es política de la Empresa, conseguir que sus trabajadores adquieran el mayor grado de cualificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de capacitarlos tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario o de otros trabajos, como para posibilitar su progreso en la Empresa.

A tal efecto tendrán derecho a:

—Disfrutar de los permisos necesarios retribuidos para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

—Adaptación de la jornada diaria de trabajo siempre que sea compatible con las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, para la asistencia a cursos de formación, perfeccionamiento profesional y alternativamente, a la concesión del permiso oportuno no retribuido con reserva del puesto de trabajo.

En ambos supuestos es requisito absolutamente necesario que el trabajador acredite ante la Dirección de la Empresa, el seguimiento de sus estudios, con el adecuado aprovechamiento en centros estatales o reconocidos oficialmente.

El Comité de Empresa será informado de los planes de formación, tendiéndose sus sugerencias al respecto.

Art. 19. — *Prendas de trabajo y protección personal.* — La Empresa facilitará prendas de trabajo a todos los trabajadores, teniendo en cuenta el departamento al que pertenecen.

Se entregarán dos equipos de trabajo al año, y un tercero en caso de necesidad justificada.

Los equipos de trabajo serán entregados en el primer trimestre del año.

Las demás prendas de protección necesarias al puesto de trabajo serán requeridas al encargado que corresponda.

Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar las prendas de trabajo y mantenerlas en condiciones usuales de limpieza.

### CAPITULO IV

#### *Régimen de personal*

Art. 20. — *Ingreso de personal.* — El ingreso de personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia.

Cuando se produzcan vacantes que hayan de cubrirse temporalmente, es decir, de forma no indefinida, la Dirección de la Empresa podrá optar por contratar a personal del exterior, o bien cubrir las plazas con trabajadores de la plantilla de forma voluntaria.

Art. 21. — *Período de prueba.* — Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso, serán los señalados por las normas legales vigentes en cada momento.

Durante el período de prueba, la Empresa y el trabajador pueden proceder a la rescisión del contrato respetando el preaviso legal o pactado en cada caso.

Art. 22. — *Excedencias - ausencia por cumplimiento del Servicio Militar o Servicio Sustitutorio.*

A) *Excedencias.* — D) *Modalidades:*

a) Todo trabajador fijo con una antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor a un año y no mayor a cinco. Cumplido dicho período de excedencia, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, siempre que exista vacante y que avise con treinta días de antelación a la fecha del vencimiento.

En caso de excedencia por maternidad, la trabajadora excedente tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de un año de antigüedad, siempre que se solicite durante el año siguiente al día del nacimiento, y por un período no inferior a dieciocho meses. Para solicitar esta excedencia bastará un preaviso de quince días.

Se garantizará el plazo vigente y se aumentará en lo que se refiere a su duración máxima si la ley lo permite.

b) En el caso de que cualquier trabajador que haya solicitado excedencia optará por no reincorporarse al trabajo cumplida ésta, la Empresa queda obligada a mantener como fijo de plantilla al interino que durante ese tiempo esté ocupando su puesto de trabajo, según establece la legislación laboral vigente.

c) En el caso de que cualquier trabajadora casada solicite excedencia voluntaria la Empresa cubrirá a petición de la interesada su puesto de trabajo durante el período que dure la excedencia, contratando con carácter interino a su cónyuge, que deberá pasar el correspondiente período de prueba. En caso de no superarlo, la excedente podrá reincorporarse automáticamente a su anterior puesto de trabajo.

Si finalizado el plazo de excedencia, la trabajadora optara por no reincorporarse a la Empresa el cónyuge que hubiera ocupado su puesto de trabajo con carácter de interino pasará a ser trabajador fijo en plantilla. La Empresa se obligará en este apartado siempre que el personal masculino no supere el 25% de la plantilla de envasado.

Por otras razones se concederá excedencia de seis meses y podrá concederse una prórroga por otros seis meses en casos justificados.

En casos muy excepcionales por razones de salud del trabajador o de su cónyuge o si fuera necesario para la atención y cuidados de los hijos, en la excedencia voluntaria se podrá dispensar el requisito de antigüedad expuesto para la excedencia por maternidad.

II) *Procedimiento y condiciones:*

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito y dirigido a la Dirección.

Deberá ser efectuada con un mes de antelación a la fecha de comienzo de la excedencia, exceptuando la de maternidad referida en el apartado A). D. a).

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir el sueldo ni retribución alguna, y no podrá

utilizarse para prestar servicio en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquélla que la concedió.

El tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto, exceptuando la de maternidad referida en el apartado A).D.a).

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito.

Recibida por la Empresa la petición de reingreso y antes de que transcurra el período de excedencia concedido, el trabajador/a dispondrá de treinta días de plazo para reincorporarse al trabajo en su anterior puesto y si éste no existiese, en uno de iguales o similares características con la misma categoría profesional que tenía cuando inició la excedencia y con las condiciones económicas vigentes en la Empresa en el momento de su incorporación al trabajo en la misma.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera la petición de reingreso, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

B) *Ausencias por cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio.*

El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el Servicio Militar o sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente Convenio.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar o sustitutorio con permiso temporal a un mes, siendo potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfrutan permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en Servicio Militar o sustitutorio, al regreso volverá a su antiguo puesto en la Empresa.

La no reincorporación del trabajador fijo en Servicio Militar o sustitutorio dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

Art. 23. — *Derecho de reserva.* — En caso de detención de cualquier trabajador, la Empresa le reservará el puesto de trabajo por un plazo máximo de diez días laborables.

Art. 24. — *Permisos, licencias y facilidades para estudios.*

A) *Licencias y ausencias retribuidas:*

1. La Empresa concederá las licencias recogidas en el cuadro que se incluye en este artículo, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.

2. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitar la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimientos en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

3. El trabajador deberá presentar justificante suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedidos o a conceder.

Si de la oportuna comprobación que al efecto se practique, resultara la falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas correspondientes a la licencia indebidamente disfrutada, y sin perjuicio de exigírsele las responsabilidades en que hubiese incurrido.

4. En casos muy excepcionales apreciados por la Empresa podrán concederse licencias o permisos por tiempo superior al señalado, determinándose las condiciones con que se concede cada uno de ellos.

B) Permisos para exámenes:

La Empresa concederá los permisos necesarios por el tiempo máximo de cinco días al año, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales, o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley Orgánica General sobre Educación (LOGSE).

Los permisos anteriormente indicados tendrán por finalidad la concurrencia a exámenes parciales o finales.

El cómputo de los días a los efectos indicados en artículos anteriores, se hará por horas, considerando cada día a estos efectos de ocho horas, la fracción de hora inferior a treinta minutos se desprejará y la superior a los indicados treinta minutos se computará con hora completa.

En el cómputo de las horas se incluirá el tiempo destinado a los desplazamientos de ida y vuelta al Centro de Trabajo.

La Empresa en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador al derecho a que se refieren los párrafos anteriores.

El disfrute del indicado derecho, no comportará para el trabajador alteración ni disminución alguna en sus derechos laborales. No obstante, si éste hiciere uso indebido del permiso concedido o no justificase debidamente su disfrute, le será descontada de sus haberes la cantidad equivalente al tiempo de ausencia de su Centro de Trabajo, sin perjuicio de que por las responsabilidades en que hubiera incurrido se sigan otras acciones.

C) Turno más favorable:

a) Para estudios: La adscripción al turno que mejor facilite el cumplimiento de las obligaciones escolares, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador trabaje a dos o más turnos (o en turno fijo con posibilidad de ser adscrito a un turno distinto de acuerdo con las necesidades del servicio).

2. Que esté inscrito en un curso de Centro Oficial o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación.

3. Que el horario de clases exija trabajar a un solo turno.

4. Que no exista otro curso igual al que pueda acudir compatibilizando las clases con el trabajo, previa consulta al trabajador.

5. En el caso de que el curso a realizar pueda efectuarse en horarios de mañana, tarde o noche, la elección del turno a adscribir al trabajador corresponderá a la Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

6. Que asista efectivamente al curso.

7. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el período que dure el curso.

8. Las anteriores condiciones serán apreciadas y exigidas por la Empresa. Se procurará acoplar al trabajador que reúna las condiciones exigidas en aquel turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Los trabajadores que habiendo solicitado trabajar a un sólo turno no hayan sido adscritos a él, figurarán en las relaciones que al efecto se confeccionen.

A tenor de estas listas, los trabajadores que lo deseen podrán pedir cambio de turno con aquéllos que lo solicitaron por razones de estudio y ostenten la misma categoría.

Cuando concurren varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando el cambio de turno, se concederá preferencia al de mayor antigüedad en la Empresa.

Si de la aplicación de las presentes normas alguno de los peticionarios no hubiese sido adscrito a un solo turno, su solicitud quedará en suspenso hasta tanto pueda resolverse.

b) Para asuntos particulares, la Empresa procurará conceder la permuta de turnos entre dos productores, siempre que avisen al Mando correspondiente con una antelación mínima de veinticuatro horas.

D) Autorización de salidas:

En casos previamente justificados ante el Jefe inmediato por el trabajador peticionario, podrá concederse una autorización de salida de factoría o centro, anotándose tiempo de ausencia. En caso de reintegrarse al trabajo dentro de la misma jornada, se le anotará la hora de reincorporarse al mismo.

Dichas autorizaciones estarán sujetas a los requisitos y controles establecidos por la Empresa.

E) Solicitud de permisos o licencias:

Con la posible antelación y previsión se solicitarán los permisos o licencias en el impreso correspondiente, por triplicado, que firmará el trabajador peticionario y lo presentará a su jefe inmediato, el cual le devolverá la copia con el recibí firmado y hará llegar el original por conducto jerárquico, con los oportunos informes, al Jefe de Personal, quien por delegación de la Dirección concederá o denegará el permiso o licencia solicitados, contestando a la solicitud en el plazo más breve posible y como máximo de tres días laborales. De no contestar en tal plazo, se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

F) Finalidad de la concesión de permisos o licencias:

Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el productor al trabajo ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

Se exceptúa de la norma anteriormente indicada el caso en que coincida el motivo que asigna la licencia con el período de vacaciones. Reintegrado el productor al trabajo, una vez finalizado el período de vacaciones, se fijarán de mutuo acuerdo, entre Empresa y trabajador, las fechas de disfrute de los días en que las vacaciones han quedado interrumpidas con motivo de la licencia reglamentaria y siempre que el trabajador lo notifique a la Empresa en el plazo de tres días laborables desde la conclusión del período de vacaciones o de su incorporación al trabajo.

A falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.

Los permisos y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios e inasistencia a las clases.

Las licencias y permisos retribuidos, lo serán en todos los conceptos, exceptuándose el plus nocturno y festivo.

Se adjunta a continuación el cuadro debidamente documentado de licencias y ausencias retribuidas.

CUADRO DE LICENCIAS RETRIBUIDAS

- 1.—Motivo: *Fallecimiento*: Cónyuge, padres, hijos y hermanos.

- Tiempo máximo retribuido: Cuatro días naturales.  
Justificante: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
- 2.—Motivo: *Fallecimiento*: Suegros, yernos, nueras, abuelos, nietos, cuñados, sobrinos, abuelos políticos, nietos políticos y sobrinos políticos.  
Tiempo máximo retribuido: Dos días naturales, ampliables como máximo a cuatro, en función del posible desplazamiento fuera de la provincia, a excepción de sobrinos y sobrinos políticos.  
Justificante: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
- 3.—Motivo: *Enfermedad grave u operación*: Cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos y hermanos.  
Tiempo máximo retribuido: Cuatro días naturales.  
Justificante: Certificado médico correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma.
- 4.—Motivo: *Enfermedad grave o intervención quirúrgica* de: Cuñados, abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos.  
Tiempo máximo retribuido: Dos días naturales, ampliables como máximo a cuatro, en función del posible desplazamiento fuera de la provincia.  
Justificante: Certificado médico correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma.
- 5.—Motivo: *Nacimiento hijo*.  
Tiempo máximo retribuido: Cuatro días naturales.  
Justificante: Libro de familia o certificado del Juzgado.
- 6.—Motivo: *Matrimonio del trabajador*.  
Tiempo máximo retribuido: Diecisiete días naturales ampliables a tres más a cargo del trabajador.  
Justificante: Libro de familia o certificado del Juzgado.
- 7.—Motivo: *Matrimonio* de hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros.  
Tiempo máximo retribuido: Un día natural (el de la boda).  
Justificante: Certificado del Juzgado o Iglesia o invitación, siempre que se acredite al parentesco.
- 8.—Motivo: *Traslado de domicilio*.  
Tiempo máximo retribuido: Un día de trabajo.  
Justificante: Justificante de la nueva dirección.
- 9.—Motivo: *Cargos sindicales*.  
Tiempo máximo retribuido: El tiempo legal.  
Justificante: El que proceda.
- 10.—Motivo: *Facilidades* para estudios, exámenes en centros oficiales.  
Tiempo máximo retribuido: Cinco días al año.  
Justificante: Certificado del Centro Académico.
- 11.—*Consulta*, médico, Seguridad Social u otras consultas médicas, excepto odontológicas.  
Tiempo máximo retribuido: El tiempo necesario.  
Justificante: Justificante hora de entrada y salida.
- 12.—Motivo: *Traslado a Centros Asistenciales*, hijos disminuidos físicos o síquicos, padres, familiares primer grado.  
Tiempo máximo retribuido: Tres días de trabajo.  
Justificante: Justificante del Centro Asistencial.  
Motivo: *Asistencia en urgencias* de hijos y esposo/a.  
Tiempo máximo retribuido: El tiempo necesario.  
Justificante: Justificante de Urgencias.

12 bis.—Motivo: Desplazamiento de padres, hijos y cónyuge por prescripción de los servicios médicos de la Seguridad Social.

Tiempo máximo retribuido: Un día.

13.—Motivo: *Deberes inexcusables de carácter público*.

—Testigos:

Tiempo máximo retribuido: Tiempo necesario.

Justificante: Citación Juzgado o Magistratura.

—Demandante.

Tiempo máximo retribuido: Permiso no retribuido.

Justificante: Citación Juzgado o Magistratura.

—Demandado.

Tiempo máximo retribuido: Permiso no retribuido.

Justificante: Citación Juzgado o Magistratura.

—Demanda Juzgado de lo Social de Trabajo:

\* Si prospera reclamación:

Tiempo máximo retribuido: Tiempo necesario.

Justificante: Citación Magistratura.

\* Si no prospera reclamación:

Tiempo máximo retribuido: Permiso no retribuido.

Justificante: Citación Magistratura.

14.—Motivo: *Asuntos personales*.

Tiempo máximo retribuido: Dos días de trabajo.

Justificante: Impreso de petición.

Cuando haya más de un miembro de la familia en la Empresa las licencias señaladas en los apartados 3 y 4 sólo podrán ser disfrutadas en las mismas fechas por uno de los trabajadores afectados.

Este apartado no se aplicará en casos de mucha necesidad, o cuando se requiera desplazamiento fuera de las provincias de Valladolid y Palencia, que será a voluntad de los trabajadores afectados.

En el supuesto 14, no se dará esta licencia a más de dos trabajadores por turno y día.

#### CUADROS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

—Ascendientes:

Primer grado: Padre. Madre.

Segundo grado: Abuelo.

Tercer grado: Bisabuelo. Tío.

—Titular cónyuge.

Segundo grado: Hermana.

Cuarto grado: Primo hermano.

—Descendientes:

Primer grado: Hijo.

Segundo grado: Nieto.

Tercer grado: Sobrino. Biznieto.

#### CAPITULO V

##### *Servicios Sociales*

Art. 25. — *Ayuda escolar*. — Con carácter general, se establece para los hijos de los productores de la Empresa que no alcancen la edad de 27 años y siempre que éstos no figuren como trabajadores por cuenta ajena en ésta o en otras empresas, las cantidades siguientes:

Estudios	Año 1994
—Pre-escolar ... ..	3.386
—E. G. B. ... ..	5.119
—B. U. P. y F. P. ... ..	11.173
—C. O. U. ... ..	16.405
—Tít. Grado Medio ... ..	27.514
—Tít. Grado Superior ... ..	41.188

Además la Empresa abonará por una sola vez la cantidad de 11.886 pesetas, cuando los estudios precisen del des-

plazamiento a localidad distinta de la del domicilio habitual.

Las cantidades señaladas serán abonadas por la Empresa a los trabajadores beneficiarios en los meses de octubre o noviembre, debiendo acreditar previamente el trabajador la justificación de haber formalizado la matrícula.

Se entiende que las cantidades señaladas se abonan por los niveles de estudios indicados que actúan como referencia y por tanto se homologan a los mismos aquellos estudios considerados como equivalentes.

Las cantidades señaladas serán actualizadas cada año en la misma proporción que lo haga el Convenio.

Art. 26. — *Percepción en especie.* — La Empresa pondrá a la venta a sus trabajadores todos los productos que comercia Galletas Siro, S. A., a un precio preferente. El reparto será quincenal.

Art. 27. — *Complementos en situación de I.L.T.* — Se complementará por parte de la Empresa en los porcentajes que se indican, los emolumentos percibidos en el mes anterior a la fecha de la baja, excepto las horas extraordinarias, pagas extraordinarias y emolumentos por atrasos.

27.1. *I.L.T. por enfermedad común y accidente no laboral.* — La Empresa abonará el 65% de la Base Reguladora del mes anterior a la baja durante los tres primeros días, y primera baja durante el año.

—Desde el cuarto día al octavo, la Empresa abonará el 60% de la Base Reguladora que se indica en el punto anterior.

—A partir del noveno día, la Empresa complementará hasta el 100% durante el tiempo que dure el proceso de baja.

—Si el trabajador como consecuencia del proceso de baja por I. L. T. precisara de hospitalización, la Empresa le complementará hasta el 100% desde el momento de su ingreso.

27.2. *I. L. T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional.* — Al personal afectado por este proceso de I.L.T., la Empresa le complementará hasta el 100% desde el primer día de baja.

Art. 28. — *Indemnización por defunción.* — Para el caso de defunción de un trabajador fijo de plantilla, y de aquellos otros contratados que llevarán seis meses ininterrumpidos de alta en la Empresa, ésta tendrá contratada una póliza colectiva que cubre una indemnización a favor de los herederos legales del fallecido por el importe de una anualidad de su salario, con un mínimo de un millón de pesetas.

Art. 29. — *Premio de vinculación.* — La Empresa abonará por una sola vez un premio de 67.378 pesetas, a todos los trabajadores que cumplan 25 años a su servicio.

Art. 30. — *Documentación sanitaria.* — Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o por aquellas que se promulguen en el futuro se exigiera a los trabajadores de la Empresa cualquier clase de documentación sanitaria que les acredite como aptos para el desempeño de sus funciones profesionales, los gastos que ello origine correrán por cuenta de la Empresa.

Art. 31. — *Cursillos de Formación Profesional y Culturales.* — La Empresa organizará cursillos sobre aquellas materias y especialidades que estime convenientes, informando previamente a la representación de los trabajadores sobre el contenido y desarrollo de los mismos, atendiendo aquellas sugerencias que formulen estos representantes legales y que redunden en el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

La representación de los trabajadores asume la colaboración con la Dirección de la Empresa sobre formación, pu-

diendo proponer para su realización cursillos de formación y ampliación de conocimientos, canalizando con ello la aspiración de los trabajadores.

Ambas representaciones consideran un elemento muy importante las posibilidades que sobre formación se derivan del Acuerdo Nacional sobre Formación continua en la Empresa.

Con carácter general, la Dirección de la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación.

## CAPITULO VI

### Trabajo y Retribuciones

Art. 32. — *Definición.* — Se entiende por retribución, cualquiera que sea el concepto por el que se abona, los sueldos y salarios brutos anuales.

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponde con arreglo a la Ley.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas en el cómputo anual, correspondiendo a las categorías profesionales y tablas salariales anexas.

Art. 33. — *Política salarial.* — El objetivo primordial de recuperación de la competitividad en la Empresa supone entre otros factores la reconducción entre la incidencia del coste de personal sobre los ingresos por venta a unos niveles aceptables.

Por consiguiente los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio quedan establecidos de la siguiente forma:

—Incremento salarial año 1994: 4,50% sobre tablas salariales.

—Incremento salarial año 1995: El IPC resultante del año 1994.

Revisión salarial:

Año 1994: En caso de que el IPC resultante a 31-12-94 fuese superior al 4,5%, se efectuará una revisión salarial cuyos efectos se aplicarán sólo a partir del mes del año en que efectivamente se constate que el IPC ha superado el indicado 4,5%.

Las cantidades que en su caso pudieran resultar por aplicación de esta cláusula de revisión se abonarán en una sola paga en el primer semestre del año 1995.

Año 1995: En caso de que el IPC resultante a 31-12-95 fuese superior al previsto por el Gobierno para ese año, se efectuará una revisión salarial cuyos efectos se aplicarán sólo a partir del mes del año en que efectivamente se constate que el IPC ha superado el previsto por el Gobierno.

Las cantidades que en su caso pudieran resultar por aplicación de esta cláusula de revisión se abonarán en una sola paga en el primer semestre del año 1996.

Art. 34. — *Enumeración de las distintas retribuciones.* — Todas las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio quedan encuadradas de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto y disposiciones complementarias en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

A) Salario Base Convenio.

B) Complementos Salariales:

1. Personales:

1.1. Plus de Antigüedad.

## 2. De puestos de trabajo:

- 2.1. Plus de Jefe de Equipo.
- 2.2. Plus de Nocturnidad.
- 2.3. Plus de Disponibilidad.
- 2.4. Plus de Asistencia.

## 3. Gratificaciones extraordinarias.

34.1). *Salario Base Convenio*. — Salario base de los trabajadores afectados por el presente Convenio, es el que se indica en las tablas salariales anexas.

34.2). *Complemento de antigüedad*. — Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento de antigüedad, por cada periodo de tres años de servicio, computándose desde la fecha en que adquieran la condición de fijos de plantilla.

Cada trienio tiene un valor del 6% del salario base del Convenio.

No se computará a efectos de este complemento de antigüedad, el periodo de situación de excedencia voluntaria.

El citado complemento, consistente en el 6% del salario base por cada tres años computables según se indica en los párrafos anteriores, consiste en el abono de un 6% sobre el salario base por cada trienio consolidado hasta un máximo de diez trienios.

34.3). *Plus de Jefe de Equipo*. — Todo Jefe de Equipo cobrará por este concepto un plus mensual. La banda que se fija está comprendida entre un 5% del salario real y un 25% del mismo, además de los emolumentos propios de su categoría y puesto, según se indica en las tablas salariales anexas.

Este Plus será de aplicación al personal que vaya a tener la categoría de Jefe de Equipo en su periodo de prueba hasta alcanzar el 20%, que es lo que actualmente perciben los que tienen la categoría reconocida.

34.4). *Complemento de nocturnidad*. — Todos aquellos trabajadores que por la índole de su trabajo realicen trabajos nocturnos, percibirán un plus por noche trabajada consistente en el 25% del salario base del Convenio.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

34.5). *Gratificaciones extraordinarias*. — Se establecen tres pagas extraordinarias: Vacaciones, Navidad y Beneficios, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base más plus de asistencia y antigüedad.

La de vacaciones y Navidad, se harán efectivas los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, y serán prorrateadas semestralmente.

La de beneficios se prorrateará en doceavas partes, y se abonará en cada nómina del mes del año.

34.6). *Plus de disponibilidad de mantenimiento*:

34.6.1). *Objeto*. — Se crea en el Departamento de Mantenimiento una disponibilidad de personal para atender las urgencias y trabajos propios de mantenimiento y reparación de máquinas útiles e instalaciones fuera de la jornada establecida como laborable en el calendario laboral del centro de trabajo.

34.6.2). *Prestaciones*. — El carácter de disponibilidad indicado supone el compromiso por parte de las personas afectadas en función de su tarea de atender los trabajos, siempre que sean requeridas para éllo.

34.6.3). *Organización*. — La selección, organización y distribución de los profesionales que vayan a desarrollar los trabajos de mantenimiento, así como la modificación del número de profesionales incluidos en este plus y todo lo relacionado con su funcionamiento, son de exclusiva competencia de la Dirección.

Causará baja en la percepción de este plus quien no se encuentre en situación de disponibilidad cuando sea requerido para éllo.

34.6.4). *Percepciones*. — En compensación se abonará a los trabajadores acogidos a este plus la cantidad de 25.000 pesetas mensuales en once pagas al año.

34.7). *Pago de haberes*. — La Empresa queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Entidades de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta de cada perceptor.

La Empresa se obliga a la entrega del recibo del pago de salario y a conservar la documentación que acredite el abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

Art. 35. — *Rendimientos*. — En cumplimiento de los programas establecidos por la Dirección en cada momento, en calidad y cantidad, supone unos rendimientos para el personal, que serán exigibles tanto individual como colectivamente a todos los trabajadores. Estos parámetros serán acordados con los representantes de los trabajadores.

Art. 36. — *Clasificación profesional*. — Ambas partes reconocen la importancia de disponer de una adecuada clasificación profesional en la Empresa, ya que ello es un elemento básico de la optimización de los recursos humanos de la misma.

En consecuencia se establece la siguiente Clasificación Profesional:

## A) GRUPO OBRERO:

A.1). *Producción*:

- Oficial primera producción.
- Oficial segunda producción.
- Ayudante primera producción.
- Ayudante segunda producción.

A.2). *Acabado envasado*:

- Jefe de Equipo.
- Maquinista de Envasado.
- Oficial primera Envasado.
- Oficial segunda Envasado.
- Ayudante primera Envasado.
- Ayudante segunda Envasado.

A.3). *Oficios Auxiliares*:

- Mecánico.
- Electricista.
- Electromecánico.
- Oficial primera Oficios Auxiliares.
- Oficial segunda Oficios Auxiliares.

A.4). *Varios*:

- Peón.
- Personal de limpieza.
- Conductor carretillas.

## B) GRUPO SUBALTERNO:

- Almacenero.
- Conserje.
- Ordenanza.
- Portero.
- Mozo Almacén.
- Telefonista.

## C) GRUPO TECNICO ADMINISTRATIVO:

C.1). *Técnico*:

- Técnico de Grado Superior.
- Técnico de Grado Medio.
- Técnico en Prácticas.
- Encargado General.
- Maestro de Fabricación.

- Encargado de Sección.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Jefe primera Oficina Técnica.
- Jefe segunda Oficina Técnica.
- Técnico Organización de primera.
- Técnico Organización de segunda.
- Auxiliar Técnico.
- Aspirante Oficina Técnica.
- Jefe de Proceso de Datos.
- Analista.
- Jefe explotación.
- Programador.
- Operador.
- Auxiliar de Ordenador.

C.2.) *Administrativo:*

- Jefe Administración de segunda.
- Jefe Administrativo de primera.
- Secretaria de Dirección.
- Oficial primera Administración.
- Oficial segunda Administración.
- Auxiliar de Administración A.
- Auxiliar de Administración B.

C.3.) *Técnicos Comerciales:*

- Jefe de Ventas.
- Inspector de Ventas.
- Delegado de Ventas.
- Agente de Ventas.
- Degustadora.

CAPITULO VII

*Representación de los trabajadores y aspectos sindicales*

Art. 37. — *Garantías sindicales.*

a) En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de pertinente aplicación.

b) La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores que lo soliciten el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de este descuento remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida dicha cantidad. La Empresa efectuará estos descuentos salvo indicación en contrario. La Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de los trabajadores que corresponda.

c) El Comité de Empresa podrá acumular las horas sindicales de los distintos miembros que lo componen en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de cómputo mensual.

d) La Empresa reconoce a la Sección Sindical como representante legal de los trabajadores afiliados a la central sindical que corresponda.

Los sindicatos legalmente constituidos que hayan obtenido al menos el 20% de representatividad en el último proceso electoral que se haya celebrado, podrá constituir Sección Sindical reconocida por la Empresa, que estará representada por un Delegado Sindical que no deberá forzosa-mente pertenecer al Comité de Empresa.

El citado Delegado Sindical, con independencia de las garantías sindicales que ya posee, podrá disponer de un máximo de veinte horas sindicales retribuidas al mes para ejercitar las labores propias de su cargo. En el caso de que el cargo de Delegado Sindical coincidiera con el de Miembro del Comité de Empresa, las horas sindicales de que disponga no serían acumulativas.

Podrá asistir con voz y sin voto a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad e Higiene, computándose el tiempo invertido en estas reuniones en igualdad de condiciones que los miembros del Comité de Empresa.

e) Las garantías reconocidas a los representantes de los trabajadores referentes a despidos y sanciones, serán mantenidas durante un año después de haber cesado en el cargo sindical.

CAPITULO VIII

*Jubilación*

Art. 38.—*Jubilación.* — La jubilación tendrá lugar según los siguientes criterios:

a) La jubilación podrá efectuarse a los 64 años, sustituyendo la Empresa a dicho trabajador por otro que será contratado como mínimo por un año. La Empresa cotizará el tiempo que le falte hasta la edad de 65 años.

b) Jubilándose a los 60 ó 61 años, un mes y diez días del salario real por cada cinco años de servicios a la Empresa, con un máximo de ocho mensualidades.

c) Jubilándose a los 62 ó 63 años, un mes y diez días del salario real por cada cinco años de servicio a la Empresa, con un máximo de seis mensualidades.

A N E X O I

CALENDARIO LABORAL 1994

VACACIONES: MES DE JULIO:

Meses	Sábados Festivos		
	Laborables	Descansos	Vacaciones
Enero ... ..	16	11	4
Febrero ... ..	20	8	—
Marzo ... ..	22	9	—
Abril ... ..	20	10	—
Mayo ... ..	22	9	—
Junio ... ..	21	9	—
Julio ... ..	4	15	12
Agosto ... ..	20	11	—
Septiembre ... ..	22	8	—
Octubre ... ..	20	11	—
Noviembre ... ..	21	9	—
Diciembre ... ..	15	11	5
Total ... ..	223	121	21

Meses	Sábados Festivos		
	Laborables	Descansos	Vacaciones
VACACIONES: MES DE AGOSTO:			
Enero ... ..	16	11	4
Febrero ... ..	20	8	—
Marzo ... ..	22	9	—
Abril ... ..	20	10	—
Mayo ... ..	22	9	—
Junio ... ..	21	9	—
Julio ... ..	20	11	—
Agosto ... ..	4	15	12
Septiembre ... ..	22	8	—
Octubre ... ..	20	11	—
Noviembre ... ..	21	9	—
Diciembre ... ..	15	11	5
Total ... ..	223	121	21

A N E X O 2  
TABLAS SALARIALES 1994

Categoría	Salario mensual	Plus asistencia
Técnico Grado Superior ... ..	156.226	12.192
Técnico Grado Medio ... ..	136.731	9.840
Técnico en Prácticas ... ..	108.199	8.764
Encargado General ... ..	117.332	8.764
Maestro Fabricación ... ..	111.723	8.764
Encargado de Sección ... ..	102.856	7.286
Auxiliar de Laboratorio ... ..	91.731	6.448
<i>Oficina Técnica de Organización:</i>		
Jefe 1.ª Oficina Técnica ... ..	111.723	12.192
Jefe 2.ª Oficina Técnica ... ..	107.717	9.975
Técnico Organización 1.ª ... ..	105.025	8.764
Técnico Organización 2.ª ... ..	103.351	7.286
Auxiliar Organización ... ..	96.163	6.178
Aspirante Ofic. Técnica ... ..	61.603	2.985
<i>Técnicos Proceso de Datos:</i>		
Jefe Proceso de Datos ... ..	122.850	12.192
Analista ... ..	117.332	11.083
Jefe Explotación ... ..	111.723	11.083
Programador ... ..	108.374	9.975
Operador ... ..	97.251	8.764
Auxiliar de Ordenador ... ..	91.731	7.522
<i>Administrativos:</i>		
Jefe Administración 1.ª ... ..	111.723	12.192
Jefe Administración 2.ª ... ..	108.375	9.975
Oficial 1.ª Administración ... ..	101.676	9.975
Oficial 2.ª Administración ... ..	96.163	8.764
Auxiliar de Administración ... ..	91.731	7.522
Aspirante 16/17 años ... ..	61.603	2.985
Telefonista ... ..	89.469	163
Secretaría Dirección ... ..	96.460	8.595
<i>Mercantiles:</i>		
Jefe de Ventas ... ..	96.788	
Inspector de Ventas ... ..	89.011	
Delegado de Ventas ... ..	89.011	
Agente de Ventas ... ..	84.577	
Degustadora ... ..	79.562	
<i>Personal de producción:</i>		
Oficial 1.ª Producción ... ..	3.119	208
Oficial 2.ª Producción ... ..	3.081	113
Ayudante 1.ª Producción ... ..	3.040	21
Ayudante 2.ª Producción ... ..	2.829	
Aprendiz 16/17 años ... ..	1.973	
<i>Personal acabado envasado:</i>		
Jefe de Equipo ... ..	3.081	113
Maquinista de Envasado ... ..	2.904	
Oficial 1.ª Envasado ... ..	2.904	
Oficial 2.ª Envasado ... ..	2.867	
Ayudante 1.ª Envasado ... ..	2.852	
Ayudante 2.ª Envasado ... ..	2.575	
Aprendiz 16/17 años ... ..	1.829	
<i>Personal oficinas auxiliares:</i>		
Mecánico ... ..	3.264	42
Electricista ... ..	3.264	42
Chófer 1.ª ... ..	3.264	42
Chófer 2.ª ... ..	3.192	42
Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares ... ..	3.264	42
Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares ... ..	3.192	42
Ayudante Oficinas Auxiliares ... ..	2.932	

Categoría	Salario mensual	Plus asistencia
<i>Peonaje:</i>		
Peón ... ..	3.005	20
Personal de Limpieza ... ..	2.852	
<i>Subalternos:</i>		
Almacenero ... ..	3.192	42
Conserje ... ..	3.000	
Cobrador ... ..	2.643	
Vigilante Jurado ... ..	2.982	
Ordenanza ... ..	2.915	
Portero ... ..	2.871	
Mozo Almacén ... ..	2.966	

3451

## Administración Municipal

### AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

#### A N U N C I O

A los efectos previstos en el art. 5.º de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas de la Junta de Castilla y León, y artículo 84 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se somete a información pública por término de quince días, el expediente de solicitud de licencia de Actividad Clasificada, interesada por don Agustín Padierna Díez, para la instalación de bar, en calle Los Robles, núm. 24, de esta ciudad, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

Palencia, 12 de julio de 1994. — El Delegado de Urbanismo (ilegible). 3393

### AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

#### A N U N C I O

A los efectos previstos en el art. 5.º de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas de la Junta de Castilla y León, y artículo 84 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se somete a información pública por término de quince días, el expediente de solicitud de licencia de Actividad Clasificada, interesada por don Alfonso Isla Ortega, para la instalación de almacén de frutas en calle Pisuerga, núm. 18, de esta ciudad, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

Palencia, 11 de julio de 1994. — El Delegado de Urbanismo (ilegible). 3394

### AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

#### A N U N C I O

A los efectos previstos en el art. 5.º de la Ley 5/93, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas, de la Junta de Castilla y León y art. 84 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se somete a información pública, por término de quince días, el expediente de solicitud de licencia

de Actividad Clasificada, interesada por doña Jacqueline Luccioni Franci, en representación de HIDROMAT ESPAÑA, S. A., para la instalación de centro de lavado de vehículos en Polígono Industrial Nuestra Señora de los Angeles, calle D, esquina calle G, de esta Ciudad, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

Palencia, 15 de marzo de 1994. — El Delegado de Urbanismo (ilegible). 1762

## AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

### CONTRATACION

#### *Devolución de fianza*

Habiéndose solicitado por la empresa EULEN, S. A., la devolución de la fianza constituida en su día en este Ayuntamiento, para responder de la adjudicación del Servicio de Limpieza de Colegios Públicos "Francisco Franco" y "Ave María" de esta ciudad, y por un importe de 31.335 pesetas, por la presente se advierte a quienes creyeran tener algún derecho exigible a dicho adjudicatario, por razón del contrato garantizado, que durante el plazo de quince (15) días hábiles siguientes, a contar de la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, pueden presentar en este Excmo. Ayuntamiento las reclamaciones que estimen oportunas.

Palencia, 14 de julio de 1994. — El Alcalde, Heliodoro Gallego Cuesta. 3403

## AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

### A N U N C I O

A los efectos previstos en el art. 5.º de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas de la Junta de Castilla y León, y artículo 84 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se somete a información pública por término de quince días, el expediente de solicitud de licencia de Actividad Clasificada, interesada por Pizza Hut de España, S. A., para la instalación de Pizzería con servicio a domicilio, en calle Avda. Valladolid, núm. 2, de esta ciudad, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

Palencia, 14 de julio de 1994. — El Delegado de Urbanismo (ilegible). 3397

## CASTREJON DE LA PEÑA

### E D I C T O

*Anuncio de concurso para la ejecución de las obras de "Construcción de edificio de Usos Múltiples en Castrejón de la Peña"*

Aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión de 24 de junio de 1994, el Pliego de Condiciones económico-administrativas que ha de regir el concurso para la ejecución de las obras de "Construcción de edificio de Usos Múltiples en Castrejón de la Peña, primera fase", se expone al público para su examen y presentación de reclamaciones, durante el plazo de ocho días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

A la vez, se convoca licitación para la adjudicación de las citadas obras, y a tal fin se hace saber:

1.º—Que durante los veinte días hábiles siguientes a aquél en que aparezca publicado el presente edicto en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, se admiten proposiciones para el concurso mediante el cual se adjudicará la ejecución de las obras de "Construcción de edificio de Usos Múltiples en Castrejón de la Peña, primera fase".

Los sobres conteniendo las proposiciones, que se ajustarán al modelo que al final se indica, y los documentos que las acompañen, se presentarán en la Secretaría Municipal, en días hábiles de diez a catorce horas.

2.º—La clasificación de la documentación administrativa se efectuará a las catorce horas del día siguiente hábil, excepto sábados, a aquél en que finalice el plazo de presentación de proposiciones y la apertura de proposiciones económicas se realizará el quinto día hábil siguiente al de finalización de dicho plazo, en el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial.

3.º—El plazo y la fecha señaladas en los apartados primero y segundo, se aplazarán cuanto sea necesario, en el supuesto de formularse reclamaciones contra el Pliego de Condiciones.

4.º—El plazo máximo de ejecución de las obras será de cuatro meses, contados a partir de la fecha del acta de replanteo.

5.º—El tipo de licitación se fija en 17.138.352 pesetas.

6.º—La garantía provisional se fija en 167.692 pesetas y la definitiva se determinará de acuerdo con lo establecido en el art. 82 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

7.º—A la proposición económica, y en sobre aparte, deberán acompañar los siguientes documentos: a) Los acreditativos de la personalidad del empresario. b) Resguardo de la fianza provisional. c) Los que acrediten la clasificación del contratista dentro del grupo C2C, en su caso, o justifiquen su solvencia económica, financiera y técnica.

Todo lo anterior, de conformidad y en cumplimiento de lo establecido en los artículos 122 y 123 del Texto Refundido de Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por R. D. Legislativo 781/86 de 18 de abril.

#### *Modelo de proposición*

"Don ....., mayor de edad, de profesión ....., con domicilio en ....., DNI núm. ...., en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar en nombre propio. (o en representación de .....,), enterado del proyecto, presupuesto y Pliego de Condiciones que ha de regir la adjudicación mediante concurso, en la ejecución de las obras de "Construcción de Edificios Múltiples en Castrejón de la Peña, primera fase": Acepta de forma incondicionada las obligaciones que de dichos documentos se derivan, declaro bajo responsabilidad que reúne todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con ese Ayuntamiento, y se comprometo a ejecutar las obras en el precio de ..... (en letras y cifras) ..... pesetas.

Acompaña a la presente proposición los documentos exigidos en el Pliego de Condiciones.

(Lugar, fecha y firma).

Castrejón de la Peña, 6 de julio de 1994. — El Alcalde, Fortunato Narganes Narganes. 3339