



# BOLETIN OFICIAL

## DE LA

# PROVINCIA DE PALENCIA



DEPÓSITO LEGAL P.-I.-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
<i>Venta de ejemplares sueltos:</i>			
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.

TODOS PAGOS 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, 29 de agosto de 1994

Núm. 103

## Administración Provincial

### DIPUTACION PROVINCIAL DE PALENCIA

PRESIDENCIA

ANUNCIO

Aprobado el expediente de modificación de créditos número 1P dentro del Presupuesto General de 1994, en sesión celebrada el día 7 de marzo último y expuesto al público durante el plazo de quince días hábiles, mediante edicto inserto en el BOLETIN OFICIAL de la provincia número 42, correspondiente al día 8 de abril del presente año, sin que durante el término expresado se hayan producido reclamaciones, queda definitivamente aprobado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 158.2 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre y art. 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, detallándose a continuación a nivel de capítulos, las modificaciones producidas por aplicación del mismo.

#### PRESUPUESTO DE GASTOS

2.º—Gastos en bienes corrientes y servicios:

Previsión inicial:	1.264.468.988 pesetas
Modificaciones:	—1.440.000 "
Previsión Definitiva:	1.263.028.988 "

4.º—Transferencias corrientes:

Previsión inicial:	386.315.000 "
Modificaciones:	1.440.000 "
Previsión Definitiva:	387.755.000 "

6.º—Inversiones Reales:

Previsión inicial:	2.727.982.221 "
Modificaciones:	15.587.613 "
Previsión Definitiva:	2.743.569.834 "

En consecuencia, el Presupuesto General para el ejercicio de 1994, cuyo montante inicial en el Estado de Gastos era de 8.464.500.000 pesetas, queda una vez aplicado este expediente de modificación de créditos, en la cifra 80.087.613 pesetas.

Palencia, 17 de agosto de 1994. — El Presidente, Jesús Mañueco Alonso.

3735

### DIPUTACION PROVINCIAL DE PALENCIA

PRESIDENCIA

Habiéndose detectado un error en la relación de aspirantes admitidos y excluidos al concurso-oposición para la provisión en propiedad de una plaza de Técnico Superior de Informática, publicada en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de fecha 19-8-94, como corrección de errores a la citada Resolución, la siguiente rectificación:

En el punto Primero, en el primer párrafo, en la tercera línea:

Donde dice: una plaza de Técnico Superior Economista.

Debe decir: una plaza de Técnico Superior de Informática.

Palencia, 22 de agosto de 1994. — El Presidente, Jesús Mañueco Alonso.

3737

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE PALENCIA

Referencia: CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio de trabajo de **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ALIMENTOS, S. A.**

Expediente: 3400362 10/94.

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ALIMENTOS, Sociedad Anónima**, presentado en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Palencia, con fecha 27-7-94, 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 15-7-94 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 ("BOE" 14-3-80) y en el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, 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 veintiséis de julio de mil novecientos noventa y cuatro. — El Director Provincial en funciones R. D. 3316/81 ("BOE" 20-1-82), Luis Marco Medel.

### Acta final del Convenio de 1994. **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ALIMENTOS, S. A.**

En Palencia, y en los locales de la empresa: **Sociedad Española de Alimentos, S. A.** y siendo las once horas del día 15 de julio de 1994, se reúnen las partes de la Comisión negociadora del Convenio:

Dirección:

- Roberto Medrano Alvez.
- Francisco J. Redondo Diez.

Comité:

- Angel Ruiz González.
- F. Javier Diez González.
- Luis Angel González Aragón.
- Begoña Santiago López.
- Roberto Frontela Alonso.

Secretario y portavoz:

- Francisco Javier Gómez Cobo.

#### ORDEN DEL DIA

- 1.—Se procede a la lectura del acta de la reunión anterior y se aprueba y firma por los asistentes.
- 2.—Se da lectura al texto definitivo del convenio, en los términos acordados en la negociación.

Las partes manifiestan su conformidad y proceden a la firma en su totalidad.

El abono de los atrasos se hará de la siguiente forma:

- La paga extra de julio, así como la mensualidad de julio se pagará ya actualizado.
- Los atrasos de salario se harán en julio.

—Los atrasos de antigüedad, plus, horas y otros complementos se harán tan pronto como los servicios de personal puedan y nunca más tarde de octubre.

Una vez firmado y conforme con la legalidad vigente, se remitirá a la Dirección Provincial de Trabajo para su registro y publicación en el **BOLETIN OFICIAL** de la provincia.

### CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ALIMENTOS, S. A.

#### CAPITULO I.—Ambito y aplicación.

Artículo 1.—Las estipulaciones del presente convenio colectivo de trabajo, obligarán a la empresa **Sociedad Española de Alimentos, S. A.** y a los trabajadores de la misma con las excepciones siguientes:

- Personal de Alta Dirección.
- Personal perteneciente al grupo de técnicos de grado medio y superior.
- Personal nombrado por la Dirección para desempeñar cargos de especial responsabilidad y confianza.

Art. 2.—El presente convenio, entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el **BOLETIN OFICIAL** de la provincia y sus efectos se aplicarán desde el 1 de enero de 1994, en todos sus artículos.

Art. 3.—La duración y vigencia del presente convenio, será de un año, a partir de la fecha de 1 de enero de 1994, quedando automáticamente denunciado al término de su vigencia. Si finalizado el presente convenio, las partes no hubieran llegado a un acuerdo o se prolongase la negociación, este convenio se mantendrá en vigor en su totalidad hasta la firma de uno nuevo, excepto en lo referente a incremento salarial.

Art. 4.—Se creará una comisión mixta de convenio, compuesta por tres representantes de la Dirección y tres miembros del comité de Empresa, a quien queda encomendada la interpretación y vigilancia del convenio.

Los componentes de la citada comisión, podrán ser variados a deseos de las partes, con la única condición de la comunicación previa a la otra parte.

La comisión paritaria de convenio tendrá también la misión consultiva correspondiente en los asuntos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica, expedientes de regulación temporal y de extinción de contratos colectivos.

#### CAPITULO II.—Empleo y Contratación.

Art. 5.—La empresa manifiesta su voluntad de mantener el nivel de empleo y cuando las circunstancias así lo permitan, incrementar el nivel de empleo en la empresa.

Art. 6.—Las plazas vacantes, como consecuencia de jubilaciones, serán cubiertas, con contratos del mismo tipo al de la vacante, cuando se mantenga operativo el puesto vacante.

Art. 7.—Se establecerán programas formativos y de especialización y adaptación profesional, bien por la propia empresa o a través de colaboración con organismos y entidades de carácter público o privado.

#### CAPITULO III.—Organización.

Art. 8.—La organización del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa y el Trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

La organización del trabajo, tiene por objeto, el alcance de la empresa de un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible, con una actuación activa y responsable de las partes integrantes Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrá funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa se compromete a finalizar el desarrollo del nuevo sistema de organización y valoración de puestos de trabajo.

El personal afecto a Convenio, que preste sus servicios en la empresa se hallará comprendido, en razón de la función que desempeñen, dentro de alguno de los siguientes niveles retributivos y categorías:

#### NIVEL I:

Peones, ayudantes y personal auxiliar de servicios. Personas que llevan a cabo las tareas propias de su cometido y además realizarán todas las funciones que se les manden, como mover mercancías, traslado de sacos, etc.

#### NIVEL II:

Envasadores y personal de servicios. Desarrollarán las funciones propias de su sección, con responsabilidad dentro del grupo o en su unidad envasadora, alcanzando un ritmo de productividad indicado y procurando el correcto funcionamiento de cada máquina.

#### NIVEL III:

Auxiliares. Desarrollarán con total responsabilidad las labores complementarias acordadas con el trabajo de la sección y propios de su categoría.

#### NIVEL IV:

Oficiales de Segunda:

A) Desarrolla con total responsabilidad, las labores de reparación y mantenimiento de las distintas instalaciones.

B) Desarrollan con total responsabilidad labores de contabilidad o facturación y clientes, etc., además trabajos propios de su categoría. Desarrollan las funciones de recepción y expedición de mercancías, colocación en las instalaciones de los diferentes productos de almacén. Manejo de material móvil necesario para el desarrollo de estas funciones.

C) En la parte del proceso industrial y en almacenes desarrollan el trabajo con total responsabilidad, comunican las averías y procuran sugerencias para mejor funcionamiento y rendimiento de las instalaciones.

#### NIVEL V:

Oficiales de primera. — Persona capaz de tener personal a su cargo.

A) Personal capaz de responsabilizarse de las funciones del encargado en su ausencia y que conoce con mayor rigor el funcionamiento de máquinas, herramientas y soldaduras.

B) Personal que con la suficiente visión de conjunto se responsabiliza en las ausencias del Jefe de Oficina de las labores propias de la Sección.

C) Personal capaz de responsabilizarse de las funciones del Encargado de turno, en su ausencia y con la visión suficiente del conjunto del proceso de fábrica.

#### NIVEL VI:

Encargados.

A) Personal que con total dedicación llevará a cabo el control de todos los procesos de fabricación y así mismo se responsabilizará de tomar las medidas oportunas para cumplir en todo momento los objetivos marcados por su Dirección.

B) Personal responsable del cumplimiento de los objetivos marcados con la elaboración de los correspondientes partes e informes.

#### SECRETARIA - DIRECCION:

Personal que por las características propias de su puesto realizará todas aquellas funciones que le sean encomendadas por la Dirección a la que estén adscritas.

Los niveles y categorías especificados anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener previstas todas ellas.

Sin embargo, todo trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado por lo menos con la retribución asignada a la misma. Son así mismo enunciativos los distintos cometidos señalados en cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la empresa está obligado a realizar cuantas tareas y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional.

Queda entendido el comunicar al comité, cuando el cambio de puesto afecte de forma permanente a una misma persona.

Art. 9.—Trabajos de distinta categoría. — La empresa, por razones organizativas técnicas de producción o similares podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría a la suya, reintegrándose el trabajador a las funciones de su categoría cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidentes, licencias, excedencias y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

La retribución, en tanto se desempeñen trabajos de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso, la retribución correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido la empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Comunicándolo al comité de empresa.

Art. 10.—Normas para ascensos y provisión de nuevas plazas.

A) Convocatoria pública por escrito, de las plazas a cubrir, con un plazo al menos de un mes, entre el anuncio y la fecha de la celebración del examen, detallando características del puesto, número de plazas y tipo de concurso (libre o restringido).

B) Publicación del programa, así como las pruebas a realizar señalándose fecha del examen.

C) Como norma general, las pruebas constarán de un ejercicio teórico-práctico y una entrevista con la dirección.

D) Se constituirá un Tribunal mixto, compuesto por los mismos miembros de la empresa y del comité, que podrán

ser sustituidos por los trabajadores de igual o superior categoría de las plazas a cubrir.

Dicho tribunal vigilará la realización de las pruebas y corrección de las mismas.

Los cuestionarios de las pruebas de examen se sacarán a sorteo por el tribunal, del total presentado por la empresa.

E) La valoración de las pruebas se harán según el siguiente cuadro:

- Ejercicio teórico-práctico: hasta 6 puntos máximo.
- Antigüedad: hasta 1 punto máximo. Dándose 0,1 por año de servicio sin sobrepasar en ningún caso 1 punto.
- Experiencia: hasta 1 punto máximo.
- Entrevista: hasta 2 puntos máximo.

Se exceptúan en la aplicación del presente artículo, las situaciones de I. L. T. de baja duración.

#### CAPITULO IV. — *Retribuciones.*

Art. 11.—Las retribuciones se abonarán de acuerdo a la tabla salarial del Anexo I.

Se acuerda una subida salarial de 0,5 puntos por encima del IPC. La tabla salarial del Anexo I está calculada aplicando un incremento de 3,50%.

Una vez conocido el IPC real correspondiente a 1994, se aplicará el incremento total pactado, de IPC + 0,50 puntos.

Art. 12.—Ningún trabajador podrá resultar lesionado en sus condiciones salariales por la aplicación de la tabla salarial del convenio. Respetándose la que tuviese, si fuera superior a las pactadas.

Art. 13.—Plus de asistencia y puntualidad. — Se establece un plus de asistencia y puntualidad de un importe igual al establecido en el Anexo I, según los siguientes criterios:

A) Entrada. — Se establece que la hora de fichar, habrá de ser la hora de entrada de cada turno. Siendo la incorporación al puesto de trabajo, no superior a cinco minutos posterior a la hora de entrada. Todo ello sin perjuicio de que para aquellos puestos de trabajo que sea necesario la presencia del relevo, el personal afectado no podrá abandonar el citado puesto, hasta la incorporación del correspondiente relevo o mediante orden del encargado de turno.

B) Salida. — Se establece un período máximo para el abandono del puesto de trabajo, de cinco minutos antes de la hora de salida del turno.

En caso de realizarse jornada partida, las condiciones de puntualidad serán las mismas, a excepción de la cuantía que se parte en dos mitades.

C) Penalizaciones. — Se establecen de la siguiente forma:

- Hasta la hora de entrada de cada turno, no existe penalización.
- Desde la hora de entrada, hasta cinco minutos después, se pierde la mitad del plus.
- Más de cinco minutos después de la hora de fichar, se pierde la totalidad del plus.

Asimismo, la suma del conjunto de tiempos de retraso durante el mes, le serán deducidos del sueldo, sin que ello prejuzgue, que además se apliquen las sanciones que en su caso requieran.

Art. 14.—Antigüedad. — Para 1994, el concepto de antigüedad se limita a un máximo de quince años, es decir cinco trienios. El importe del trienio será el resultado de aplicar sobre el precio anterior un incremento del IPC real. Aplicando por tanto un incremento de 3,50%, hasta conocer el IPC real de 1994 que será por tanto el incremento definitivo de este concepto.

Las personas que tuviesen más antigüedad de quince años en el momento de la firma del convenio, queda consolda-

do como complemento personal, y se revaloriza en el mismo incremento que la antigüedad, es decir IPC real.

Excepcionalmente este año y como período de tránsito para otro tratamiento futuro del concepto antigüedad, las personas que en el transcurso de 1994 cumplieran un trienio más, se computará y consolidará en el complemento personal correspondiente.

Art. 15.—Horas extraordinarias. — Se fija como política a seguir la reducción de aquellas horas consideradas como no estructurales, hasta su total desaparición.

Tienen la consideración de horas estructurales:

Horas necesarias para la preparación del comienzo del ciclo de producción.

Horas necesarias para la terminación del ciclo de producción.

—Horas realizadas en los inventarios físicos mensuales.

Horas destinadas a la reparación de averías cuya demora en su solución habrá de producir pérdida de producción.

Horas de fiestas no recuperables entre semana y sólo para el personal de fabricación, siempre que no puedan ser evitadas. Todo lo anteriormente citado, sin perjuicio de cumplir los límites marcados en el Estatuto de los Trabajadores para tal fin.

Su sistema de retribución se hará conforme se indica en el anexo salarial correspondiente.

—Las horas realizadas en días laborables se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario base de cada categoría sin el concepto antigüedad.

—Las horas realizadas en sábados, domingos y festivos se abonarán con un incremento del 100% sobre el salario base sin el concepto antigüedad.

En todos los casos las horas realizadas bajo los criterios anteriores, podrán ser abonadas o disfrutadas de mutuo acuerdo entre las partes.

Art. 16.—Nocturnidad. — Se establece un plus de nocturnidad para el personal que trabaje en turnos de noche de veintidós horas a las seis horas. El plus de nocturnidad se aplicará a las horas extraordinarias realizadas en este horario. La cuantía por este concepto será la indicada en el Anexo I.

Art. 17.—Festivos. — Se establece un plus de festivos para el personal que trabaje la jornada de los sábados a partir de las seis horas y los domingos y festivos completos. La cuantía de este plus es la indicada en el Anexo I.

Art. 18.—Turnicidad. — Se establece un plus de turnicidad, aplicable de la siguiente forma:

A) Para el personal que teniendo un turno fijo (establecido en el calendario laboral), de forma eventual y por períodos de tiempo concretos tenga que realizar otro turno diferente. El citado plus se dejará de percibir al volver a su turno primitivo.

B) Para el personal que realiza rotación de turnos mañana-tarde, mientras dura esta rotación.

El importe del plus, será el establecido en el Anexo I y no es de aplicación a fabricación y mantenimiento.

Art. 19.—Pagas extraordinarias. — Se establecen tres pagas extraordinarias, una de verano, otra de Navidad, y una tercera, denominada de participación en beneficios, que se pagará en el mes de abril.

Para el año 1995, se establece el criterio de que la paga de beneficios se abone en el mes de septiembre.

El importe de cada una de ellas, será el de una mensualidad de salario convenio para cada nivel del Anexo I, más la antigüedad correspondiente.

Para el personal que ingrese o cese en el transcurso de cada año, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, de dichas pagas extraordinarias.

Art. 20.—Paga de productividad. — Para el ejercicio de 1994, se pacta en una paga de productividad que se pagará a año vencido, durante los dos primeros meses de 1995. Los criterios y la cuantía de la citada paga, se establecerán entre la Dirección de la Empresa y el Comité, dentro del periodo de vigencia del presente convenio.

#### CAPITULO V. — Jornada de trabajo.

Art. 21.—Se establece una jornada anual para 1994, de mil ochocientas horas (1.800). Todo ello sin perjuicio de que con posterioridad a la firma del presente convenio y durante su vigencia se produjera la reducción de la jornada laboral por normas de rango superior a este convenio.

En esta jornada laboral, están incluidos veinte minutos de bocadillo para todo el personal.

En el caso del personal de fabricación o de otro puesto que necesiten la presencia continuada del trabajador, este tiempo se abonará económicamente.

El calendario anual de vacaciones, se establece de común acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa.

Para el personal que tenga establecida una jornada en turno partido, se establece una jornada intensiva de verano, en horario de siete a quince horas, durante el periodo de quince de junio a quince de septiembre, sin perjuicio de los respectivos turnos de guardia si fuesen necesarios. Los horarios de trabajo, jornada laboral, puentes, vacaciones, etcétera, durante la vigencia del presente convenio, será lo establecido en el Anexo II.

Art. 22.—Licencias retribuidas. — La empresa concederá licencias retribuidas con el abono del salario real en los siguientes supuestos que se disfrutarán en el momento de producirse el hecho y previa comunicación y justificación:

- a) Por matrimonio quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos, tres días naturales.
- c) Por enfermedad grave de parientes de primer y segundo grado (cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos) tanto de consanguinidad como de afinidad, tres días naturales.
- d) Por muerte de los parientes anteriormente señalados, tres días naturales.
- e) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.
- f) Por matrimonio de parientes de primer y segundo grado, un día natural.

En los supuestos b), c) y d) se asegurará en la licencia al menos un día laborable.

En el supuesto del apartado a), en el caso de que toda o parte de la licencia del matrimonio coincida con los periodos vacacionales, ésta podrá ser acumulada, sumándolo como días naturales al último día o hasta el primer día de las vacaciones establecidas en el calendario laboral.

Para los apartados b), c) y d) los días se amplían a cuatro, siempre que el hecho se produzca en una localidad distinta a la del domicilio habitual.

Art. 23.—Licencias sin retribuir.

- a) Tres días de asuntos propios.
- b) Para todo aquello no descrito en el presente artículo, está a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO VI. — Mejoras sociales.

Art. 24.—En los casos de enfermedad o accidente, la empresa abonará a los productores que causen baja, siempre

y cuando que los organismos competentes reconozcan el derecho, lo siguiente:

a) El 60% adelantado por la empresa desde el cuarto día al vigésimo primero por ILT de enfermedad común o accidente no laboral, salvo en la primera baja producida en el año, en cuyo caso será desde el primer día al vigésimo primero.

b) El 75% adelantado, a partir del vigésimo segundo día de ILT derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

c) El 75% adelantado, desde el primer día de ILT de maternidad.

d) El 100% a partir del primer día de ILT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los supuestos de los apartados a) y b) y siempre que se cumpla lo descrito en el primer párrafo de este artículo, la empresa complementará hasta el 100%, si las situaciones de ILT derivadas de enfermedad común y accidente no laboral llevan consigo hospitalización.

Los importes se abonarán de acuerdo con las bases de cotización a la Seguridad Social del mes anterior al de producirse la baja de cada trabajador.

En los casos anteriores, la empresa se reintegrará el importe de la prestación económica que corresponda percibir en la entidad correspondiente.

La comisión de vigilancia del convenio, podrá plantear para su estudio los supuestos siguientes:

1.—Enfermedad durante el periodo reglamentario de vacaciones, planteado si se considera o no interrumpidas dependiendo del tipo de enfermedad, duración, etc.

2.—Seguimiento de las situaciones de ILT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, planteado para cada caso su complementación económica o la percepción de la prestación aún sin estar reconocido por el organismo correspondiente.

En el caso de enfermedad y en el supuesto de que al comienzo del periodo vacacional, el trabajador ya se encontrase en situación de ILT, se considerará suspendido, pudiendo disfrutar de dicho periodo posteriormente de común acuerdo trabajador-empresa y siempre dentro del año natural, no siendo por tanto posible el disfrute en año distinto.

Art. 25.—Jubilaciones: Se respetarán los beneficios del Convenio de Jubilaciones, reconocido en el Anexo III para los jubilados con fecha anterior al 31-12-90, siendo aplicable para el resto de los jubilados el artículo 26.

Art. 26.—El trabajador que se jubile de forma voluntaria podrá solicitar de la Dirección de la empresa la concesión de una gratificación, que de ser autorizada por ésta, será de la siguiente cuantía: Una mensualidad de salario convenio, por año de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades, con aplicación de la siguiente escala:

- Hasta cinco años antes de la edad reglamentaria el 100%.
- Hasta cuatro años antes de la edad reglamentaria establecida el 85%.
- Hasta tres años antes de la edad reglamentaria establecida el 70%.
- Hasta dos años antes de la edad reglamentaria establecida el 55%.
- Hasta un año antes de la edad reglamentaria establecida el 40%.

Art. 27.—Seguros. — La empresa concertará con una entidad aseguradora una póliza de seguros de vida.

La cantidad a percibir será un año de salario convenio sin antigüedad, según el nivel y categoría, garantizando

la cantidad mínima de 2.500.000 pesetas. La cantidad fijada, lo abonará la entidad aseguradora a quien el trabajador tuviera designados o a los herederos legales y en las prioridades marcadas por Ley.

Art. 28.—Fondo social. — Se mantiene en vigor el fondo social creado anteriormente por convenio, con la aportación de la empresa y trabajadores y con los límites definidos en el momento de su constitución. Queda el fondo social regido por el reglamento y los estatutos del "Grupo Empresa SEDA".

Art. 29.—Excedencias. — Se regulan en voluntarias y forzosas. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al puesto de trabajo. El ingreso será solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Voluntaria, que podrá ser solicitada por todos los trabajadores con al menos una antigüedad de un año en la empresa, teniendo derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año, ni superior a cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, hasta ser transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 30.—Los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante los primeros dieciocho meses, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad, siempre que la legislación vigente permita la contratación de sustituciones por el mismo período de excedencia.

En los supuestos de sustitución de trabajadores en excedencia, ésta se hará por contratos de trabajo "eventuales de sustitución", hasta la incorporación al puesto de trabajo de la persona sustituida.

Art. 31.—Prendas de trabajo. — Los trabajadores recibirán para su uso y dentro del segundo mes del año, las siguientes prendas de trabajo:

—Administrativos y técnicos, dos batas y dos gorros, al año.

—Personal femenino, tres batas y tres gorros, así como la ropa de invierno adecuada a los puestos que lo necesiten.

—Personal masculino: Tres buzos y tres gorras, al año.

El calzado adecuado a cada puesto: botas, zuecos, etcétera un par al año. Independientemente de lo establecido y conforme a las medidas de Seguridad e Higiene, se pondrá a disposición del personal los elementos y prendas de protección para cumplir con las normas de Seguridad e Higiene.

Las citadas prendas serán de uso obligatorio dentro del recinto de la empresa.

#### CAPITULO VII. — Salud laboral.

Art. 32.—Se mantiene en funcionamiento el Comité de Salud Laboral, compuesto por representantes de la Dirección, del Comité de Empresa, así como un técnico y el médico de empresa y su cometido será el siguiente:

—Vigilancia de las máquinas e instalaciones de trabajo para que reúnan las máximas condiciones de seguridad y salubridad.

—Facilitar a los trabajadores cursillos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral.

—Información de los accidentes producidos, análisis de sus causas y posibles puestos de trabajo peligrosos.

—En los períodos de embarazo y en los supuestos de trabajo que puedan suponer riesgo para la salud se intentará facilitar el cambio de puesto de trabajo adecuado que garantice la salud. Las trabajadoras embarazadas, podrán acogerse a una semana de descanso, anterior al parto, remunerada al 100% y siempre que no se supere el descanso de dieciséis semanas posteriores al nacimiento del hijo.

Otras competencias serán las marcadas por el Estatuto de los Trabajadores y las Normas de Seguridad e Higiene vigentes. La periodicidad, el trabajo del Comité de Salud Laboral será de una reunión mensual o en función de las circunstancias que lo aconsejen. Levantándose acta de los acuerdos que pasarán a la Dirección y el Comité de Empresa, quien en su caso harán las gestiones necesarias ante la Dirección Provincial de Trabajo o el Gabinete de Seguridad e Higiene.

Brigada de Seguridad. — Se constituye, al amparo del Plan de Emergencia de la Sociedad, una brigada de seguridad aplicándose un plus de 5.000 pesetas mes, por pertenencia a la misma.

#### CAPITULO VIII.—Derechos de los trabajadores.

Art. 33.—El texto del convenio, se pondrá a disposición de todos los trabajadores después de su aprobación y aplicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, así como su exposición en el tablón de anuncios de la empresa.

Art. 34.—Horas sindicales. — El número de horas totales a utilizar por cada miembro del Comité, será el indicado por Ley, pudiéndose pactar en cada caso la acumulación de todas o parte de las horas no utilizadas por el resto de los miembros del comité de empresa, por sindicato.

La utilización de las horas anteriormente citadas deberán utilizarse en su caso, para el ejercicio de sus funciones de representación en:

—Reuniones de comité de empresa.

—Gestiones en el exterior.

—Permanencia en el local del comité.

—Información a los trabajadores.

—Todas las demás propias de su cargo.

No estarán dentro del límite de horas sindicales, las destinadas a las reuniones ordinarias con la empresa, así como a las de carácter extraordinario convocadas por ésta.

Art. 35.—El mantenimiento del local del comité de empresa, así como el suministro del material necesario para el funcionamiento del mismo, será facilitado por la empresa.

Art. 36.—Se reconoce a todos los trabajadores afectados por el convenio, cuatro horas anuales dentro de la jornada de trabajo, para la celebración de asambleas y facilitar la participación de los trabajadores en el seguimiento del convenio y asuntos de interés.

Art. 37.—Al amparo de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical y respetando el principio constitucional de Libertad sindical, se podrán constituir secciones sindicales, los sindicatos que obtuvieron representación en las elecciones sindicales, en las condiciones establecidas en la Ley Orgánica Sindical.

Art. 38.—Con carácter general, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en materia de Seguridad e Higiene, Salud Laboral y derechos de información de los trabajadores y sus representantes.

Art. 39.—Disposición final. — En las materias no reguladas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, así como a posteriores leyes que puedan producirse con carácter laboral y que superen el contenido del convenio colectivo. Será de aplicación en el ámbito del convenio, lo regulado en la Ordenanza General de Alimentación.

Art. 40.—En la firma de los finiquitos, estará siempre presente un representante de los trabajadores.

#### ANEXI I — Retribuciones

Nivel	Salario 1993	Aplicado 3,50%	
		Salario 1994	
1	87.538	90.602	
2	94.538	97.847	
3	104.166	107.812	
4C	126.050	130.462	
4B	134.805	139.523	
4A	136.554	141.333	
5C	141.597	146.553	
5B	151.437	156.737	
5A	153.405	158.774	
6B	161.924	167.591	
6A	175.946	182.104	
Secret. Dirección	165.442	171.232	
Antigüedad	4.014	4.154	
Nocturnidad	341	353	
Festivos	425	440	
Turnicidad	196	203	
Asistencia	257	266	
Nocturnidad nivel 6	465	481	

Nivel	1993	1994		
		Incre. 3,5%	Hora Extra 75%	Hora Ex. 100%
1	87.538	90.602	1.321	1.510
2	94.538	97.847	1.427	1.631
3	104.166	107.812	1.572	1.797
4C	126.050	130.462	1.903	2.174
4B	134.805	139.523	2.035	2.325
4A	136.554	141.333	2.061	2.356
5C	141.597	146.553	2.137	2.443
5B	151.437	156.737	2.286	2.612
5A	153.405	158.774	2.135	2.646
6B	161.924	167.591	2.444	2.793
6A	175.946	182.104	2.656	3.035
SDI	165.442	171.232	2.497	2.854

#### ANEXO II — Horario y Calendario 1994

##### HORARIO:

Turnos rotativos: Mañana de 6 a 14 horas  
Tarde de 14 a 22 horas  
Noche de 22 a 6 horas

Turno rotativo: Mañana de 6 a 14 horas  
Tarde de 14 a 22 horas

Turno único: De 7 a 15 horas

Turno partido:

Horario fijo: De 8 a 13,30 horas  
De 15 a 17,30 horas

Horario flexible: Mañana entre 7 y 9 horas a 13,30 horas  
y de 15,00 a 16,30 y 18,30 horas

Jornada de verano:

Del 15 de junio al 15 de septiembre

VACACIONES:

Del 26 de marzo al 3 de abril

Del 30 de julio al 21 de agosto

Del 24 al 31 de diciembre

PUENTES:

Día 27 de junio

Día 31 de octubre

#### ANEXO III

Reunidos en Palencia, a 14 de julio de 1978 y en el domicilio social de Sociedad Española de Alimentos, S. A., de una parte don Antonio-Jesús Cruz Fuentes, que como Director-Gerente de dicha Sociedad, actúa en representación de la misma; y de la otra parte los Delegados de Personal de la referida empresa legalmente elegidos: D. Antonio de la Fuente Rodríguez, don Vicente Tovar Calvo, don Celestino Lanchares García, los cuales actúan como representantes legales del personal de Sociedad Española de Alimentos, S. A. (en lo sucesivo SEDA); se llega al acuerdo de que por parte de SEDA proporcionado un complemento de pensión de jubilación con arreglo al siguiente articulado:

Artículo 1.—Todos los empleados de SEDA, que se jubilen por edad o por causas de enfermedad no incluida en las prestaciones del Seguro de Accidente de Trabajo, tendrán derecho a percibir de SEDA una pensión complementaria.

Artículo 2.—Esta pensión complementaria únicamente en aquellos casos en que la pensión concedida por la Seguridad Social o mutualismo laboral sea inferior al salario percibido por el empleado en el momento de jubilarse.

Artículo 3.—Para el cálculo de la pensión complementaria no se tendrán en cuenta aumentos de sueldo disfrutados en los anteriores dos años y con carácter individual a favor del empleado que se jubila.

Artículo 4.—Se computará como sueldo en el momento de la jubilación, la suma de:

- Salario base.
- Complementos salariales tales como antigüedad, incentivos, prima de carestía de vida, etc.
- Doceava parte de las pagas extraordinarias obligatorias para SEDA.
- Todo ello calculado como promedio de lo percibido en los tres últimos meses anteriores a la fecha de jubilación.

Artículo 5.—En el caso de jubilación de los años de servicio a la empresa de acuerdo con la siguiente escala:

- Con menos de 10 años de servicio a la empresa, 25%.
- Más de 10 y menos de 15 años, el 35%.
- Más de 15 y menos de 25 años, el 50%.
- Más de 25 y menos de 30 años, 70%.
- Más de 30 y menos de 35 años, el 90%.
- Más de 35 años, el 100%.

Artículo 6.—En el caso de jubilaciones por enfermedad, no protegida por el Seguro de Accidente de Trabajo, la pensión complementaria se pagará con arreglo a la siguiente escala:

- Menos de 10 años de servicio en la empresa, el 40%.
- Más de 10 años y menos de 15, el 50%.

—Más de 15 años y menos de 25 años, el 60%.

—Más de 25 años y menos de 30 años, el 90%.

—Más de 30 años, el 100%.

Artículo 7.—Estos porcentajes se refieren a la diferencia entre el salario de jubilado en la empresa SEDA, según descrito en el artículo 4 a, b, c y d; y de la cantidad neta percibida por el mismo de cualquier organismo oficial (Seguridad Social, Mutualismo Laboral, Dirección General de Clases Pasivas, etc.).

Artículo 8.—Las pensiones complementarias se revisarán en el futuro al mismo tiempo y en las mismas proporciones que lo sean los salarios vigentes en SEDA.

Artículo 9.—Por ningún concepto podrán ser objeto de promoción estas pensiones complementarias. Es decir al empleado que se retira con una determinada categoría profesional, conservará siempre la misma a efectos de cálculo de su pensión complementaria.

Artículo 10.—Cuando la pensión percibida de entidades oficiales sufra cualquier variación la pensión complementaria pagada por la empresa será consecuentemente ajustada, para que la suma de las dos pensiones "oficial y complementaria", se mantenga constante.

Artículo 11.—Las pensiones complementarias, se pagarán por la empresa mensualmente a través de cuenta abierta por el pensionista.

Artículo 12.—Las viudas e hijos menores de edad de los pensionistas, tendrán derecho a la muerte de éste de por vida las primeras y hasta su mayoría de edad los segundos, a dos terceras partes de la pensión complementaria que estuviese percibiendo el beneficiario en el momento de su muerte y en las mismas condiciones. Bien entendido que la cuantía de la pensión no variará por coincidencia de viuda e hijos.

Artículo 13.—La obligación de SEDA para con su jubilado termina por fallecimiento de éste si no deja viuda e hijos y en todo caso el fallecimiento de viudo o viuda o la mayoría de edad del menor de los hijos según que el fallecimiento o la mayoría de edad ocurra después (en fecha posterior).

Artículo 14.—De este acuerdo se dará cuenta a la Delegación de Trabajo de Palencia, y se adiccionará al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

3483

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y ASUNTOS SOCIALES

*Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación*

#### *Cédula de citación*

En Expediente de Conciliación núm. 1.404/94, seguido a instancia de don Félix Ares Benito, en reclamación de cantidades, frente a la Empresa Proinges Microinformática, S. L., hoy en ignorado paradero, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y Asuntos Sociales, en virtud de las facultades conferidas por el Real Decreto 530/85, de 8 de abril, acuerda citar a la mencionada empresa para que comparezca el próximo día 25 de los Corrientes, a las diez quince horas, en la Unidad de Media-

ción, Arbitraje y Conciliación, sita en Avenida Simón Nieto, 10, Edificio de Usos Múltiples, planta baja, derecha, al objeto de celebrar el correspondiente Acto de Conciliación.

Y para que conste y sirva de citación a la Empresa Proinges Microinformática, S. L., expido y firmo la presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, a diecisiete de agosto de mil novecientos noventa y cuatro. —El Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales (en funciones), María José Gómez Galán.

3688

## Administración Municipal

### AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

#### DISCIPLINA URBANISTICA

#### ANUNCIO

A los efectos previstos 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 don Julio Vega Casas, para la instalación de "Disco-Bar", en calle Conde Vallengano, núm. 3, de esta ciudad, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

Palencia, 17 de agosto de 1994. — El Alcalde, Heliodoro Gallego Cuesta.

3718

### AUTILLA DEL PINO

#### EDICTO

Informada por la Comisión Especial de Cuentas, la Cuenta General de este Ayuntamiento, correspondiente al ejercicio de 1994, la cual se encuentra integrada por los Estados, Cuentas y Documentación complementaria regulados en los Capítulos 1.º y 2.º del Título IV de la Instrucción de Contabilidad del tratamiento especial simplificado para Entidades locales de ámbito territorial con población inferior a 5.000 habitantes aprobada por Orden de 17 de julio de 1990, de conformidad con lo establecido en el artículo 193.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, a partir del siguiente a la inserción de este Edicto en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Autilla del Pino, 8 de agosto de 1994. — El Alcalde, Ubaldo Abril Martínez.

3631