

D. Isaías García Inés, D. Eloy Maraño Vicario, D. Javier Ruiz del Hoyo, D.<sup>a</sup> Carmen Padilla Castañeda (por USO), D. Eduardo Contreras Melchor (por CC.OO) y D. Juan Guerrero de la Rubia (por UGT), por la parte económica la componen las siguientes personas: D. Antonio Maraño Sedano, en representación del Colegio de Graduados Sociales de Burgos, D. José M.<sup>a</sup> Manero de Pereda, en representación del Ilustre Colegio de Procuradores de Burgos, D. Santiago Herrera Castellanos, en representación del Ilustre Colegio de Abogados de Burgos y D. Carlos Ortega Barriuso, en representación de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Burgos, correspondiendo la presidencia a quien en su momento sea designado para tal fin.

Con independencia de las retribuciones fijadas o que se fijen por las partes a esta Comisión Paritaria, de conocimiento o resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los Convenios Colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

## CAPITULO II Retribuciones

### Sección 1.<sup>a</sup>— Regulación salarial.

#### Artículo 10.— Salario base y suplidos.

Desde el día 1.<sup>o</sup> de enero de 1991 hasta el día 31 de diciembre del mismo año, serán los que figuran en el anexo número I del presente Convenio, lo que representa un aumento del ocho veinticinco (8,25%) por 100 sobre el salario base y los suplidos. A partir del día 1.<sup>o</sup> de enero de 1992 se incrementará a las tablas del anexo I y suplidos, revisadas si fuese el caso, un incremento equivalente al I.P.C. resultante al 31 de Diciembre de 1991 más punto y medio.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al seis cincuenta (6,50) puntos respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial, que afectará tanto al salario base como a los suplidos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1991, en una sola paga durante el primer trimestre de 1992.

De la misma forma, en el caso de que se originase diferencias entre el IPC al 31 de Diciembre de 1992 incrementado en 1,75 puntos y el IPC a 31 de Diciembre de 1991 incrementados 1,5 puntos se efectuará una revisión salarial en lo que excediese de la mencionada diferencia, afectando tanto a salarios como a suplidos. Tal incremento se abonará con efectos de 1.<sup>o</sup> de enero de 1992, en una sola paga durante el primer trimestre de 1993.

### Sección 2.<sup>a</sup>— Complementos salariales

#### Artículo 11.— Antigüedad.

Prosigue vigente el premio de antigüedad en favor de los trabajadores al servicio de estas empresas, consistente en trienios del 5 por 100 sobre el salario base de este Convenio, según queda dispuesto en el artículo 25 de la Ordenanza Laboral.

#### Artículo 12.— Pagas extraordinarias.

Las empresas abonarán a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad, incluida la antigüedad, como motivo de las Navidades y otra mensualidad igual como paga de verano dentro de la primera quincena del mes de julio.

## CAPITULO III Percepciones extrasalariales

#### Artículo 13.— Dietas, desplazamientos, suplidos, óbitos y jubilación.

Cuando por necesidades de servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta del 125 por 100 de su salario diario bruto cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y del 175 por 100 cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

En caso de conformidad entre las partes, podrá sustituirse este sistema de dietas por el de gastos pagados, debidamente justificados, y si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo, se abonarán veintidós (22) pesetas por kilómetro.

Asimismo los empleados percibirán una cantidad anual de 43.432 (cuarenta y tres mil cuatrocientas treinta y dos pesetas), en concepto de indemnización o suplidos, del artículo 3 del Decreto de Ordenación de salarios, de fecha 17 de agosto de 1973, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio.

Prestación en caso de óbito.— La viuda o hijos solteros menores de edad o padres del trabajador soltero, cuando convivan con él, tendrán derecho a un subsidio a cobrar en una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad. Y de dos mensualidades en caso de muerte por accidente de trabajo.

Prestación en caso de jubilación.— En el momento de su jubilación los trabajadores percibirán una paga extraordinaria consistente en el importe de una mensualidad más antigüedad a abonar por la parte de la empresa.

#### Artículo 14.— Incapacidad Laboral Transitoria.

En el caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, el personal comprendido dentro del presente Convenio, percibirá el importe

integrado de sus retribuciones salariales a partir del 5.<sup>o</sup> día de la incapacidad laboral.

## CAPITULO IV

### Jornada, vacaciones, permisos y niveles

#### Artículo 15.— Jornada.

La jornada máxima para 1991 queda fijada en 1.799 horas de trabajo efectivo y para 1992 en 1.794.

#### Artículo 16.— Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 30 días naturales para todo el personal.

#### Artículo 17.— Permisos.

Independientemente de los ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, se establece el carácter no laboral de la tarde de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, Sábado Santo completo y sábado de la semana en que se celebre la festividad del Corpus Christi, para los trabajadores cuyas empresas radiquen en la ciudad de Burgos, sustituyendo este sábado por el que corresponda y que facilite la formación de puente vacacional en unión a una de las fiestas locales de las demás localidades de la provincia.

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

a) 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político y personal. Cuando conste una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones o de representación personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

#### Artículo 18.— Niveles.

Conforme a los Convenios anteriores se ratifican los niveles 10 bis; que corresponde a la categoría profesional de Oficial de 3.<sup>a</sup> que es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe, Oficial de 1.<sup>a</sup> y Oficial de 2.<sup>a</sup>, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa; Nivel 12: Ordenanza y Vigilante, Limpiadora apartamento, Limpiadora, Peones, Mozos; Nivel 13: Aspirantes; Nivel 14: Botones y Pinches.

Igualmente la Comisión Negociadora del presente Convenio introduce una nueva categoría con el nivel 11 bis, que corresponderá a los vigilantes jurados.

## DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 19.— Efectos retroactivos.

Este Convenio entra en vigor con fecha 1 de enero de 1991, y en consecuencia, por las empresas se practicarán las liquidaciones correspondientes a sus empleados, conforme a los niveles salariales pactados, desde la fecha mencionada, todo ello independientemente de la fecha de publicación del presente Convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Artículo 20.— Cuando se produzcan vacantes en una empresa, se dará participación a los representantes de los trabajadores para efectuar el ascenso correspondientes.

Artículo 21.— Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibo, en el caso de no existir representantes de los trabajadores se entregará a los Sindicatos firmantes de este Convenio.

Artículo 22.— Tendrán consideración de faltas muy graves, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerará abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio del mando y cargos de responsabilidad.

#### Artículo 23.— Disposición final.