



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCIÓN Anual 4.240 ptas. Ayuntamientos . 3.180 ptas. Trimestral 1.590 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. ^a Carmela Azcona Martinicorena ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 53 pesetas :—: De años anteriores: 106 pesetas	INSERCIÓNES 15 ptas. palabra 500 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU - 1 - 1958
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		
Año 1986	Miércoles 21 de mayo	Número 114

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

Don Pablo Quecedo Aracil, Juez de Instrucción número tres de Burgos y su partido.

Por la presente requisitoria y como comprendido en el número 3.º del artículo 835 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cito, llamo y emplazo a Manuel Chamón Goldero, nacido en Tortosa (Tarragona) el día 19 de enero de 1957, hijo de Segundino y de Dolores, domiciliado en Masamacrel (Valencia), calle Luis Vives, número 4, hoy en ignorado paradero, a fin de que comparezca ante este Juzgado, sito en la planta baja del Palacio de Justicia de esta ciudad, dentro del término de diez días, para ser reducido a prisión, en la causa que con el número 23/86 de proced. doloso instruyo por delito de quebrantamiento de condena, bajo apercibimiento de que de no presentarse será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hubiera lugar con arreglo a la ley.

Al propio tiempo, ruego y encargo a todas las autoridades y agentes de Policía Judicial procedan a la busca y captura de indicado sujeto, poniéndole caso de ser habido a disposición de este Juzgado en la prisión de este partido.

Dado en la ciudad de Burgos, a diecisiete de abril de mil novecientos ochenta y seis. — El Juez, Pablo Quecedo Aracil. — El Secretario Judicial (ilegible).

Don Gaspar Hesse Gil, Secretario del Juzgado de Primera Instancia número tres de la ciudad de Burgos y su partido, accidental.

Doy fe: Que en autos de divorcio que se hará mención se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento, parte dispositiva y publicación son del tenor literal siguiente:

Sentencia. — En la ciudad de Burgos, a dieciséis de abril de mil novecientos ochenta y seis. — Vistos por el Ilmo. señor don Pablo Quecedo Aracil, Magistrado-Juez de Primera Instancia número tres de Burgos, los presentes autos de divorcio, seguidos en este Juzgado al número 592-84, entre partes, de una como demandante, doña María Teresa García Cuesta, mayor de edad, vecina de Burgos, representada por el Procurador don Eusebio Gutiérrez Gómez y defendida por el Letrado don Miguel Angel Alonso Vicario, de otra y como demandado, don Jacinto Carvajal Moreno, mayor de edad, vecino que fue de Jaén, hoy en ignorado paradero, en cuyos autos ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Fallo: Primero, no haber lugar a la demanda producida por la representación de doña María Teresa García Cuesta contra don Jacinto Carvajal Moreno, en rebeldía. — Segundo, no ha lugar a expresa imposición de costas. — Contra esta sentencia podrá interponerse recurso de apelación dentro del término de cinco días, a partir de su notificación, ante la Audiencia Territorial. — Así, por esta mi sentencia, de la que se unirá certificación a los autos, lo pronuncio, mando y firmo. — Publicación: dada, leída y

publicada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo. señor Magistrado-Juez de Primera Instancia que la pronuncia, estando celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha, de lo que yo el Secretario, doy fe.

Lo testimoniado concuerda bien y fielmente con su original a que me remito. Para que conste y sirva de notificación en forma legal al denunciado, expido el presente que firmo en Burgos, a veintidós de abril de mil novecientos ochenta y seis. — El Secretario, Gaspar Hesse Gil.

Juzgado de Distrito número uno

Requisitoria

Por la presente, requiero, ruego y encargo a todas las Autoridades, tanto civiles como militares, y agentes de la Policía Municipal, procedan a la busca, captura y detención del condenado Smouni Belkacem, cuyas demás circunstancias personales se desconocen y actualmente en ignorado paradero, para que el mismo cumpla en la Prisión Provincial de esta capital el arresto sustitutorio de cinco días por impago de la multa de cinco mil pesetas que le resulta impuesta en el juicio de faltas número 825 de 1985, sobre imprudencia con daños y habido que sea se ponga a disposición de este Juzgado de Distrito número uno de Burgos, a los fines consiguientes.

Y para que conste y su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Dado en Burgos, a veintidós de abril de mil novecientos ochenta y seis. — El Magistrado-Juez de Distrito número uno (ilegible). — El Secretario Judicial (ilegible).

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 9 de abril de 1986, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A., Personal Especialista y No Cualificado», de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A., Personal Especialista y No Cualificado», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 3 del presente mes de abril y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 8 de abril de 1986.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, a 9 de abril de 1986. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo para la empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A., Personal Especialista y No Cualificado»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCION I

Objeto

Artículo 1.º — El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima y el personal incluido en el ámbito del mismo, según la sección siguiente.

SECCION II

Ambito de aplicación

Art. 2.º — *Personal.* — El presente Convenio afectará al personal fijo encuadrado en el Grupo IV del artículo 52 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 3.º — *Territorial.* — Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la Sociedad Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima tiene instalado en Burgos.

Art. 4.º — *Temporal.* — El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 1986 y finalizando el 31 de diciembre de 1986.

Art. 5.º — *Prórroga.* — Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entiende prorrogado de 3 en 3 meses, si no es denunciado por cualquiera de las dos últimas partes, en escrito dirigido a la otra parte dentro de los dos últimos meses de vigencia del Convenio.

SECCION III

Sustitución global y garantía personal

Art. 6.º — *Compensación.* — Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en el centro de trabajo, ya que, examinadas en su conjunto, las

disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que se establecen en este Convenio para el personal de su mismo escalón, se le respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Art. 7.º — *Absorción.* — En el supuesto de que en el futuro se acuerden por disposición legal condiciones superiores a las contenidas en este Convenio, se estará en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

Art. 8.º — *Vinculación a la totalidad.* — Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

En el caso de que alguna de las normas pactadas pudiera resultar subsanable por la autoridad jurisdiccional competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, antes de la comparecencia, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

CAPITULO II

INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Art. 9.º — *Interpretación.* — La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes. Si el dictamen de la Comisión Paritaria es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que de la misma dé al caso consultado. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá utilizar las vías legales que estime oportuno.

Art. 10. — *Comisión Paritaria.* — La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del Convenio.

Art. 11. — *Composición.* — La Comisión Paritaria, establecida en el artículo anterior, estará formada por 4 miembros de la Representación de los Trabajadores, preferentemente pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio, y 4 miembros de la Representación de la Empresa. Cuando ambas Representaciones lo crean conveniente, acudirán 2 más, por ambas partes.

Art. 12. — *Funciones específicas.* — Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto las aceptadas por la empresa como las asumidas por los trabajadores.

b) Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores les sean sometidas, tanto por la representación de los trabajadores como por la representación de la empresa.

c) Elevar consulta, si lo considera oportuno la mayoría de los miembros de una cualquiera de las representaciones de la Comisión, ante la jurisdicción competente sobre los puntos del Convenio que se considere precisen alguna aclaración.

d) Ejercitar las funciones de representación en actos de conciliación señalados en las normas legales que regulan los conflictos colectivos de trabajo, cuando éstos se refieran a temas que regula el presente Convenio.

Art. 13. — *Normas de actuación.* — La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria del Director del Centro, a petición de cualquiera de las partes. El Orden del Día se deberá comunicar con la antelación posible. De estas reuniones se deberá tratar sólo lo que figura en el Orden del Día.

Art. 14. — *Acuerdos de la Comisión Paritaria.* — Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que serán reflejados en un Acta, tendrán carácter vinculante. Se adoptarán por mayoría simple dentro de cada una de las dos partes, Representación de los Trabajadores y Representación de la Empresa, siendo ambas coincidentes.

Caso de no existir acuerdo, cualquiera de ellas podrá ejercitar las acciones o derechos de que sea crea asistida, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del Acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Paritaria.

CAPITULO III

INGRESOS, ORGANIZACION DEL TRABAJO, PROMOCION Y CALIFICACION DEL PERSONAL

SECCION I

Vacantes y contratación

Art. 15. — *Vacantes e ingresos.* — Cuando la Dirección precise cubrir vacantes existentes en el Centro, lo comunicará al Comité de Empresa, con la antelación suficiente, indicando las vacantes a cubrir y exigencias mínimas de dichos puestos.

Antes de proceder a la contratación exterior se agotarán todas las posibilidades de cubrir la vacante o plaza de nueva creación con:

- Personal excedente o disponible estructural del propio Centro.
- Personal excedente de otro Centro de la Sociedad, con igual o superior categoría a la del puesto a cubrir.
- Por convocatoria entre el personal del Centro en primer lugar y en segundo lugar de otro Centro de la Sociedad.
- Personal de nuevo ingreso.

En los supuestos a) y b) se precisará si la designación es provisional o definitiva.

En el supuesto c) se seguirá lo previsto en el artículo 27 de este Convenio. En todos los casos deberá de mostrar la aptitud mínima o suficiente para desempeñar el puesto a cubrir mediante las pruebas oportunas y el período de consolidación correspondiente.

Art. 16. — *Período de prueba.* — Los períodos de prueba, regulados según la legislación vigente, se computarán, en caso de ser superiores, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc.

Una vez finalizado el período de prueba, la Dirección comunicará al trabajador el escalón de calificación con que se le admite y la remuneración garantizada que le corresponde.

También se le comunicará la categoría profesional según la Ordenanza y la Tarifa de Cotización a la Seguridad Social.

La descripción del puesto de trabajo quedará a disposición del trabajador admitido.

SECCION II

Organización

Art. 17. — *Organización.* — De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina propias de la Empresa.

El Comité de Empresa participará y recibirá información, según lo facultado en el Estatuto de los Trabajadores; no obstante, ambas Representaciones acuerdan fomentar dos reuniones, como mínimo, al año a nivel de Departamento con el correspondiente mando y con el objeto de resolver la problemática propia de cada departamento. En estas reuniones intervendrá, si se estima conveniente, un representante del personal del departamento afectado.

Art. 18. — *Definiciones:*

a) Puestos de trabajo. — Es el conjunto de funciones y actividades normales que se desempeñan en un trabajo dentro del proceso de producción de la Empresa.

b) Análisis de los puestos de trabajo. — Se ajustará a lo indicado en el Método de Valoración aprobado por ambas partes, hecha abstracción de la persona que ocupe cada puesto. En cada departamento existirá a disposición para consulta de los diferentes titulares de cada puesto una descripción de los puestos de trabajo afectados al mismo.

c) Trabajo correcto individual. — La actividad que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que corresponde con el concepto «Actividad Normal», en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida del trabajo aceptados por la O.I.T.

SECCION III

Calificación de los puestos de trabajo

Art. 19. — *Bases.* — La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupe el puesto.

Art. 20. — *Normas de calificación.* — La determinación del escalón de calificación que a cada puesto corresponde se realizará por aplicación del Método de Valoración, aprobado por ambas partes.

Toda promoción dentro del mismo puesto de trabajo deberá realizarse exclusivamente por aplicación de dicho método.

Art. 21. — *Competencias.* — Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de los puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos de organización.

En las descripciones de todos los puestos de trabajo y antes de la conformidad del titular, el Comité de Empresa podrá comprobar, siempre que lo estime oportuno y con el tiempo necesario, el estudio previo de la descripción y efectuará sobre la misma las correcciones que estime oportunas, que deberán ser confirmadas por el jefe de departamento o servicio del puesto de trabajo, antes de que el servicio técnico de valoración efectúe la calificación. Una vez emitido por parte de la Empresa el resultado de la valoración correspondiente al puesto estudiado, lo comunicará al interesado con copia al Comité de Empresa.

Dentro del propio Comité de Empresa se elegirán tres miembros que se especializarán en el Método de Valoración y serán los encargados de emitir el informe correspondiente.

Art. 22. — *Método de Valoración.* — La Dirección de la Empresa entregará a la Secretaría del Comité de Empresa un Método de Valoración y los detalles necesarios para la aplicación de dicho método, así como la forma de aplicación, redacción de análisis, descripción de empleo, detalle de las operaciones y asignación de escalones.

El Comité de Empresa se hace responsable del conocimiento, depósito y custodia del Método de Valoración para su uso exclusivo en defensa de los intereses de los trabajadores de la Empresa.

SECCION IV

Calificaciones

Art. 23. — *Escalones de valoración.* — De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de puestos de trabajo, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de una escala de 16 escalones.

En tanto se mantenga el sistema de Tarifas de Cotización a la Seguridad Social, a cada escalón de valoración se le asigna un número de tarifa, de acuerdo con la siguiente tabla:

Escalones Valoración	Tarifa cotización Seguridad Social	
A ₁	10	Peón
B ₂	9	Peón Especialista
C ₃	9	Oficial 3. ^a o Ayudante
D ₄	8	Oficial 2. ^a
E ₅	8	Oficial 2. ^a
F ₆	8	Oficial 1. ^a
G ₇	8	Oficial 1. ^a
H ₈	8	Oficial 1. ^a
I ₉	8	Capataz de Oficiales
J ₁₀	4	
K ₁₁ a P ₁₆	—	

A efectos de retribución salarial se estará a lo que resulte de la aplicación del Método de Valoración.

No obstante, aquellos trabajadores que en la actualidad estén cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior les corresponde, continuarán cotizando por ella a título personal.

Art. 24. — *Garantía personal.* — En el caso de que algún trabajador desempeñe trabajos calificados en escalón inferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el escalón consolidado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad o falta de aptitud declarada, que se regirán por las normas vigentes o en los de imposición de sanción que lleven aparejada la pérdida de categoría y la de escalón que se recoge en este Convenio, según los organismos competentes.

Si durante el tiempo de trabajo, no superior a tres años, en el escalón inferior, el puesto de origen sufriera un incremento en la calificación favorable sin haber cambiado las funciones, este trabajador será beneficiario de dicho aumento, salvo que dicho cambio hubiese sido solicitado por escrito y voluntariamente por el interesado.

SECCION V

Promoción

Art. 25. — *Definiciones.* — Se define como promoción el cambio de escalón de una calificación inferior a otra superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

a) Por haber variación de las funciones propias del trabajo en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.

b) Por cambio de puesto de trabajo, debido a la creación de un nuevo puesto, por ampliación del número de titulares del mismo, o a la baja de un titular de un puesto existente y sea preciso, a criterio de la Dirección, la designación de otro titular al que se asignará, en las condiciones que más adelante se señalan, el escalón que a su nuevo puesto le corresponde.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto de trabajo se comunicará al Comité de Empresa al iniciar la tramitación oficial para que emita el correspondiente informe.

Art. 26. — *Plazos y condiciones de promoción.* — En el supuesto a) del artículo anterior y con independencia de las revisiones periódicas de valoración que los Servicios Técnicos de Organización realizarán, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que motiven una revisión, solicitará ésta, por escrito al jefe de su servicio, acusando recibo éste al interesado. El jefe de servicio tramitará la petición al Departamento de Organización con su opinión al respecto. En el plazo de 40 días naturales y a partir de la fecha de acuse de recibo, la Empresa realizará la valoración, notificando al interesado el resultado y la retroactividad con efecto de la fecha de la solicitud.

Se valorarán los puestos por orden cronológico de entrada en los Servicios Técnicos, comunicándolo a los interesados.

En el supuesto b) la previsión de vacantes, una vez definida por la Dirección la conveniencia de cubrir las, se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud.

Art. 27. — *Convocatorias.* — Una vez producida la vacante o puesto de nueva creación, antes de recurrir a la Convocatoria ordinaria en el Centro se agotarán, tal y como se detalla en el artículo 15 del presente Convenio, todas las posibilidades de cubrir la.

En todos los casos se deberá demostrar la aptitud mínima o suficiente para desempeñar el puesto a cubrir, mediante las pruebas oportunas y el período de consolidación correspondiente.

En el supuesto c) del artículo 15 se procederá a la convocatoria ordinaria en el centro, que se anunciará en el plazo máximo de 30 días, así como el programa de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud, pudiendo solicitar tomar parte en tales pruebas todos los trabajadores que lo deseen de igual o inferior categoría. La Empresa se compromete a pasar aviso a todos aquellos trabajadores que en el momento de la convocatoria se encuentren desplazados, en baja por I.L.T., y a los que estén de vacaciones, si hubieran expresado su interés previamente al Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación. En ningún caso el plazo de tiempo entre la convocatoria y las pruebas de aptitud deberá ser inferior a 20 días, ni superior a 30 días naturales. En determinados casos y por acuerdo entre las partes se podrá acortar el plazo de tiempo fijado entre la convocatoria y la práctica de las pruebas.

Si, en caso de fuerza mayor, algún productor interesado no se hubiera inscrito en el plazo fijado su situación será resuelta por el Tribunal calificador.

El Comité de Empresa estará informado del personal disponible que en cada momento exista en el Centro.

Art. 28. — *Tribunales calificadoros.* — El Comité de Empresa designará a 2 trabajadores, que en unión de otros 2 representantes de la Empresa constituirán los Tribunales calificadoros de las pruebas de aptitud.

El Tribunal participará en todo el proceso, el cual podrá modificar en cuanto a candidatos, pruebas, plazos, etc., cuando las circunstancias así lo aconsejen y lo estimen por consenso todos sus miembros.

Art. 28 bis. — *Candidatos.* — A partir del anuncio de la convocatoria, habrá un plazo mínimo de 14 días naturales para que los interesados se inscriban como candidatos al puesto.

En la convocatoria podrán inscribirse todos los trabajadores que lo deseen con independencia de su calificación; si bien los representantes designados por el Comité de Empresa conjuntamente con la Dirección, según lo estipulado en el artículo anterior, determinarán quiénes de los inscritos, con igual o mayor calificación, pueden presentarse a las pruebas.

En el caso de que la vacante se haya producido por baja de un titular del puesto o por ampliación del número de titulares del mismo, la convocatoria podrá ser a juicio del Tribunal calificador restringida a aquellos candidatos que cumplan alguna de las condiciones siguientes:

1. — Haber realizado estas funciones anteriormente.
2. — Haber dado vacaciones al titular.
3. — Haber realizado dichas funciones en paralelo con el titular.
4. — Haber asistido a cursos de formación para dicho puesto.

Esta convocatoria también se regirá por las normas específicas actualmente aplicadas en los centros para los casos de promoción interna.

En el caso de que ninguno de los candidatos presentados obtuviese la plaza, se realizará una segunda convocatoria para el resto del personal interesado.

Art. 29. — *Pruebas.* — La apreciación a la aptitud se basará únicamente en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

Las pruebas del examen no se determinarán antes de las 24 horas de la realización del mismo, y a ser posible inmediatamente antes de iniciar el examen.

El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de 5 días hábiles.

A juicio del Tribunal calificador y en el caso de que haya aspirantes que en prueba reciente anterior hubieran superado las pruebas de aptitud, podrán suprimirse las pruebas a realizar, aceptando los resultados de dicha convocatoria anterior.

Art. 30. — *Prioridades.* — En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo.

Se entiende por antigüedad la del departamento y en caso de igualdad la antigüedad en la fábrica.

Art. 31. — *Formación y consolidación.* — Superada la prueba de selección, el aspirante mejor clasificado pasará a un período de formación y posteriormente de consolidación variable según su escalón de origen y la importancia del futuro puesto.

Durante este período de consolidación no podrá presentarse a otra convocatoria, salvo que ésta última suponga una promoción del interesado y hubiese sido asignado al puesto en consolidación de forma directa por falta de aspirantes.

Cuando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas, ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspira al puesto inmediato superior.

La Comisión Deliberadora acuerda que los períodos de formación y consolidación para la promoción a escalones superiores tengan la consideración de preparación para el ascenso a que hace referencia el último párrafo del artículo 112 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los períodos de formación y consolidación serán fijados por el Tribunal calificador, no pudiendo el segundo exceder de un mes para los escalones A y B; dos meses para los escalones B a E y tres meses para los escalones F en adelante. Durante estos plazos el trabajador cobrará la remuneración correspondiente al puesto que trate de consolidar.

Art. 32. — *Trabajos de distinta calificación.* — En los casos de perentoria necesidad y por tiempo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses en dos años (se puede contar o considerar continuados o por el contrario alternativamente a lo largo del plazo) el trabajador podrá ser destinado a ocupar puestos de superior o inferior calificación, en las siguientes condiciones:

a) — *Trabajos de calificación superior.* — Percibirá, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente al escalón del puesto a desempeñar. Estas remuneraciones figurarán en su boletín de nóminas como trabajos de sustitución y figurando en su expediente los períodos y escalones desempeñados.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustituciones por Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzosas.

En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción económica.

En caso de que un titular de un puesto esté afectado por una incapacidad laboral transitoria, cuando ésta derive a una invalidez provisional, el trabajador que esté sustituyendo al titular consolidará el escalón del puesto a partir de ese momento y, en caso de que la invalidez provisional derive a una incapacidad permanente, consolidará también el puesto.

En caso de sustituciones por vacaciones del personal fijo del Centro, se considerará la consolidación cuando hayan pasado ocho meses continuados o alternativos, sustituyendo al mismo tipo de puesto.

Para la designación de este tipo de suplencias, se tendrá en cuenta, en medida de lo posible, la categoría, la antigüedad, similitud del puesto, etc.

b) Trabajos de calificación inferior. — La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles podrá designar a un trabajador a realizar misiones de escalón inferior al que tenga reconocido.

En los supuestos de reparaciones de instalaciones, finales de campañas, etc., los trabajadores excedentes podrán ser destinados a puestos de escalón inferior sin que puedan negarse a cumplirlo en tanto duren las circunstancias que lo motivaron. Durante este tiempo, devengarán la remuneración que le corresponda de acuerdo con el artículo 24 «Garantía personal».

Si el cambio a un puesto de escalón inferior es originado por una reorganización de la fábrica, cuando se produzca una vacante de su escalón personal, la ocupará siempre que demuestre tras el período de formación y consolidación su idoneidad para el puesto.

Se comunicará a los Representantes del Personal y al interesado los motivos que determinan esta decisión.

El trabajador percibirá el salario y otros emolumentos según su calificación consolidada. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá en relación con las circunstancias del nuevo puesto, pero respetando en su caso su escalón de calificación.

Art. 33. — *Cambio de puesto de trabajo.* — Ambas partes acuerdan que se realicen los cambios funcionales del puesto de trabajo, siempre que existan causas técnicas u organizativas que lo aconsejen y sin perjuicio de la retribución y la profesionalidad de cada trabajador.

Los Representantes del Personal serán informados por Dirección de los cambios de puestos de trabajo, con 15 días de antelación a realizarse.

SECCION VI

Formación

Art. 34. — *Formación.* — Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y por ello acuerdan:

1.º — Los gastos de cursillos, viajes, estancias y salarios serán financiados por la Empresa, siempre y cuando no existan financiaciones de organismos estatales o paraestatales, asociaciones privadas, comunidades autónomas, etc.

2.º — Las acciones de formación se orientarán a tres fines:

a) Elevación del nivel cultural de los trabajadores.
b) Mejoramiento del nivel profesional de los trabajadores, para lo cual la Empresa se compromete a mantener el nivel teórico y práctico que las innovaciones técnicas vayan incluyendo en el transcurso del tiempo.

c) Formación económica y social de los trabajadores, principalmente de los Representantes del Personal.

3.º — Se crea una Comisión Paritaria en este Centro, formada por tres miembros de cada representación, con las siguientes misiones:

a) Establecimiento del plan de formación.

b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4.º — Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Comisión y relativos a los apartados b) y c), punto 2.º, aportará el 50 por 100 de ese tiempo; el otro 50 por 100 será retribuido con la cantidad de 1.045 pesetas/hora, sin distinción de calificación en concepto de estímulo a la formación.

La Dirección, junto con la Comisión, se obligará a estudiar el cambio de horario de trabajo de todos aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales o promovidos por la Comisión, siempre y cuando justifiquen su matrícula y asistencia.

Art. 35. — *Premios de formación.* — La Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos productores que se distinguen notablemente por su esfuerzo y resultados conseguidos en los cursillos o acciones promovidos por la Comisión, así como por iniciativa personal, en centros de enseñanza oficial o libre.

CAPITULO CUARTO

CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION I

Horarios - Jornada de trabajo

Art. 36. — *Jornada de trabajo.* — La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio y que corresponde la retribución fijada en el mismo será de 2.085,71 horas efectivas anuales (equivalentes a 40 semanales, considerándose incluidas en este total de horas los festivos oficiales y las vacaciones).

Art. 37. — *Modalidad de jornada.* — A efectos de determinar la modalidad de jornada de trabajo, los horarios se fijarán en el Centro, previo acuerdo del Comité de Empresa con la Dirección, respetándose en todos los casos el cómputo anual de horas pactadas.

Las diferentes modalidades de jornada son:

a) Jornada normal. — Es la modalidad de jornada partida, en que se trabaja por la mañana y por la tarde, con al menos una hora de interrupción intermedia. Si se pactara la variante denominada «jornada continuada», se tendrá derecho a 15 minutos de descanso diario computable como de trabajo efectivo.

b) Turno total. — Es la modalidad de jornada a turno rotativo de ocho horas, trabajando de mañana, tarde y noche, incluidos los festivos oficiales sin descanso compensatorio, los cuales serán retribuidos según los importes que figuran en el artículo 53 de este Convenio.

Esta modalidad horaria se desarrollará según el cuadro anexo de este Convenio, disfrutándose además los descansos supletorios necesarios para cumplir y no rebasar la jornada de 2.085,71 horas efectivas anuales pactadas, compaginándolos con las vacaciones y de acuerdo con el programa establecido en el artículo 38 bis, período de disfrute de las mismas. Con la antelación suficiente se elaborará un planning, tratando de dar la mayor satisfacción posible a ambas partes, añadiéndolos a los descansos de su calendario. Si coincidiera en festivo, se abonará la cantidad correspondiente a dicho festivo.

En esta modalidad de trabajo se tendrá derecho a 15 minutos de descanso diario computables como de trabajo efectivo.

c) Otros turnos. — Es toda aquella modalidad de jornada no definida en los dos apartados anteriores. Dispondrá asimismo de 15 minutos de descanso diarios, computables como de trabajo efectivo.

SECCION II

Vacaciones

Art. 38. — *Duración de las vacaciones.* — Durante la vigencia del presente Convenio, el personal afectado por él, con más de un año de antigüedad, disfrutará de veintitrés días laborales del calendario que personalmente tenga establecido.

El personal de nuevo ingreso disfrutará, antes del día 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

Las vacaciones se disfrutarán de forma rotativa, sin embargo las características de la marcha continuada en la industria del vidrio, sus campañas de fabricación y paradas para reparación de hornos, pueden hacer necesaria la modificación del período establecido; estos casos serán estudiados y acordados por la Dirección y el Comité de Empresa.

Si algún trabajador viera interrumpidas sus vacaciones por necesidades del servicio, la Empresa le compensará de forma satisfactoria.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que le permitan las necesidades del servicio.

Art. 38 bis. — *Período de disfrute (P.A.V.).* — Se considerará como período normal para el disfrute de las vacaciones, salvo situaciones extraordinarias, el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. Entre dichas fechas, todo el personal disfrutará, al menos, de 21 días seguidos de sus vacaciones, comenzando y/o finalizando a partir de en uno de los períodos de sus correspondientes descansos semanales. Los dos días restantes de vacaciones junto con los 13 días de diferencia horaria, serán disfrutados en blo-

ques de siete días, de acuerdo con el Plan Anual de Vacaciones (P.A.V.), que no después del primero de mayo, y previo conocimiento de los deseos del personal será establecido para todo el año.

El personal a turno total y jornada normal, disfrutará sus 21 días de vacaciones dentro de los siguientes periodos:

- Letra A, del 12 de junio al 29 de septiembre.
- Letra B, del 10 de junio al 26 de septiembre.
- Letra C, del 7 de junio al 24 de septiembre.
- Letra D, del 14 de junio al 1 de octubre.

En caso de parada programada de alguna de las instalaciones dentro del período normal de disfrute de vacaciones, se tratará de dar satisfacción al mayor número posible de peticiones de aquellos trabajadores que deseen disfrutar más de 21 días dentro de dicho período.

Los 13 días de diferencia horaria quedarán reflejados en el P.A.V., pero podrán ser modificados en función de las necesidades del departamento, por ello se establece una bonificación de 500 pesetas/día. Asimismo, si algún trabajador tuviera necesidad imprevista de algún día aislado de D.H. fuera del P.A.V. será atendido su deseo, salvo imposibilidad grave.

Los días de vacaciones disfrutados con anterioridad al 15 de junio y con posterioridad al 15 de septiembre serán bonificados con 1.450 pesetas/día; dicha cantidad será de 1.600 pesetas/día en caso de que el número de días de vacaciones a disfrutar fuera igual o superior a dos ciclos semanales. En todo caso, cada trabajador deberá comunicar sus deseos al departamento, con la oportunidad debida para poder confeccionar el P.A.V., en el cual se intentará respetar las fechas de disfrute solicitadas por orden de recepción.

Al objeto de garantizar la continuidad del sistema, ambas partes acuerdan celebrar reunión en diciembre, en la que se estudiará el plan anual de vacaciones propuesto por la Dirección, el cual será publicado y, una vez conocido, reconsiderados aquellos casos particulares que solamente deseen disfrutar los cuatro días de diferencia horaria correspondientes al primer trimestre.

Art. 39. — *Retribución de vacaciones.* — El salario a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones en ningún caso será de inferior cuantía que si estuviese en activo, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 95, 8.º párrafo, 2.º punto de la vigente Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica, incluyendo en las excepciones el complemento personal anual y factores de indemnización.

CAPITULO QUINTO

RETRIBUCIONES

SECCION I

Retribución garantizada

Art. 40. — El salario mínimo anual garantizado para el personal soltero, sin antigüedad, mayor de 18 años, que preste sus servicios durante todo el año, cumpliendo el número de horas anuales previsto en el artículo 36, será el indicado en el Anexo número 1.

SECCION II

Complemento por objetivos

Art. 41. — *Prima.* — El régimen de prima será de tipo global por objetivos y productividad y será percibido por todo el personal incluido en este Convenio. La cuantía de la prima mínima garantizada será la siguiente, según el escalón de calificación que a cada trabajador corresponde.

Escalón	Mínimo/mes garantizado para coef. 1	Coficiente de aplicación
A	2.530	1,50
B a E	2.530	2
F	2.530	2,25
G a J	2.530	2,50
K a M	2.530	3
N a P	2.530	3,50

Art. 42. — *Fórmula de prima.* — La fórmula de prima y sus condiciones de aplicación será según se detalla.

Para facilitar el conocimiento de la confección de la prima al Comité de Empresa destacará a dos de sus miembros.

La fórmula será:

$$P.G.O.P. = \left(\frac{COR}{COP} 1.660 + 2.530 \right)$$

Art. 43. — *Condiciones de aplicación.* — La prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada, y en caso de ausencia, se abonará en las licencias sindicales. Para los casos de I.L.T. se abonará según se regule en el artículo 65.

Art. 44. — *Prima reducción absentismo.* — Se acuerda establecer una prima trimestral, a abonar a todo el personal según el índice de absentismo. Esta prima se abonará según la siguiente escala:

- ≥ 5,00
- De 4,99% a 4,25%, 1.425 pesetas.
- De 4,24% a 3,75%, 1.850 pesetas.
- De 3,74% a 3,35%, 2.425 pesetas.
- De 3,34% a 3,01%, 3.150 pesetas.
- Igual o menor de 3,00%, 4.125 pesetas.

El índice se calculará por la expresión:

$$K = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas (enfermedad, accidente, otras ausencias)}}{\text{Horas trabajadas + horas de vacaciones + horas perdidas}}$$

Si al final de algún trimestre el índice acumulado hasta ese momento mejorase las condiciones de los trimestres anteriores, se aplicará dicho índice acumulado a los trimestres transcurridos.

SECCION III

Complementos personales

Art. 45. — *Antigüedad.* — Las percepciones por antigüedad se regirán por las tablas que figuran como Anexo número II, confeccionado de acuerdo con los escalones de valoración de puestos.

Art. 46. — *Complemento personal anual.* — Esta prima o complemento personal anual se fija en cuantía de 23.800 pesetas para cada trabajador y será abonada a finales del mes de diciembre de 1986.

SECCION IV

Retribuciones diferidas

Art. 47. — *Gratificaciones reglamentarias.* — Las gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad se abonarán en razón de las cantidades que para cada escalón se incluyen en el Anexo I, incrementadas con la antigüedad mensual que a cada trabajador le corresponda y la parte de P.G.O.P. al valor medio obtenido por este concepto durante los cinco meses anteriores a la fecha de la gratificación.

Art. 48. — *Participación en beneficios.* — En cumplimiento de lo establecido en el artículo 121 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y dentro del mes de marzo de cada año, en concepto de participación en beneficios se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en el Anexo I, incrementadas con la antigüedad que a cada trabajador le corresponda (6 por 100 sobre la antigüedad percibida en los doce meses anteriores o 365 días).

Art. 49. — *Condiciones de atribución.* — Tendrán derecho a la percepción de participación en beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la Empresa. El trabajador no fijo que preste sus servicios por más de seis meses la percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores dados de alta como fijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

En los casos de ausencia por enfermedad se abonará íntegra por el tiempo que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social, por el concepto de incapacidad laboral transitoria.

SECCION V

Complementos de puestos

Art. 50. — *Plus de trabajo nocturno.* — Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, a efectos de lo establecido en este artículo.

Se fija un plus por noche trabajada de 8 horas de duración de 520 pesetas/noche. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a 4 horas, se abonará el plus proporcionalmente al tiempo trabajado. Si las horas nocturnas exceden de 4, se pagará el suplemento correspondiente a toda la noche.

Quedan exceptuados de este plus las horas extraordinarias, ya que al fijar su valor se han tenido en cuenta todos los suplementos.

Art. 51. — *Turnicidad.* — Se establece una retribución para compensar el trabajo a turno, en los casos y en las cuantías que se fijan a continuación:

— Turnicidad: 76 pesetas/día.

Art. 52. — *Trabajo en domingos.* — La percepción que corresponde a los trabajadores que prestan servicios en domingos es la siguiente:

— Domingo: 700 pesetas.

En dichas cantidades están incluidos todos los recargos legales.

Art. 53. — *Trabajos en festivos.* — Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en festivos son las siguientes:

a) Trabajo en festivo sin descanso compensatorio: Percibirán, con independencia de la retribución normal que por el hecho de trabajar ese día le corresponde, sin distinción de su escalón de calificación o clasificación profesional, la cantidad de:

— Festivo: 6.250 pesetas.

b) Descanso semanal compensatorio en festivo: Cuando el personal que presta su trabajo en cualquiera de las modalidades descritas le coincida el descanso semanal compensatorio con un día festivo percibirá por ese día, además de la retribución correspondiente al día de descanso, el suplemento que figura a continuación:

— Día: 1.460 pesetas.

c) Festivo en vacaciones: En estos casos recibirá respectivamente las mismas cantidades señaladas en los apartados anteriores.

Art. 54. — *Factores de indemnización.* — Al valorar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.). Como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un Método Internacional aplicado en las industrias del vidrio.

El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos factores en la forma y cuantía que a continuación se señala:

Factor	Pesetas/hora trabajada
1	7,60
2	12,85
3	17,10
4	23,60
Trab. fuego	108

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren; se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en tal puesto y será de igual cuantía cualquiera que sea el escalón de calificación.

Estos factores se corresponden a lo establecido en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica por estar en el supuesto contemplado en el párrafo 4.º de dicho artículo, ya que los factores de indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

a) Están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de un puesto de trabajo que tenga asignado un grado de indemnización a otro que no lo tenga, dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que lo haya sustituido.

b) Estos factores son dinámicos, es decir, varían periódicamente en función de las variaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afectan a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran esta indemnización puede disminuir y en algún caso hasta desaparecer, o viceversa.

SECCION VI

Retribuciones especiales

Art. 55. — *Horas extraordinarias.* — La prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el Anexo III.

Al fijar los valores del Anexo III se han tenido en cuenta todos los suplementos y pluses, la nueva estructura salarial y las demás cir-

constancias de retribuciones y horario, así como el importe de la antigüedad que ha sido calculado por exceso.

No obstante, y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles o estructurales y con un criterio restrictivo, como contribución a la política general de empleo del país y serán retribuidas hasta el número de horas establecidas por la Ley en vigor (hasta 80 horas al año). Todas las que sobrepasen dichos límites serán compensadas por cada hora trabajada con 1,60 descansada, excepto aquéllas que sean realizadas por llamadas imprevistas durante la noche, domingos y festivos, en las cuales tendrá el trabajador la opción de descansarlas o cobrarlas, siempre que no excedan de 80 al año.

Se entiende que son horas extraordinarias estructurales las que deban realizarse por periodos punta de producción o ventas, las debidas a ausencias imprevistas, las consecuentes a cambios de turnos de carácter estructural y las debidas a trabajos de mantenimiento o conservación, que no puedan ser sustituidas por contratos temporales o a tiempo parcial.

La Dirección del Centro pasará mensualmente una nota al Comité de Empresa con la información de las horas extras totales realizadas, así como el detalle individual de quienes las realizan, en cuantía y causas.

SECCION VII

Estructura general de la retribución

Art. 56. — *Retribuciones garantizadas.* — Son las que perciben todos los trabajadores que presten servicio todo los días del año, de acuerdo con el escalón de calificación del puesto ocupado y que se corresponde con el cuadro de retribuciones que figura como anexo a este Convenio.

Distinguiremos en ellas dos grupos:

a) Retribuciones inmediatas: Se perciben mensualmente en función de las jornadas trabajadas y son:

1.º — Salario Convenio: Se percibe por días y horas trabajados y por los domingos y festivos en proporción a los días y horas trabajados en la semana.

2.º — Prima Global por objetivos y productividad: Se percibe mensualmente en proporción a las horas normales realmente trabajadas y en las ausencias conforme a lo previsto en el artículo 43.

b) Retribuciones diferidas:

1.º — Gratificaciones reglamentarias: Se perciben en la cuantía fijada, una en Julio y otra en Diciembre (en la primera quincena de los meses citados).

2.º — Participación en beneficios: Se perciben en la primera quincena del mes de marzo de cada año, en la cuantía y condiciones establecidas en los artículos 48 y 49.

Art. 57. — *Otras retribuciones:*

a) Complementos por objetivos:

— Prima global por objetivos y productividad.
— Prima reducción absentismo.

b) Complementos personales:

— Antigüedad.
— Complemento personal anual.

c) Complemento de puesto:

— Plus trabajo nocturno.
— Plus turnicidad.
— Plus trabajo en domingo.
— Plus trabajo en festivo.
— Factores de indemnización.
— Plus descanso festivo.

d) Retribuciones especiales:

— Horas extraordinarias.

SECCION VIII

Disposiciones generales sobre retribuciones

Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio.

a) Se consideran retribuciones mínimas anuales garantizadas para todo el personal mayor de 18 años y sin antigüedad, que preste sus servicios durante todo el año cumpliendo el horario pactado, y de acuerdo con el escalón de calificación que tenga asignado, las que figuran en el Anexo I del Convenio.

Ambas partes quedan expresamente de acuerdo que la retribución y aplicación acordadas de los distintos conceptos son exclusivamente para este Convenio, llegando a un acuerdo de no tomar otra referencia o compromiso con el objeto de constituir unas bases salariales para el personal de este Centro.

b) En el total fijado por retribución se considerará, en todo caso, incluido el 25 por 100 que pudiera corresponder a la actividad normal, en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen como remunerados con incentivos, tareas, destajos, premios a la producción, etc.

De todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución, que se consideran brutas, deberá deducirse la parte que por I.R.P.F. y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores, de acuerdo con las normas vigentes.

Cláusula revisión salarial: «Si el I.P.C. oficial publicado por el I.N.E. arroja, para el periodo 31-12-85 a 31-12-86, un crecimiento superior al 8,5 por 100 (ocho y medio por ciento) se revisarían las retribuciones acordadas para 1986 en la cuantía en que dicho I.P.C. oficial exceda del mencionado 8,5 por 100 y en las siguientes condiciones:

— Se tomaría como base de cálculo la masa total de negociación generada en 1985 y que ha servido de referencia para las negociaciones del Convenio, acomodada a la plantilla de 31-12-86.

— A esta masa se le aplicaría porcentualmente la diferencia que resultase entre el I.P.C. real y el 8,5 por 100 referenciado, obteniendo así una bolsa de reparto, que se distribuiría proporcionalmente a las remuneraciones según calificación del Anexo I y devengándose en las mismas circunstancias que las remuneraciones percibidas, y abonar a quien esté de alta al 31-12-86, en una paga, dentro del primer trimestre de 1987.

— La bolsa repartida se incorporaría a la negociación de 1987, distribuyéndose según acuerde la mesa deliberadora».

CAPITULO VI

VENTAJAS SOCIALES

Art. 59. — Premios de nupcialidad. — Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 21.090 pesetas, que se registrará por las siguientes normas:

— Ostentar la condición de fijo en plantilla.

— Un año de antigüedad en la fecha de matrimonio. Quien no tenga un año de antigüedad recibirá la cantidad importe del premio con carácter retroactivo, cuando cumpla el año de fijo en plantilla.

— Si el matrimonio se realizara entre dos personas incluidas en este Convenio percibirán la indemnización cada una de ellas.

Art. 60. — Premio de natalidad. — Se concederá un premio de natalidad de 15.705 pesetas a cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y como mínimo con un año de antigüedad en la Empresa.

Quien no tenga un año de antigüedad percibirá la cantidad importe del premio con carácter retroactivo cuando cumpla el año de fijo en plantilla.

Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros, siempre que éste tenga viabilidad legal.

Art. 61. — Becas. — El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrán solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones determinan:

1.º — Disposiciones generales: Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una comisión de becas, creada en este Centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas en el Centro.

La comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un cuadro y dos representantes del Comité de Empresa.

Esta comisión analizará cada una de las solicitudes y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación.

Las becas se abonarán al personal antes del 31 de octubre.

2.º — Estudios para los que pueden solicitarse becas: Todas las ayudas que se concedan serán en forma de becas para la enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. — Clasificación de los niveles educativos: Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

Nivel Educativo Ley General Educación	Grupos
— Educación Preescolar:	A
• Jardín Infancia	
• Párvulos	
— E.G.B.	B
— F.P. 1.º Grado	C
— B.U.P.	C
— C.O.U.	D
— F.P. 2.º Grado	D
— 1.º Grado E. Universitaria	E
— F.P. 3.º Grado	E
— 2.º Grado E. Universitaria	F
— 3.º Grado E. Universitaria	F

3.º — Condiciones para solicitar becas:

3.1. — Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.

3.2. — La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

La dirección del Centro considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente por la comisión de becas en razón de circunstancias muy particulares.

3.3. — Podrán solicitar becas de empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones y sean fijos en plantilla.

3.4. — Los trabajadores podrán solicitar becas tanto para sus propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.5. — Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad o aunque se impartan se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.6. — Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la beca precedente, salvo en E.G.B. que se le abonará, si repite curso, una sola vez en el mismo curso.

Perderán, por tanto, la opción a la beca quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquél para el que se concedió la beca anterior.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del plan a extinguir que continúen en vigor.

Los alumnos de Educación Preescolar deberán tener como mínimo dos años de edad al 31 de diciembre del año que soliciten la beca.

3.7. — Las becas para ayudas de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán, por tanto, opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.8. — A los jubilados y viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en el reglamento.

3.9. — La edad máxima de los beneficiarios para los que se soliciten becas será de 25 años al primero de octubre del año de la solicitud.

4.º — Presentación de solicitudes:

4.1. — En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en este centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considerará improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación.

4.2. — El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión del centro supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes.

4.3. — Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:

4.3.1 — Certificado académico de las calificaciones obtenidas en el curso precedente con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto, la comisión de becas de fábrica vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.6.

4.3.2. — Certificación académica de matriculación en el curso y centro para el que se solicita la beca.

5.º — Importe de las becas: La cuantía de las becas que se conceden estará en función de:

- El nivel de estudios a realizar.
- El número de hijos estudiantes o incapacitados.
- El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1. — La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2.º será la siguiente:

Nivel estudios	Importe beca-base pesetas
A	4.950
B	6.670
C	9.160
D	12.900
E	17.270
F	21.650

5.2. — La beca-base será incrementada en función del número de hijos del solicitante de acuerdo con las normas siguientes:

5.2.1. — A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del trabajador, se excluirán en el cómputo de los mismos:

a) Los hijos mayores de 25 años al primero de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de 2 años al 31 de diciembre del citado año de solicitud.

b) Los hijos que no cursen estudios en centros reconocidos.

5.2.2. — A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la comisión de becas.

5.2.3. — De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las beca-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

N.º de hijos	% incremento
2	15
3	30
4	45
5 o más	60

5.3. — El importe de la beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

5.3.1. — No se incrementará la beca-base correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2. — La beca-base correspondiente a E.G.B. aumentará en la cuantía siguiente:

- Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base.
- Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre beca-base.

5.3.3. — En los estudios correspondientes al grupo C y grupos superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las siguientes normas:

- Por cada notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre beca-base.
- Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será 100 por 100.

Se eliminarán los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. — Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en universidades laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5 y con las siguientes:

5.4.1. — El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

- Beca-base correspondiente.
- Incremento de la beca-base por número de hijos.

5.4.2. — El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1 — 100 por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de la localidad de residencia familiar y dentro cuando los estudios requieran internado obligatorio.

5.4.2.2. — 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera del municipio de residencia familiar, pero puede regresar a dormir a su domicilio, salvo que la empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.5. — En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.6. — Veracidad de los datos declarados: La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la beca de la empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Aquellos trabajadores que soliciten anticipo a cuenta de las becas, deberán hacerlo antes del 15 de julio con objeto de recibir el anticipo al comenzar el curso.

5.7. — Deficientes psíquicos. — Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidades mediante reconocimiento en Centros de Diagnóstico y Orientación Terapéutica (Dirección General de Sanidad, en Madrid y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad, en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.

— Cuantía de la ayuda de empresa en edad de 3 a 25 años, 43.680 pesetas.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.S.S., pero si necesitan de educación en centro especializado.

— Cuantía de la ayuda de empresa en edad de 3 a 25 años, 63.250 pesetas.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de beca de educación especial del Ministerio de Educación y Ciencia, y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de la Empresa.

Se reducirá ésta en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado, asistiera a un centro de educación especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.

— Cuantía de la ayuda de empresa en edad de 3 años en adelante, 22.470 pesetas.

El importe de este tipo de ayudas será abonado mensualmente por doceavas partes.

6.º — Becas para estudios: Los estudios de Peritaje Mercantil, Publicidad, Turismo, Graduado Social se incluirán a efectos de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el C.O.U.

A los mismos efectos, los estudios que se impartan en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y las de Ayudante Técnico Sanitario y Asistente Social, y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias se considerarán equiparados al Primer Ciclo de Educación Universitaria.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuren en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.) será preciso que tales estudios sean cursados en un centro reconocido.

La beca-base asignable será la que corresponde a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del centro donde cursa sus estudios.

Art. 62. — Ayudas de estudios para el personal:

1.º — Condiciones para solicitar la ayuda: Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- b) Tener en la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- c) No existen límites de edad.
- d) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:
 - Graduado Escolar.
 - B.U.P.
 - F. Profesional en todos sus grados.
 - C.O.U.
 - Ingeniería Técnica.
 - Arquitectura Técnica.
 - Ayudante Técnico Sanitario.
 - Graduado Social.
 - Asistente Social.
 - Ciencias Empresariales.
 - Ciencias Económicas y Comerciales.
 - Ciencias Políticas.
 - Ciencias Químicas.
 - Ciencias Geológicas.
 - Ciencias Exactas.
 - Derecho.
 - Ingeniería Industrial.
 - Ingeniería de Minas.
 - Ingeniería de Telecomunicaciones.
 - Arquitectura.
 - Informática.
 - Marketing.
 - Organización Industrial.
 - Estadística.
 - Sociología y Psicología.
 - Idiomas (francés e inglés).

2.º — Solicitud: Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación antes del 31 de diciembre de cada año para los que cursen estudios con carácter de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libre».
- Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la comisión de becas.

3.º — Cuantía de las ayudas:

- a) Analizada la solicitud por la comisión de becas, se abonará al interesado antes del 15 de diciembre o 15 de julio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
- b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle de costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamiento), previo examen de la comisión de becas, se abonará al solicitante:

- El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- El 100 por 100 del costo total en caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula ya abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

4.º — Clases particulares: La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación a algunas clases particulares en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de ayuda por este concepto será de 13.000 ptas./año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3.º, en función del número de asignaturas aprobadas.

Art. 63. — Jubilación:

1.º — Se establece un régimen de jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará, en lo sucesivo, únicamente al personal fijo en plantilla al 1 de enero de 1986.

2.º — Edad de jubilación:

2.1. — La Empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente reglamento.

2.2. — Hasta los 64 años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.

2.3. — A partir de los 64 años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa perderán el día que cesen en su actividad las ventajas concedidas en este reglamento.

2.4. — Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los 64 años pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido los 60 años de edad.

2.5. — En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3 los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

- a) Si tienen por lo menos 20 años de antigüedad, una pensión de jubilación, además de lo que otorgue en su caso el I.N.S.S.
- b) Si tienen menos de 20 años de antigüedad, una indemnización de partida.

3.º — Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad: Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior pasen a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los 20 años, se beneficiarán de:

— Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada escalón de calificación se establecen en el punto 5.º, multiplicados por el número de años de servicio.

4.º — Trabajadores con 20 o más años de antigüedad: El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a 20 años, podrá optar por la indemnización prevista en el punto 3.º, o bien percibir:

- a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón figuran en el baremos del punto 5.º, multiplicada por el número de años de servicio.

5.º — Bases de cálculo para la indemnización de partida y pensión vitalicia:

Escalones	60-61	61-62	62-63	63-64
A	28.428	22.483	18.865	15.506
B	28.429	22.483	18.865	15.506
C	30.405	24.047	20.178	16.584
D y E	30.879	24.421	20.491	16.843
F, G y H	34.508	27.293	22.901	18.823
L a P	37.402	29.580	24.820	20.401

6.º — Otras condiciones:

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de 3 meses.

7.º — Trabajador fallecido en situación de jubilado:

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda con hijos menores de 18 años que no trabajen o mayores incapacitados, tendrá derecho a los porcentajes de la pensión que hubiese correspondido al causante, que se indican a continuación:

- Viuda, 50 por 100.
- Viuda con un hijo menor de 18 años, 75 por 100.
- Viuda con dos o más hijos menores de 18 años, 90 por 100.

b) Si el jubilado fallecido dejara sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen recibirán la pensión siguiente:

- Un hijo menor de 18 años, 50 por 100.
- Dos hijos o más menores de 18 años, 75 por 100.

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión de empresa que corresponderá a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurran las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

8.º — Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

8.1. — Indemnización del seguro de vida en función de los escalones y situación familiar.

8.2. — Con independencia de la indemnización del seguro de vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de 20 años.

8.2.1 — Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 50 por 100 de las cifras del baremo del punto 5.º, de acuerdo con el escalón de valoración multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 de la indemnización. Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta el máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 3 por 100 de la retribución mínima anual garantizada según el escalón, multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

Quedan excluidos de estos beneficios el personal en situación de eventual o en periodo de prueba.

8.2.2. — Trabajadores con más de 20 años de antigüedad:

a) En casos de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que hubiera correspondido en la Empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran a continuación:

- Viuda, 50 por 100.
- Viuda con un hijo menor de 18 años, 75 por 100.
- Viuda con dos o más hijos menores de 18 años, 90 por 100.

A efectos de cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

Estas pensiones se regirán además por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos de cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera prestado el trabajador a los 60 años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o invalidez de trabajadores entre 60 y 65 años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que le corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 65 años de edad.

9.º — En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derecho-habientes, hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo, fuese mayores de 45 años y solteras o viudas, acreditasen dedicación prolongada al cuidado del fallecido y careciesen de medios propios de vida, dicha hija o hermana en quienes concurren las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.

b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerarán a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

d) Los jubilados tendrán una representación en las reuniones de los Representantes del Personal con la Dirección, cuando en el orden del día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

Art. 64. — *Seguro de vida e invalidez.* — El seguro de vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de invalidez permanente absoluta.

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

— *Personal asegurado.* — Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.º — Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan 64 años.

2.º — El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, entre los 60 y 64 años de edad, hasta la fecha en que cumplan los 64 años.

3.º — El personal fijo en plantilla en situación de invalidez provisional hasta la fecha en que cumplan 64 años.

4.º — El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los 64 años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

5.º — Los aprendices y pinches fijos en plantilla.

— *Trabajadores excluidos de las garantías.* — La garantía del seguro de vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

1.º — Personal eventual o en periodo de prueba.

2.º — Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia voluntaria.

— *Duración de las garantías:*

a) Comienzo de las garantías: A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa con carácter fijo.

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 2 y 3 del párrafo «Personal asegurado».

— *Capital asegurado.* — El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

- Escalón A, 385.000 pesetas.
- Escalón B, 385.000 pesetas.
- Escalón C, 426.000 pesetas.
- Escalón D y E, 447.000 pesetas.
- Escalón F, G y H, 468.000 pesetas.
- Escalón I y siguientes, 530.000 pesetas.

— *Coficiente familiar.* — Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su escalón.

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos, 100 por 100.
- Para asegurados casados, 120 por 100.
- Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, 120 por 100.
- Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el capital base, 20 por 100.

— *Riesgos garantizados.* — Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo motor.

— *Beneficiarios.* — Serán beneficiarios del seguro: el cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio, a falta de éstos el padre o la madre, o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derecho-habientes legítimos del trabajador.

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección, quien se ocupará de comunicarlo a la compañía aseguradora.

— *Disposiciones varias.* — Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que, cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo solicite firmando un boletín de adhesión.

En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando el asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 64 años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

Art. 65. — *Incapacidad laboral transitoria.* — Durante la vigencia del presente Convenio y en tanto estén vigentes las actuales disposiciones del I.N.S.S. previstas en el Real Decreto número 53 de 11-2-1980, se establecen los siguientes complementos:

a) En accidente laboral o enfermedad profesional: Hasta el 100 por 100 de la retribución total diaria, incluidos los complementos del puesto y la P.G.O.P., y siempre que la baja sea confirmada como tal por el médico de empresa.

b) En enfermedad común o accidente no laboral: Confirmada ésta por el médico de empresa, los porcentajes reseñados en el cuadro adjunto en función del índice de absentismo del trimestre correspondiente y mientras dure dicha situación.

El índice se calculará cada trimestre natural por la fórmula reflejada en el artículo 44.

Los porcentajes se calcularán por día sobre la retribución total diaria incluidos los complementos de puesto.

Índice absentismo	1 a 3 días	4 a 20	21 en adelante
≥ 5,00	—	—	—
4,99 a 4,25	—	21	15
4,24 a 3,75	—	23	17
3,74 a 3,35	—	26	19
3,34 a 3,01	—	30	22
≤ 3,00	—	35	25

En cualquier caso, la suma de las cantidades anteriores y la prestación de la S.S. no podrá rebasar el 98 por 100 de la retribución total diaria, incluidos los complementos de puesto.

No obstante, si al 31 de diciembre de 1986 fuese el índice de absentismo anual igual o inferior a 3,50 en los meses en que fuese el índice de absentismo mensual igual o inferior a 3,90, durante el mes de enero de 1987, se revalorará de una sola vez lo percibido en dichos meses por este concepto, con 2.500 ptas./día de baja. En todo caso, las cantidades anteriores y las prestaciones de la Seguridad Social no podrán rebasar el 100 por 100 de la retribución total diaria, incluidos los complementos del puesto.

Art. 66. — *Complementos de empresa e invalidez provisional.* — Transcurridos los plazos o circunstancias legales de I.L.T., cuando un trabajador pase a la situación de invalidez provisional el complemento de empresa será:

— En el supuesto de que el origen sea un accidente laboral o enfermedad profesional: Se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de I.L.T.

— En el supuesto de que el origen sea por enfermedad común o accidente no laboral se abonará el valor diario resultante del índice de absentismo del trimestre último en que estuvo en I.L.T.

Art. 67. — *Préstamos para adquisición de viviendas.* — Para el período de vigencia de este Convenio, se crea una comisión formada por dos miembros de cada representación que informará sobre los préstamos solicitados para remitirlos posteriormente a la Dirección.

Art. 68. — *Nochebuena y Nochevieja (24 y 31 de diciembre).* — Se parará durante 12 horas comprendidas de las 20 horas a las 8 horas de la mañana del día siguiente, excepto fabricación que parará con la antelación suficiente para que todo el personal salga a dicha hora y se incorporará a las 6 de la mañana, abonándoseles la parte proporcional, salvo que existan causas de fuerza mayor, en cuyo caso sería la Dirección y el Comité de Empresa los que acordarían si dicha parada podría o no llevarse a efecto.

Todos los trabajadores que les corresponda trabajar dichos días y así lo deseen lo comunicarán a su responsable jerárquico respectivo. En este caso, percibirán 2.325 ptas./hora trabajada, además de su remuneración normal correspondiente a esos días.

En el caso de desear descansar todo el personal, se establecerá el conveniente equipo de mantenimiento, por cuyo concepto se percibirá 1.165 ptas./hora trabajada.

Art. 69. — *Permisos remunerados.* — La Empresa concederá a su personal, con la justificación correspondiente, permisos con sueldo y sin descuentos de vacaciones, en los casos y duración siguientes:

— Por matrimonio: 15 días naturales.

— Por natalidad: 3 días laborables, con ampliación a 5 en caso de complicación grave.

— Por muerte de cónyuge: 5 días naturales.

— Por muerte de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de ambos cónyuges: 3 días naturales.

— Por muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: 1 día natural.

— Los permisos por muerte o enfermedad grave que ocurriera fuera de la provincia serán incrementados en el tiempo prudencial para efectuar el viaje.

— Matrimonio padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: 1 día natural.

— Enfermedad grave del cónyuge, abuelos, padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: 3 días naturales.

— Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervenciones quirúrgicas con internamiento o el tiempo necesario para la intervención.

— Primera Comunión o bautizo de hijos: 1 día natural, coincidiendo con el día de la celebración de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango de otra religión.

— Traslado de domicilio: 1 día natural.

— En casos especiales, a excepción del matrimonio, podrá cederse o ampliarse el permiso previa justificación.

— El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y en cuanto a obligaciones de carácter sindical se estará a las normas vigentes.

— Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del S.O.E.

Art. 70. — *Reglamento de llamadas.* — Continuará en vigor el reglamento vigente en el centro para la cobertura de este tipo de emergencias. Las compensaciones económicas previstas serán incrementadas en el 8 por 100 sobre sus valores vigentes al 31-12-85.

Art. 71. — *Aplicación del Convenio al personal no fijo.* — El personal no fijo será retribuido de acuerdo con la calificación y demás circunstancias del puesto de trabajo que desempeñe.

Podrá participar en los cursillos de tipo cultural que organice la Empresa.

Tendrá el mismo tratamiento que en 1985 en cuanto al complemento «Personal anual», «Permisos de nupcialidad y natalidad», «Ayuda a deficientes», «Permisos remunerados» y «Fiesta de Reyes».

En cuanto a becas, les serán abonadas cuando cumplan los requisitos exigidos al personal fijo.

En situación de I.L.T. percibirá los complementos y en las condiciones establecidas para el personal fijo.

No le serán de aplicación los articulados no aludidos expresamente en los párrafos anteriores.

De efectuarse revisión salarial, ésta afectará al personal eventual en la parte correspondiente.

Art. 72. — *Cambio de departamento de fabricación y tracción.* — Se acuerda que todo trabajador del Departamento de Fabricación (sección soplado o prensado) y V^oF^o (sección tracción), que a petición propia alegue unas condiciones físicas deficientes para su trabajo, pasará un examen médico y en caso de ser confirmado su estado, la Dirección lo promoverá a un puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones, respetando su categoría y remuneración garantizadas.

Art. 73. — *Excedencias.* — Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Art. 74. — *Fiesta de Reyes.* — En atención a los niños de los trabajadores se obsequiará como es tradicional con ocasión de la Festividad de Reyes y se hará extensivo a los niños de viudas y jubilados.

Art. 75. — *Asistencia técnica.* — Cuando por necesidades de la Empresa existan trabajadores cedidos de otros centros de la sociedad, la Dirección de la fábrica lo comunicará al Comité de Empresa con indicación del tiempo previsto de la duración de dichas cesiones.

Art. 76. — *Gestión sindical.* — Se estará por ambas partes a la legislación en vigor que sea aplicable.

Art. 77. — *Representación de los trabajadores.* — Entre los miembros del Comité de Empresa de una misma candidatura, se podrán acumular sus horas sindicales hasta un máximo de 48 horas/mes disfrutadas como mínimo, en tres semanas con un máximo de 24 horas semanales (3 días).

La cesión del derecho individual a las horas de representación, en todo caso será voluntaria y comunicada por escrito a la Dirección, acumuladas o no, la solicitud para el ejercicio de las mismas deberá ser realizada por razones organizativas, con al menos 48 horas de antelación y siempre por la vía jerárquica.

Los casos excepcionales, tanto en tiempo como en plazo, serán tratados individualmente cuando se presenten.

Art. 78. — *Comité de seguridad.* — Ambas representaciones, buscando una mayor operatividad, del actual C.S.H. acuerdan modificar su composición ordinaria, quedando establecido como sigue:

Presidente: Director o persona en quien delegue.

Secretario: Un empleado. Asesoría Médica. Técnico de Seguridad.

Vocales: Jefes de los departamentos de: Composición-Fusión y Laboratorio, Fabricación, Vidrio frío, Trabajos y 4 operarios, uno por cada departamento citado, a designar por el Comité de Empresa.

DISPOSICION FINAL

1.º — Todas las cantidades que figuran en el presente Convenio, bien sean salarios, complementos ventajas sociales, etc., se considerarán brutas y, por lo tanto, sujetas a los impuestos que determine la Ley.

2.º — La comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente a aquéllas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el Convenio Colectivo, acordado entre V.E. Vicasa, S. A., y el personal a su servicio en el centro de trabajo de Burgos.

ANEXO I: Retribuciones mínimas anuales garantizadas sin antigüedad al 1-1-86

Escalón	Salario Convenio (365 días)	P.G.O. mínima garantizada 2.530 (14 meses)	Participación beneficios	Gratificación reglamentaria (60 días)	Total mínimo anual garantizado
A	929.772	53.130 (1,50)	11.169	152.839	1.146.910
B	1.006.091	70.840 (2,00)	11.169	165.385	1.253.485
C	1.047.550	70.840 (2,00)	11.949	172.200	1.302.539
D	1.074.139	70.840 (2,00)	12.731	176.571	1.334.281
E	1.102.583	70.840 (2,00)	12.731	181.246	1.367.400
F	1.148.588	79.695 (2,25)	13.512	188.808	1.430.603
G	1.160.242	88.550 (2,50)	13.512	190.725	1.453.029
H	1.174.466	88.550 (2,50)	13.512	193.064	1.469.592
I	1.230.142	88.550 (2,50)	14.294	202.215	1.535.201
J	1.248.931	88.550 (2,50)	14.294	205.303	1.557.078
K	1.285.129	106.260 (3,00)	14.294	211.255	1.616.938
L	1.320.035	106.260 (3,00)	14.294	216.992	1.657.581
M	1.354.271	106.260 (3,00)	15.073	222.619	1.698.223
N	1.377.050	123.970 (3,50)	15.073	226.364	1.742.457
O	1.413.249	123.970 (3,50)	15.073	232.315	1.784.607
P	1.450.091	123.970 (3,50)	15.073	238.371	1.827.505

ANEXO II: Tabla antigüedad personal obrero (425 días)

Antigüedad	A y B	C	D y E	F.G.H.	I a P
0,6 a 1	1.888	1.918	2.001	2.228	2.396
1 a 2	3.748	3.806	3.973	4.453	4.762
2 a 3	5.833	6.340	6.623	7.412	7.949
3 a 4	8.144	8.878	9.273	10.373	11.105
4 a 5	11.640	12.684	13.218	14.796	15.866
5 a 6	13.274	14.457	15.079	16.882	18.093
6 a 7	14.881	16.233	16.938	18.940	20.658
7 a 8	16.514	18.009	18.769	21.024	22.519
8 a 9	18.149	19.785	20.629	23.084	24.745
9 a 10	19.785	21.559	22.461	25.168	26.971
10 a 11	21.391	23.335	24.322	27.226	29.169
11 a 12	23.025	25.111	26.181	29.311	31.397
12 a 13	24.727	26.991	28.014	31.367	33.624
13 a 14	26.293	28.663	29.873	33.452	35.849
14 a 15	27.900	30.437	31.733	35.510	38.047
15 a 16	29.535	32.215	33.564	37.596	40.273
16 a 17	31.171	33.989	35.426	39.653	42.502
17 a 18	32.805	35.763	37.257	41.738	44.727
18 a 19	34.412	37.540	39.118	43.797	46.925
19 a 20	36.046	39.314	40.977	45.881	49.150
20 a 21	38.245	41.089	42.811	47.940	51.377
21 a 22	40.737	42.866	44.670	50.024	53.603
22 a 23	41.910	44.641	46.529	52.082	55.323
23 a 24	43.684	46.416	48.362	53.749	58.027
24 a 25	45.374	48.192	50.222	56.224	60.255
25 a 26	46.191	49.913	52.053	58.309	62.480
26 a 27	48.672	51.744	55.182	60.367	64.679
27 a 28	50.129	53.519	55.772	62.453	66.905
28 a 29	51.911	55.294	57.604	64.512	69.132
29 a 30	53.493	57.071	59.465	66.595	71.358
30 a 31	55.182	58.849	61.324	68.654	73.556
31 a 32	56.789	60.620	63.158	70.800	75.783
32 a 33	58.422	62.398	65.017	72.977	78.010
33 a 34	60.029	64.172	66.849	74.881	80.236
34 a 35	61.692	65.948	68.709	76.938	82.435
35 a 36	63.358	67.729	70.564	79.016	84.659
36 a 37	65.005	69.489	72.398	81.071	86.860
37 a 38	66.629	71.226	74.208	83.096	89.032
38 a 39	68.162	72.864	75.914	85.008	91.080
39 a 40	69.593	74.394	77.510	86.792	92.992

ANEXO III: Importe horas extraordinarias

Escalón	Importe valor hora extra	
	Jornada normal	Turno total J.N. Fest. y Noctur.
A	980	1.013
B	998	1.034
C	1.034	1.071
D	1.061	1.099
E	1.075	1.107
F	1.107	1.143
G	1.133	1.166
H	1.149	1.183
I a P	1.188	1.220

En las cantidades señaladas han sido incluidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, prima global por objetivos, etc. Asimismo, se considera incluido un valor medio de antigüedad calculado por exceso.

**ANEXO IV: Calendario Laboral 1986
Tres turnos**

L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	
		ENERO																										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31	FEBRERO																							
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	MARZO																							
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	ABRIL																					
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	MAYO																		
										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	JUNIO															
													1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	JULIO													
															1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	AGOSTO										
																		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	SEPTIEMBRE							
																		1	2	3	4	5	6	7				
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	OCTUBRE					
																								1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	NOVIEM-		
																										1	2	
BRE	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
DICEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
NOCHE	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D
TARDE	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
MAÑANA	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	
DESCANSO	C	B	B	A	A	D	D	D	C	C	B	B	A	A	A	D	D	C	C	B	B	B	A	A	D	D	C	C

Subastas y Concursos

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Negociado de Contratación

Objeto de la licitación. — La contratación mediante concurso de la limpieza de todos los conductos de la red de alcantarillado municipal, vaciado de los pozos, limpieza de sumideros y limpiezas extraordinarias.

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

Tipo de licitación. — Sin sujeción a tipo.

Garantías. — La fianza provisional por importe de pesetas 500.000 y la definitiva por un millón de pesetas (1.000.000 ptas.).

Presentación de proposiciones. — Deberá hacerse en el Negociado de Contratación de la Secretaría General de este Ayuntamiento, en cualquiera de los días y horas hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el «Boletín Oficial del Estado» y hasta las 12 horas del día anterior al de apertura de plicas.

Apertura de plicas. — En el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial, a los 21 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el «Boletín Oficial del Estado» y a las 12 horas.

Modelo de proposición

«Proposición presentada por don, para tomar parte en el concurso convocado por el Ayuntamiento de Burgos para contratar los servicios de la limpieza de la red de alcantarillas de la ciudad de Burgos.

Don, mayor de edad, vecino de, con domicilio en, calle, número, con D.N.I. número, expedido en, a de de, en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar, en nombre propio (o en representación de: conforme acredita con poder notarial declarado bastante, otorgado por don ante Notario don), y enterado del anuncio publicado en el «B.O.E.» número del día de de, y del pliego de bases técnico-económico-administrativo del concurso convocado por el Ayuntamiento de Burgos, para contratar el servicio de la limpieza de la red de alcantarillado de la ciudad de Burgos, cuyo contenido

conoce y acepta íntegramente, se compromete a la prestación del citado servicio con arreglo a las cláusulas de dicho pliego de bases y a los precios que se indican:

- a) Cuota anual de limpieza de red de alcantarillado: ptas./año.
- b) Cuota mensual de limpieza de red de alcantarillado: ptas./mes.
- c) Mantenimiento del plano de alcantarillado: ptas./año.
- d) Coste horario del equipo en trabajos particulares: ptas./hora.
- e) Coste metro lineal del equipo de T.V. en circuito cerrado: ptas./m.

Lugar, fecha y firma del licitador». Burgos, 7 de mayo de 1986. — El Alcalde José María Peña San Martín. 3019.—6.975,00

Junta Vecinal de Ocón de Villafranca

Transcurrido el plazo de exposición al público sin que se haya formulado reclamación alguna en contra del pliego de condiciones, se anuncia subasta para la enajenación de 105 m.c. (700 robles) árboles de robles, a cuyo efecto y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de Contratación se hace constar:

Objeto y tipo de la subasta. — La subasta tiene por objeto la enajenación de 700 árboles de roble, sitios en el monte «Santidrián número 24», pertenencia de Ocón de Villafranca 105 m.c., bajo el tipo de licitación de 262.500 pesetas (doscientas sesenta y dos mil quinientas pesetas).

Duración del contrato. — La corta y retirada de los árboles de los terrenos del municipio deberá efectuarlas el adjudicatario dentro del plazo de ocho meses a partir de la fecha en que se le extiende por el Ayuntamiento la correspondiente licencia de corta.

Garantía provisional y definitiva. — La garantía provisional se fija en la cantidad de 10.500 pesetas, y la definitiva en el 6 por 100 del importe por que fuere hecha la adjudicación.

Presentación de proposiciones. — Las proposiciones, ajustadas al modelo que al final se inserta, reintegradas con un total de 25 pesetas, se presentarán en las oficinas municipales por término de veinte días hábiles, durante las horas de oficina, siendo el primero el día siguiente hábil al en que aparezca este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, terminando el último de dichos veinte días hábiles a las 18 horas.

A la proposición se acompañarán los siguientes documentos:

- a) Fotocopia del D. I. N.
- b) Declaración jurada en la que el licitador afirme, bajo su responsabilidad, no hallarse comprendido en ninguno de los casos de incapacidad o

incompatibilidad señalados en los artículos 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación.

c) Documento que acredite haber constituido en la Depositaria Municipal o en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales la garantía provisional.

d) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social de estar al corriente en el pago de los seguros sociales a su cargo.

e) Fotocopia del último recibo de pago de la Licencia Fiscal del Impuesto Industrial.

f) Fotocopia del certificado de calificación empresarial.

h) Los que acudan en representación de otra persona o entidad acompañarán poder bastanteado.

i) En el caso de quedar desierta la presente subasta, se celebrará una segunda en el mismo local y con las mismas condiciones que la presente a los veinte días hábiles de la misma.

Apertura de plicas. — La apertura de plicas tendrá lugar en la Casa Consistorial el día siguiente hábil, una vez que transcurran los veinte días señalados para la presentación de proposiciones, a las 18,30 horas.

Pliego de condiciones. — Los pliegos de condiciones y demás documentos inherentes a esta subasta se hallan de manifiesto en las oficinas municipales de este Ayuntamiento, durante los días y horas de oficina que medien hasta la celebración de la subasta.

Modelo de proposición

Don, mayor de edad, profesión, y vecino de, (.....), con domicilio en la calle, núm., y con D. N. I. número, enterado de los pliegos de condiciones económico-administrativas, así como de los demás documentos obrantes en el expediente, se compromete a la adquisición de, árboles de..... anunciados a subasta por el Ayuntamiento de, por la cantidad de (en letra) pesetas.

Es adjunto resguardo de haber depositado la cantidad de pesetas en concepto de garantía provisional exigida y también se acompaña declaración de no estar afectado de incapacidad. (Fecha y firma.)

Declaración de capacidad. — El que suscribe, a los efectos del art. 30 del Reglamento de Contratación de 9 de enero de 1953, declara bajo su responsabilidad que no está afecto de incapacidad o incompatibilidad alguna para optar a la subasta anunciada por el Ayuntamiento de para la enajenación de árboles de (Fecha y firma.)

Ocón de Villafranca, a 24 de abril de 1986. — El Alcalde, Julián Solórzano Sáez.