



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	INSERCIÓNES 15 ptas. palabra 500 ptas. mínimo Pagos adelantados
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 53 pesetas —:— De años anteriores: 106 pesetas	Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1987	Sábado 9 de mayo	Número 104

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Cédula de citación

En virtud de lo dispuesto en este Juzgado en los autos de expediente de dominio, número 0134/87, promovidos por Modesto Gutiérrez Ortega, sobre inscripción de la siguiente finca:

«Finca rústica, en el término municipal de Serracín (Burgos), al pago o sitio de Cantales, polígono 7, parcela 67, de 5.^a clase cereal seco, con una superficie de 1.890 m.², que linda: al norte, con Máximo Duque; sur, con hermanos Fernández López; este, con carretera nacional n.º 1, y oeste, con finca número 36 del polígono 7 de Enedina Briongos Lozano, hoy Vicente García Briongos».

Por medio de la presente se cita a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que en el plazo de diez días comparezcan en autos, a fin de alegar lo que a su derecho convenga, bajo los apercibimientos legales si no lo verifica.

Y para que sirva de citación en legal forma a todos los fines dispuestos a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada, libro y firmo la presente en Burgos, a seis de marzo de mil novecientos ochenta y siete. — El Secretario (ilegible).

2616.—2.865,00

Juzgado de Distrito número tres Cédula de notificación

En autos de juicio de faltas número 310/86, se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva dice así:

«Sentencia. — En Burgos, a dieciséis de marzo de mil novecientos ochenta y siete. En nombre de Su Majestad don Juan Carlos I, Rey de España, vistos en juicio oral y público, por doña Susana Tárrega Talayero, Juez del Juzgado de Distrito número tres de Burgos, los autos de juicio de faltas núm. 310/86, a virtud de denuncia de Ricardo Casado Ruiz, mayor de edad, soltero, soldador y vecino de Burgos, Bda. Inmaculada, 2.^a manzana número 52, contra Jesús Juez Arín, que se halla en ignorado paradero, y como responsable civil subsidiario de éste la entidad Martínez de Quel, S.L., domiciliada en Logroño, B.º Yagüe, Baldegastea, sobre imprudencia con daños, en cuyo procedimiento ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Fallo: Que debo de condenar y condeno a Jesús Juez Arín, como autor responsable de una falta de imprudencia simple, resultado daños, a la pena de multa de 5.000 ptas., con arresto sustitutorio de cinco días en caso de impago, pago de las costas, y a que indemnice a Ricardo Casado Ruiz, en la cantidad de catorce mil cincuenta y siete ptas., declarando responsable civil subsidiario a Martínez de Quel, S.L., y devengando dicha indemnización desde la fecha de esta resolución hasta su total y completo pago el interés legal del dinero, incrementado en dos puntos. — Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. — Firmado. — Susana Tárrega. — Rubricados».

Y para que conste y sirva de notificación en forma a Jesús Juez Arín, que se halla en ignorado paradero, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, haciéndose constar que la misma no es firme y que en el siguiente día de su publicación puede interponerse contra la misma recurso de apelación, en Burgos, a diecisiete de marzo de mil novecientos ochenta y siete. — El Secretario (ilegible).

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

Don Agustín Picón Palacio, Juez del Juzgado de Primera Instancia de Aranda de Duero y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita expediente de declaración de herederos núm. 109 de 1986, a instancia de don Adolfo Casado Martínez, con motivo del fallecimiento de don Mariano Casado Martínez, con domicilio en Aranda de Duero, quien falleció sin haber otorgado testamento en Aranda de Duero, el día seis de junio de mil novecientos setenta y siete, en estado de soltero, sin haber dejado ascendientes ni descendientes, y siendo reclamada su herencia por su hermano de doble vínculo don Adolfo Casado Martínez.

Y por medio del presente, se llama a los que se crean con igual o mejor derecho, para que comparezcan ante este Juzgado a reclamarlo, dentro de treinta días a partir de la publicación del presente edicto.

Dado en Aranda de Duero, a dieciséis de marzo de mil novecientos ochenta y siete. — El Juez, Agustín Picón Picón. — La Secretaria (ilegible).
2096.—2.270,00

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 6 de abril de 1987, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «La Cellophane Española, S. A.», centro de trabajo en Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «La Cellophane Española, S. A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa el día 6 de abril del presente año y presentada completa la documentación que se determina en el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81 en este Organismo con fecha 6 de abril de 1987.

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.

Burgos, 6 de abril de 1987. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo para la empresa «La Cellophane Española, S. A.», centro de trabajo de esta ciudad.

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º — *Ámbito funcional.* — Este Convenio regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de «La Cellophane Española, S.A.», y sus trabajadores, en todos sus centros.

Art. 2.º — *Ámbito personal.* — Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal que preste sus servicios mediante contrato verbal o escrito, con la sola exclusión de que desempeñe funciones de alta dirección.

Art. 3.º — *Ámbito temporal.* — El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Los efectos económicos lo serán a partir de 1 de enero de 1987.

Su duración será hasta 31 diciembre 1987, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

Revisión salarial. — Se incrementarán las tablas salariales (anexo 2) siempre que el IPC establecido al 31 diciembre 1987 por el INE supere el 6,50 por 100 de aumento para este año y en el mismo porcentaje de diferencia. Los importes resultantes de aplicar esta diferencia a los salarios satisfechos en 1987, se abonarán durante el primer trimestre de 1988.

Art. 4. — *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 5. — *Garantías personales.* — Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 6. — La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actividad activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente (art. 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores).

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 7.º — *Clasificación profesional.* — El personal se clasifica en atención a la función que efectúa, en los siguientes grupos profesionales:

Técnicos titulados.

Administrativos.

Técnicos no titulados.

Cualificados y no cualificados.

Subalternos.

Art. 8.º — Por razón de la permanencia al Servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en:

Fijos.

Contratados por tiempo determinado.

Eventuales.

Interinos y

Contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas.

Asimismo, podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de seis meses con las prórrogas previstas en la Ley dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: servicio militar, excedencia especial, excedencia por paternidad, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Son los trabajadores contratados a tiempo parcial los que presten sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores contratados en práctica los que poseen una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la empresa utiliza su trabajo.

Son trabajadores contratados en formación laboral aquellos jóvenes mayores de dieciséis y menores de veinte años que ingresan en la empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprende mediante el pago de una retribución. El empre-

sario se obliga a proporcionar al trabajador contratado en formación laboral una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa.

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas deberán efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose, asimismo, el horario de trabajo.

- Art. 9.º — *Clasificación funcional.* — Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en la descripción de puestos de trabajo, estarán clasificados por niveles, de conformidad con el sistema HAY de valoración de puestos de trabajo, consistente en la suma de puntos obtenidos por las funciones propias del puesto de trabajo y las condiciones en que se prestan las mismas.

En los puestos de trabajo, que por decisión Administrativa, perciben plus de toxicidad, las condiciones del puesto únicamente han sido consideradas en los factores: esfuerzo físico y riesgo, ambos considerados en ambiente normal.

En caso de cambio de puesto de trabajo ajeno a la voluntad del trabajador, la empresa mantendrá el nivel que tuviese «ad personam», excluidos los pluses de cualquier naturaleza inherentes al puesto de trabajo que ocupase.

A la entrada en vigor de este Convenio, los puestos de trabajo están adscritos a los niveles que se relacionan en anexo 1.

Art. 10. — *Comisión Valoración Puestos de Trabajo.* — A fin de tener en todo momento actualizado y valorado el inventario de puestos de trabajo de la empresa, se constituye la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, que estará formada por 12 miembros, 6 por cada parte social y empresarial, la cual valorará los puestos de trabajo siguiendo la técnica y manual «HAY».

Determinados los valores otorgados a cada puesto de trabajo, el Comité de Empresa emitirá informe sobre los mismos y si en alguno discrepare lo hará conocer a la Comisión, dando razones objetivas sobre los motivos de su discrepancia.

La Comisión se reunirá para analizar dicho informe y su decisión será definitiva, la cual será obtenida por consenso de sus miembros, estableciéndose el «quorum» necesario para cada reunión en el 75 por 100 de presencia de los componentes de la Comisión.

Art. 11. — *Movilidad funcional.* — Dadas las circunstancias de las actividades de la empresa con puntas de producción en algunos casos, consumos estacionales de otros, etc., existirá movilidad funcional de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y 41 del mismo texto legal, si es de aplicación, previa información, con 3 días laborables, al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa deberá ser informado acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas.

CAPITULO IV

INGRESOS—ASCENSOS—PLANTILLAS—TRASLADOS—CAMBIOS DE PUESTO—CESIONES

Art. 12. — *Ingresos.* — El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación.

La empresa comunicará al Comité de Empresa el puesto o los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección.

El personal para ocupar puestos de directivo, jefe y técnico titulado será de libre designación por la empresa.

Art. 13. — *Periodo de prueba.* — El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable y que en ningún caso podrá exceder al siguiente:

- Técnicos titulados, 6 meses.
- Técnicos no titulados, 3 meses.
- Administrativos, 3 meses.
- Especialistas y subalternos, 2 meses.
- No cualificados, 2 semanas.

Estos plazos se interrumpirán por Incapacidad Laboral Transitoria (enfermedad o accidente) o permisos.

Durante el periodo de prueba, tanto trabajador como la empresa podrán rescindir el contrato sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización.

Art. 14. — *Ascensos.* — Serán de libre designación de la empresa los ascensos a directivos, jefes y técnicos titulados, aún cuando no posean la titulación correspondiente.

Los ascensos del resto del personal se realizarán por concurso-oposición entre el personal interesado con las prioridades que se establecen:

1. — Entre el personal de la propia sección donde se produzca la vacante.

En el caso de los administrativos se considerará como sección a todos los administrativos adscritos a una dirección.

2. — De no cubrirse la vacante por candidato o candidatos de 1, entre el resto de personal de la empresa.

3. — Caso de empate, en cualquiera de los dos casos anteriores, se adjudicará la vacante al más antiguo en la empresa.

La dirección de la empresa informará al Comité de Empresa de las vacantes que se produzcan.

Art. 15. — *Pruebas para cubrir vacantes.* — Las convocatorias para cubrir puestos por vacantes se dará a conocer al personal mediante publicación en los tabloneros de anuncios de cada sección, con una antelación de 10 días a la fecha de celebración de las pruebas y deberán contener: vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios y programas a desarrollar.

Art. 16. — *Composición del tribunal.* — El tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud estará constituido por un Presidente-Secretario que será el Director Social o persona en quien delegue y tres vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores.

El Jefe de Sección donde se vaya a cubrir la plaza elegirá tres alternativas de prueba, claramente diferenciadas a que se ha de someter a los aspirantes y las dará a conocer al tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobre cerrado, eligiendo un sobre en el momento de la realización práctica de las pruebas, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

Puntuación. — La puntuación de las pruebas, que podrán adoptarse en el centro de trabajo, por acuerdo expreso entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se realizan sobre un máximo de cien puntos, de la forma siguiente:

- 1.º — Valoración de los jefes inmediatos; máximo de 10 puntos.
- 2.º — Valoración de las pruebas psicotécnicas, teóricas y/o prácticas; máximo de 90 puntos. El mínimo exigido de puntuación será el 40 por 100 de los valores asignados a cada uno de los grupos de prueba (psicotécnicas, teóricas y/o prácticas). Si no se supera alguno de estos mínimos, no se podrá optar al puesto que se pretenda cubrir.
- 3.º — El personal mayor de 50 años que opte a una promoción se le primará con el 10 por 100 de sus respuestas válidas, en las pruebas psicotécnicas y teóricas, después de establecerse los resultados reales de la votación.

El tribunal de exámenes tendrá en su poder en sobre cerrado y antes de las pruebas las puntuaciones correspondientes al apartado 1.º

Provisión de vacantes. — Celebradas las pruebas de aptitud, el tribunal de exámenes les corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando el acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas quedarán en expectación de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

Art. 17. — *Periodo de adaptación al puesto.* — Superado el examen para cubrir una vacante, percibirá el nivel del nuevo puesto desde el momento que ocupe dicho puesto, del cual no será titular hasta que supere el periodo de adaptación al mismo, periodo que se establece con la siguiente escala:

- Niveles X al XVI, ambos inclusive, 6 meses.
- Niveles VIII al IX, ambos inclusive, 3 meses.
- Niveles III al VII, ambos inclusive, 2 meses.
- Niveles I al II, ambos inclusive, 15 días.

El Jefe de Sección, previa consulta al Mando Intermedio, si le afecta, comunicará al Departamento de Personal la superación de estos periodos de adaptación, pudiendo decidir el acortamiento de los mismos.

Art. 18. — *Plantilla.* — La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división funcional, por secciones y por turno.

Art. 19. — *Traslados dentro del centro de trabajo.* — Los traslados de personal podrán efectuarse:

Por cambio tecnológico. Se llevará a cabo por iniciativa de la Dirección de la empresa, previo informe al Comité de Empresa con arreglo a la siguiente mecánica:

Siempre corresponderá en primer lugar al de menor antigüedad en la empresa dentro de los ocupantes del puesto afectado y en caso de igualdad al más joven de edad, salvo en los casos en que se aprecie incompetencia probada para el desempeño del puesto de trabajo. En este supuesto procederá el traslado de este trabajador.

La empresa se compromete a proporcionar a todo el personal trasladado los medios de formación adecuados, si bien no tendrá derecho a percibir los pluses de cualquier naturaleza, ya que estos no son inherentes al puesto de trabajo, sino al desempeño del mismo.

Si se realiza una nueva valoración, la empresa garantizará al trasladado, también «ad personam», una retribución no inferior en dos niveles al puesto anterior, sea cual sea la nueva valoración.

La empresa se compromete a devolver a su antiguo puesto de trabajo a todo trasladado en cuanto se normalice la situación a que hubiere dado lugar el mismo. El orden de prioridad para este retorno será el inverso al descrito anteriormente, es decir, tendrán derecho al retorno los más antiguos en el puesto de que se trate y solamente tendrán una única opción, ajustándose siempre a lo determinado en el primer párrafo.

Nadie podrá ser trasladado a otra localidad sin su consentimiento, excepto si se producen circunstancias que supongan reducción de plantilla o cese de actividad, pactándose en cada caso por escrito las condiciones del traslado, estando a este respecto a lo que se establece en el Estatuto del Trabajador en su artículo 40.

CAPITULO V

POLITICA SALARIAL

Art. 20. — *Niveles de retribución.* — Las retribuciones al personal afectado por el presente Convenio, están establecidas en orden de la clasificación funcional citada en el artículo 9.

Las bases de estos niveles retributivos han sido consideradas en percepciones anuales brutas a todos los efectos, aún cuando hayan sido incluidas después en cantidades mensuales o diarias en el anexo II, a efectos puramente prácticos. Igualmente, se han determinado la cuantía de las pagas extraordinarias y los conceptos que deben tenerse en cuenta.

Siendo por cuenta del trabajador los impuestos que en cada momento establezca la Legislación Fiscal y Seguridad Social, la empresa se obliga y compromete a realizar la retención que legalmente proceda.

Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajo, incluidos en los niveles del anexo número II del Convenio, están integradas por tres conceptos, a saber:

- Salario base, que se percibirá todos los días naturales del año.
- Diferencia de puesto de trabajo que se devengará por todos los días naturales del año, excepto los domingos (313 en total).
- Concepto lineal todos los días naturales del año.

Art. 21. — *Clasificación profesional.* — No obstante, la clasificación de personal dentro de niveles en virtud de lo convenido, se describen en la actualidad y a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social, en los grupos de tarifa siguientes:

Niveles XIV al XVI: Jefes, tarifa 1.

Niveles XIII: Jefes, tarifa 2.

Niveles X al XII: Jefes, tarifa 3.

Niveles IV al IX: Maestros de sala, tarifa 4. Contramastres, tarifa 4. Administrativos, tarifa 5. Subalternos, tarifa 6. Auxiliar administrativo, tarifa 7. Operarios, tarifa 8.

Niveles II y III: Subalternos, tarifa 6. Operarios, tarifa 9. Auxiliar administrativo, tarifa 7.

Niveles I: Subalternos, tarifa 6. Operarios, tarifa 10.

Esta distribución o similar se establecerá con cualquier sistema de valoración que se implante, manteniéndose «ad personam» el grupo de cotización que ostentaba el 31 diciembre del año anterior, caso de ser más beneficioso.

Los salarios de cotización a efectos de Seguros Sociales serán los que establece el régimen general de la Seguridad Social.

Art. 22. — *Pagas extraordinarias Julio y Navidad.* — Estas pagas consisten en el pago al personal, de 30 días de su salario base definido en este Convenio, incrementado, con la antigüedad y concepto lineal.

Art. 23. — *Paga extraordinaria del mes de octubre.* — Se otorgará durante la vigencia de este Convenio el día 10, dando lugar en caso de baja de la plantilla de la empresa, a la parte proporcional de esta paga.

El importe de la misma consistirá en el abono del salario base correspondiente a 30 días, incrementada, en su caso, con la antigüedad y concepto lineal, además de 26 días de Diferencia de Puesto de Trabajo a los que perciban sus emolumentos por día trabajado.

En cuanto a los que perciban sus emolumentos mensualmente, esta paga consistirá en el abono de la mensualidad de los emolumentos que perciba normalmente, excepción hecha de la Ayuda Familiar, Prima de Producción y Ayuda a Subnormales.

Art. 24. — *Paga extraordinaria de Primavera.* — Todo el personal de la empresa percibirá una paga extraordinaria, denominada de Primavera, el día 17 de mayo, por un importe de 62.978 pesetas brutas por persona que corresponde al período enero/diciembre del presente año, por lo que a las bajas posteriores al 17 de mayo se les rendirá de su liquidación lo percibido de más.

El personal que cause alta en la empresa percibirá la parte proporcional.

Caso de que por disposición legal hubiera que abonar al personal una participación por beneficios, el costo total de la paga extraordinaria de Primavera, se deducirá del costo que correspondiera a la mencionada participación por beneficios, de tal forma, que si el costo por beneficios es superior al de la paga se deducirá éste de aquél, interpretando la disposición legal la Comisión Mixta. Caso contrario se mantendría la cantidad pactada.

Art. 25. — *Plus de presencia en festivos.* — Se establece un plus del 230 por 100 de los importes diarios, por cada 8 horas de presencia, del jornal base, diferencia puesto de trabajo y lineal de las tablas salariales de este Convenio en el nivel que a cada puesto correspondía, que afectará a aquellos trabajadores que tengan que trabajar algunos de los 14 días festivos declarados por la autoridad más 24 y 31 de diciembre o la parte que corresponda si excede o es menor de 8 horas, excepción hecha del que esté realizando su jornada de trabajo, que siempre percibirá el 230 por 100 con independencia de las horas que esté presente.

Art. 26. — *Plus de nocturnidad.* — Se abonará al personal el 50 por 100 del haber que corresponda por los conceptos jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo, por cada día que presten sus servicios, desde las 22/23 horas hasta las 6/7 del día siguiente.

Art. 27. — *Plus dominical.* — Se abonará el 55 por 100 de los conceptos jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo a quienes presten servicios los domingos y días festivos, aún cuando descansen en día diferente de la semana al que se refiere este apartado.

Art. 28. — *Pluses de sábado y domingo.* — Se establece un plus de 1.754 pesetas exclusivamente los sábados y domingos, al personal que esté presente estos días o la parte que corresponda si excede o es menor de ocho horas.

Art. 29. — *Participación en la producción.* — Se establece una dotación de 4,74 pesetas por cada Kg. de pasta consumida, con garantía anual de 78.816 pesetas por trabajador, con abono mensual de 6.568 pesetas, liquidándose el exceso, si lo hubiera, entre la plantilla en activo el 31 diciembre 1987 y en la nómina de este último mes.

Para los cálculos necesarios, se tomarán como base los partes mensuales de consumo del almacén.

Art. 30. — *Lugar y forma de pago.* — Los haberes tanto diarios como mensuales se liquidarán mensualmente. Los días en que se llevarán a cabo estas liquidaciones serán siempre antes del día 5 del mes siguiente al que corresponda el pago.

Art. 31. — El percibo del metálico correspondiente a los haberes se hará a través de la entidad bancaria que cada trabajador haya determinado.

Art. 32. — *Cómputo de antigüedad.* — Todo el personal disfrutará de un plus a su antigüedad en la empresa, que consistirá en la aplicación de dos trienios del 5 por 100 y quinquenios del 10 por 100 sobre los salarios o sueldos base convenidos en Anexo II, con un máximo del 60 por 100.

Los trienios y quinquenios se computarán por los años de servicio prestados dentro de la empresa de forma continuada, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado.

Asimismo, se estimarán los servicios prestados, en el período de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa, computándose el tiempo para este premio, a partir del primer día del mes siguiente al ingreso del trabajador.

Art. 33. — Trabajos de categoría superior e inferior:

1. — El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a 4 meses durante un año ó 6 durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. — Si por necesidades parentóricas o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, no superior a tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de que un trabajador con motivo de enfermedad o accidente de un compañero, tenga que hacer la sustitución a aquél, percibirá la diferencia entre su nivel y el del que corresponde a su compañero ausente del trabajo, durante todo el tiempo que esté efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que haya desempeñado, mientras subsista la Incapacidad Laboral Transitoria citada.

Art. 34. — Plus de toxicidad. — Se percibirá un 20 por 100 sobre los conceptos retributivos de sueldo base y diferencia puesto de trabajo diarios, excluida la antigüedad, en aquellos puestos de trabajo donde lo establezca la autoridad competente y hasta tanto no desaparezcan las causas por las que fue establecido éste. Este porcentaje podrá ser inferior en todo caso si lo decidiera la autoridad laboral competente.

Los trabajadores de puestos de trabajo que perciban plus de toxicidad y lleven como mínimo 10 años ininterrumpidos en el puesto, podrán cambiar de puesto de trabajo, dejando de percibir el plus de toxicidad inherente al desempeño del puesto de trabajo y en cuanto al nivel de valoración se refiere, se le aplicará el que corresponda al nuevo puesto.

La empresa tiene como plazo un mes para hacer pública la solicitud. El cambio se llevará a efecto en cuanto otro trabajador quiera ocupar la plaza que quede vacante tras la promoción oportuna en la sección.

En caso de ser varios los trabajadores que soliciten el traslado, éste se hará por riguroso orden de fecha de solicitud, y en el caso de haber varios con la misma fecha, por riguroso orden de antigüedad en el puesto.

Igualmente, tendrán opción a ocupar las vacantes que se produzcan en cualquier sección, tras haber sido hechas las correspondientes promociones en la sección, siempre que tengan un nivel igual o superior a los puestos a cubrir.

Art. 35. — Las partes firmantes acuerdan que aquellas horas que se precisen realizar excediendo de la jornada normal o se realicen en día de descanso, sean compensadas por tiempo libre, en la misma cantidad del tiempo realizado, en otro día de trabajo.

Este cambio será disfrutado de común acuerdo entre empresa y trabajador. Si pasado un tiempo de 30 días desde que se efectuó el trabajo no se produce el acuerdo, será disfrutado a mitades por decisión del trabajador y empresa, previa comunicación entre ambos.

Para compensar el esfuerzo realizado las partes acuerdan una gratificación del 90 por 100 sobre el importe de una hora diaria de las tablas del Convenio del total de salarios anual, exceptuando «Prima Producción y Prima Asistencia».

Por cada 1.500 horas habituales hechas en fábrica en el período de un año natural, la empresa se obliga a la contratación de una persona inscrita en el desempleo y con un contrato de, al menos, un año de duración.

CAPITULO VI

CALENDARIO — JORNADA DE TRABAJO — HORARIOS — DESCANSOS
ENTRADAS Y SALIDAS — CAMBIOS DE SERVICIO — PERMISOS —
VACACIONES

Art. 36. — Calendario laboral. — En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «B.O.E.» y «Boletín Oficial»

de la provincia, la empresa señalará, con la intervención del Comité de Empresa y secciones sindicales, los calendarios laborales anuales para cada uno de los diferentes turnos de trabajo en base a 1.776 horas de trabajo efectivas año, equivalente a 222 días de 8 horas.

Dichos calendarios deberán incluir las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones anuales, sin que la previsión realizada sea exacta, principalmente en lo que atañe a su actividad industrial, pero que deberá ser confirmada con exactitud antes del 15 de mayo.

Art. 37. — Jornadas de trabajo según horarios:

Horario personal a turno continuo. — Este personal cubre las 24 horas del día en jornada de: 6 a 14 horas; 14 a 22 horas; 22 a 6 horas, tabajando y descansando los días que se establezcan como consecuencia del calendario laboral específico que resulte de la aplicación del artículo 36.

Cubrebajas de las secciones citadas. Cuando su dotación sea igual al número de equipos de trabajo, tendrán la misma jornada y calendario que el equipo al que estén adscritos. Si por exceso de ausencias en otro equipo se ve obligado a cambiar al mismo, se adoptará a su jornada y calendario, regularizándose su exceso o faltas de jornadas al terminar su actividad en este equipo y se incorpore al suyo habitual.

En aquellas secciones en que los cubrebajas sean inferiores a los equipos, estos trabajarán a turno normal de mañana y tarde o a turno de mañana o tarde, de lunes a viernes. Si estando trabajando en la jornada del viernes se le comunica que debe incorporarse a un turno a partir del sábado, este primer día tendrá la consideración de lo previsto en el artículo 35. En cuanto al exceso o faltas de jornadas por incorporarse a turno continuo, se procederá igual a lo manifestado en el párrafo anterior.

Los polivalentes del turno continuo trabajarán de mañana de lunes a viernes, redactándose un calendario específico para los mismos.

Personal a doble turno: Jornada de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas, de lunes a viernes, intercambiando el turno semanalmente.

Personal a tres turnos: Jornada de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6, de lunes a viernes, intercambiando de turno semanalmente.

Personal a turno normal: Jornada de 8 a 13 y de 15 a 18 horas, de lunes a viernes.

Personal administrativo y técnico, no sujeto al horario industrial: El horario habitual de este personal será de 9 a 13,30 y de 15,30 a 19 horas, de lunes a viernes. No obstante, y para quien pueda utilizarlo, se establece el horario flexible siguiente:

Inicio de la jornada, 7 horas.

Término de la jornada, 19 horas.

Horas de presencia obligatoria para todos los que lo utilicen:

Mañana: de 10 a 13 horas (3 horas).

Tarde: de 15,30 a 17 horas (1,5 horas).

Quienes utilicen este horario deberán fichar a la entrada y salida del trabajo.

El tiempo real de trabajo será contabilizado por medias horas (7, 7,30, 8, etc.).

Art. 38. — Descanso en jornada continuada. — Este personal tendrá derecho a un descanso de media hora hacia la mitad de la jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones que exijan continuidad en la fabricación. Esta media hora de descanso se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

Art. 39. — Variación de horario de trabajo. — En circunstancias especiales podrán ser alterados los horarios expresados, sometiéndolos a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo, previa información al Comité de Empresa y secciones sindicales.

Art. 40. — Prolongación de jornada del personal a turno normal. — Cuando por exigencias de trabajo, ya comenzada la jornada, deba prolongarse ésta sin interrupción, se considerará han concluido la jornada al realizar las 7 horas de trabajo.

Art. 41. — Días laborables. — Mientras no se pacte lo contrario, serán días laborables todos los del año, menos domingos y fiestas oficiales, relacionadas anualmente en el «B.O.E.» y «Boletín Oficial» de la provincia.

En todo caso, se estará a lo convenido en el Calendario Laboral Anual.

Art. 42. — Trabajos en casos de emergencia. — En caso de avería de las instalaciones, incendio u otras causas excepcionales, será obli-

gatorio para todo el personal acudir a la llamada de trabajo. Cada llamada tendrá una compensación de 2 horas como mínimo, aunque su permanencia en fábrica sea inferior a este tiempo, en las condiciones establecidas en el artículo 35.

Art. 43. — *Control de entrada y de salida.* — El control de entrada y salida del personal se verificará exclusivamente en la portería, mediante relojes registradores u otro procedimiento que se pueda establecer, debiendo utilizar el sistema establecido todo el personal sin excepción.

La hora de comenzar el trabajo será anunciada con la señal de un toque prolongado de sirena, debiendo encontrarse el personal en su puesto e iniciar el trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto del Trabajador. Igualmente nadie podrá dejar su trabajo hasta la hora de finalización de la jornada.

Art. 44. — *Abandono de trabajo.* — Ningún trabajador podrá ausentarse o abandonar su puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin la autorización de su mando, quien facilitará por escrito el oportuno permiso, el cual deberá entregarse en portería al efectuar su salida.

Tratándose de personal de relevo, no podrá dejar su puesto un trabajador sin que esté dispuesto para hacerse cargo el que le releve, no pudiendo exceder esta espera de una hora.

Art. 45. — *Cambio de turno de trabajo.* — Ningún trabajador podrá cambiar su turno de trabajo sin permiso de su jefe, a través del mando inmediato, pero sí podrá permutar con un compañero de trabajo notificándolo a su mando con la antelación suficiente.

Art. 46. — *Comunicación de instrucciones en el servicio.* — Al relevo del personal, el saliente comunicará al entrante las condiciones en que queda el trabajo y en el caso de haber ocurrido una avería u otra novedad, si la ha puesto o no en conocimiento de sus superiores.

Art. 47. — *Faltas al trabajo.* — Cuando por consecuencia de enfermedad u otra causa se produzca una falta de un trabajador al servicio, se hace imprescindible que el interesado o sus familiares avisen al Departamento de Personal lo antes posible, para tomar las medidas oportunas y sustituir al trabajador correspondiente.

En caso de enfermedad deberá presentarse la baja oficial de la S.S., o justificante que acredite la falta al trabajo, dentro de las 72 horas siguientes a producirse aquélla.

Art. 48. — *Vacaciones.* — Todo el personal que presta sus servicios en la empresa tiene no solamente el derecho, sino la obligación de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. Estas serán la equivalente de 22 días laborables, de lunes a viernes, o 30 días naturales.

Si estando disfrutando sus vacaciones un trabajador fuera llamado por la empresa, deberá reintegrarse a su trabajo y si hubiere pasado menos de 7 días laborables de las mismas, no se le contarán estos días a efectos del cómputo de sus vacaciones en dicho año, teniendo derecho a una compensación económica por los gastos que le hayan supuesto el interrumpir sus vacaciones, justificando documentalmente estos gastos.

Aquellos trabajadores que deseen les sean abonadas sus vacaciones antes del comienzo de las mismas, podrán solicitarlo con una semana de antelación a su inicio.

Art. 49. — *Permiso.* — Todo permiso para faltar al trabajo deberá solicitarse cuando menos con una jornada de anticipación. Las justificaciones oportunas a las ausencias o faltas al trabajo deberán presentarse a través del cauce reglamentario en el Departamento de Personal, dentro de las 48 horas siguientes de producirse las mismas, salvo causas de fuerza mayor.

Art. 50. — Se concederá permiso con derecho a remuneración base, antigüedad, lineal y a la diferencia de puesto de trabajo, en la forma establecida por el Estatuto del Trabajador, en los casos siguientes:

1.º — Durante 3 días naturales, que podrán ampliarse a 2 más, cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto más de 200 Km., en los casos de alumbramiento de esposa, de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

2.º — Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

3.º — Durante 2 días, cuando el trabajador haya de trasladarse por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los 200 Km. de su residencia, y de 1 día en caso contrario, por fallecimiento de sobrino o tío de ambos cónyuges.

4.º — Durante 2 días, cuando el trabajador haya de trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a

los 200 Km. de su residencia, y de 1 día en caso contrario por boda de un hijo o hijo político, hermano o hermano político. Igualmente por toma de estado religioso.

Todos los permisos de los apartados anteriores corresponderán al día de la celebración a que el hecho dé origen, sin que puedan prolongarse ni los descansos ni las vacaciones como consecuencia de ello.

Cuando algún trabajador tuviera necesidad por alguno de estos motivos de un permiso superior a los establecidos en este artículo, lo solicitará a través del Departamento de Personal, quien determinará lo que proceda.

Art. 51. — Los trabajadores que se incorporen al Ejército para cumplir el Servicio Militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período del Servicio, y deberán reincorporarse antes de cumplir dos meses desde su licenciamiento. Durante la ausencia del trabajo por Servicio Militar Voluntario y Obligatorio, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias que se establecen en los artículos 22 y 23.

CAPITULO VII

DIETAS — LICENCIAS — EXCEDENCIAS

Art. 52. — *Dietas.* — Quienes por necesidades de la industria o por orden de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazarse a otras localidades, disfrutarán de las dietas que tiene establecida la empresa. Estas dietas serán hechas públicas durante el mes de enero de cada año.

Art. 53. — *Matrimonio.* — En caso de matrimonio, el personal que se halle en esta circunstancia tendrá derecho a un permiso de 13 días laborables, con la percepción de los haberes correspondientes a su nivel.

Art. 54. — Todo trabajador que precise un permiso de carácter especial de una jornada en adelante y sin retribución lo solicitará por escrito a la Dirección de la Empresa a través de su jefe inmediato, quien informará únicamente sobre la conveniencia de otorgárselo o no, en orden al mejor servicio, quedando facultado personal para concederlo o no en última instancia.

Art. 55. — En el caso de visita médica que deba realizarse ante algún servicio del Seguro de Enfermedad y que no requiera la baja, serán abonadas las horas de ausencia, mediante la presentación del oportuno volante justificativo del Facultativo correspondiente.

Art. 56. — *Excedencia voluntaria.* — El trabajador con una antigüedad en la empresa de menos de 1 año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor de 1 año y no mayor de 5 años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Estatuto del Trabajador, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo a la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Únicamente al excedente de 1 año la empresa admitirá al trabajador automáticamente en su puesto de trabajo de igual calificación, pero no obligatoriamente en su primitivo puesto de trabajo.

En tal caso, el ocupante del puesto de trabajo ocupado durante 1 año volverá a su primitivo puesto.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto en la empresa, pero conservará la antigüedad anterior que tuviera antes de la excedencia.

Art. 57. — *Excedencia forzosa.* — El personal pasará a esta situación cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- A) Elección para cargo político.
- B) Ejercicio de algún cargo del Estado, Corporaciones Locales u Organizaciones Sindicales.
- C) Enfermedad, después de transcurrido el plazo de Incapacidad Laboral Transitoria, hasta el agotamiento del plazo legal que establece la Ley.

En los casos A y B, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. Al reincorporarse se le otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que el interesado ocupaba antes de su excedencia. Dicho reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguientes a la conclusión en el cargo que desempeñaba; en estos casos, la

excedencia forzosa se considerará como en activo a todos los efectos de antigüedad.

El trabajador enfermo tendrá derecho a las prestaciones previstas en la vigente Ley de la Seguridad Social.

CAPITULO VIII

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 58. — *Competencia.* — Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de premiar y corregir disciplinariamente a los trabajadores de la empresa que se hagan acreedores a ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, los Jefes de Sección deben informar a la Dirección, tanto en lo concerniente a premios como a sanciones, objetivamente, sus apreciaciones, dado que los distintos niveles de mando tiene como facultad y responsabilidad, tanto el proponer premios como sanciones, debiendo en todo momento hacerse dignos de la confianza en ellos depositada, mediante el ejercicio justo y objetivo de sus facultades, ya que de no ser así, contraen grave responsabilidad, que será exigida por la Dirección de la empresa.

Art. 59. — *Premios.* — Se consideran como motivos dignos de premio los siguientes:

- 1) Actos heroicos.
- 2) Actos meritorios.
- 3) Espíritu de servicio.
- 4) Vinculación laboral.
- 5) Asistencia al trabajo.

Art. 60. — *Actos heroicos.* — Se consideran los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Art. 61. — *Actos meritorios.* — Se consideran los que no exigiendo una grave exposición de su vida o integridad, sí necesitan una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

Art. 62. — *Espíritu de servicio.* — Consiste en realizar éste, de forma no corriente y formularia, sino como entrega total de las facultades todas del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y subordinando a ello su comodidad e incluso, a veces, su interés particular, sin nada ni nadie que se lo exija.

Art. 63. — *Vinculación laboral.* — Se acredita éste, por los servicios continuados a la empresa durante un periodo de 25 a 40 años, sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo por tiempo superior a tres meses y sin que medie sanción por falta muy grave durante los tres últimos años.

Art. 64. — *Asistencia al trabajo:*

1. — Anual. Se considera con merecimiento para premio al personal subalterno, cualificado y no cualificado que a lo largo de todo el año no haya faltado al trabajo. No se consideran faltas al trabajo las pérdidas de jornada como consecuencia de accidente o por los motivos familiares y de representación sindical establecidos en el Convenio.

2. — Mensual. Tendrán derecho a este premio únicamente el personal que fiche y no haya faltado por ningún concepto a lo largo de todo el mes.

Art. 65. — *Recompensas.* — Se establecen las siguientes recompensas:

- a) Para los actos heroicos, recompensa de 2.000 a 10.000 pesetas, pudiendo ir acompañada de aumento de días de descanso.
- b) Para los actos meritorios, recompensa de 500 a 5.000 pesetas.
- c) Para el espíritu de servicio, recompensa de 500 a 5.000 pesetas.
- d) Para la vinculación laboral, un reloj y una gratificación consistente en una mensualidad de su sueldo total a los 25 años de servicio a la empresa y de dos mensualidades del total, igualmente al cumplir los 40 años de servicio. El día que se haga efectivo este premio se considerará como libre de servicio para los interesados.
- e) Para la asistencia al trabajo anual, 1.000 pesetas para quien tenga el año completo en las condiciones establecidas en el artículo 64 y 500 pesetas con una falta. Para el premio de asistencia mensual, recompensa de un día de sueldo base acumulativo.

Ambos premios se percibirán junto con la nómina correspondiente al mes de julio de cada año.

f) Se establece igualmente un premio de iniciativas o sugerencias que puedan beneficiar a la empresa o que puedan proporcionar una mayor seguridad en el trabajo, a cuyos efectos los Jefes de Sección pondrán todas las habidas en su sección, exponiendo las ventajas que de su aplicación puedan resultar. A la vista de las sugerencias o iniciativas, la Dirección, oído en todo caso al Comité de Empresa, determinará el premio que corresponde en cada caso a cada una de ellas.

g) En todo caso, en todos los apartados, excepción hecha del e), podrán ir acompañados los premios de un escrito de la empresa en que se haga constar el hecho origen del premio.

h) Además de los premios enunciados, la empresa podrá conceder becas o viajes de estudio a aquellos de sus trabajadores que considere acreedores a ellos.

Art. 66. — *Faltas.* — Las faltas cometidas por el personal se clasifican, según su importancia, en leves, graves y muy graves.

Art. 67. — *Circunstancias concurrentes.* — Con el fin de calificar con toda objetividad el Jefe de la sección a que pertenezca el trabajador que haya cometido la falta deberá hacer constar las circunstancias concurrentes a los efectos de que sean tenidas en cuenta, al aplicar la sanción que corresponda en justicia.

Se considerarán como modificativas de la responsabilidad, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Reincidencias y reiteración.
- Imprudencia, simple intención y malicia.
- Ligereza o ingenuidad y advertencia plena.
- Educación, formación y competencia.
- Escándalo, reserva.
- Gravedad del daño causado.
- Estado anímico o fisiológico.

Art. 68. — *Proceso a seguir en las faltas y defensa.* — El proceso a seguir, cuando se comete una falta será:

El trabajador y/o el mando intermedio denunciarán por escrito la falta cometida al Jefe de Sección.

Este, recabará los datos necesarios y gestionará ante quien sea preciso lo que proceda.

En el esclarecimiento de los hechos de las faltas tipificadas como graves o muy graves estarán presentes el Jefe de Sección, el interesado y el representante de la Dirección Social.

El interesado tendrá derecho, si así lo desea, a que esté presente un representante del Comité de Empresa o sección sindical.

En cuanto a los posibles testigos a presentar, ambas partes tendrán derecho a convocar a los que crean conveniente.

Art. 69. — *Faltas leves.* — Son las acciones u omisiones, en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es pequeño. Se consideran como tales:

1. — La falta al trabajo durante media o una jornada.
2. — No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo.
3. — La falta de limpieza en las máquinas o herramientas y servicios.
4. — Dejar papeles, trapos o desperdicios fuera de los lugares designados para recogerlos.
5. — Abandonar el puesto de trabajo antes de sonar la hora de salida del trabajo, salvo si están autorizados expresamente, o si ya ha efectuado su relevo.
6. — Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
7. — La inobservancia de las normas generales de educación dentro del trabajo con los jefes o compañeros.
8. — El incumplimiento de las prescripciones establecidas en este Convenio, siempre que no impliquen falta grave.
9. — En el plazo de un mes. El no estar en el puesto de trabajo al toque de sirena, en el plazo de un mes, tendrá la calificación siguiente:
 - En las 1.^a y 2.^a ocasiones, llamada de atención verbal por el Dpto. de Personal.
 - En la tercera ocasión, llamada de atención por escrito.
 - En la cuarta ocasión, suspensión de empleo y sueldo por un día. Siempre que los retrasos no tengan la oportuna justificación.
10. — No comunicar a los jefes las lesiones que se produzcan los trabajadores o dejar de presentarse inmediatamente en los Servicios Médicos, aún cuando se consideren leves las lesiones.

Art. 70. — *Faltas graves.* — Son las acciones y omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grave.

Se consideran como tales:

1. — La reiteración de las faltas leves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del periodo de un mes, a partir de la falta anterior.
2. — Faltar al trabajo dos días al mes sin justificación.
3. — Encubrir al autor o autores de una falta grave.
4. — La obstrucción de las órdenes de los jefes y negligencia en su cumplimiento.
5. — Disminución grave o continuada en el rendimiento del trabajo.
6. — La embriaguez no habitual dentro del trabajo.
7. — Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada.
8. — El no acudir al trabajo en los casos de fuerza mayor o perentoria necesidad.
9. — La falta grave de respeto y disciplina mutua, tanto con superiores o inferiores.
10. — La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros.
11. — El quebranto o violación de secretos, o la reserva obligada, sin que se produzca gran perjuicio a la empresa.
12. — Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él; ausentarse sin licencia del centro de trabajo, fingir enfermedad o pedir permiso, alegando causa no existente y que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
13. — Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de mes natural.
14. — En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.

Art. 71. — *Faltas muy graves.* — Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es tal que perturba fuertemente la vida normal de la empresa.

Se consideran como tales:

1. — La reincidencia de las faltas graves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del periodo de seis meses a partir de la falta anterior.
2. — 12 faltas repetidas o injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo durante 6 meses ó 20 durante un año.
3. — El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en los asuntos confiados.
4. — El hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
5. — Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. — Los actos que afecten gravemente a la probidad del trabajador dando lugar a la intervención de los Tribunales de Justicia y entre ellos, muy especialmente, los hurtos, actos deshonestos, sustracciones, sobornos y, en general, todos los que tengan carácter de delito.
7. — El abuso de autoridad con los inferiores.
8. — La realización, dentro de las horas de trabajo, de tareas que no sean las propias de su cometido, siempre que éstas no hayan sido autorizadas por un superior.
9. — La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
10. — La revelación a personas ajenas a la empresa de datos de reserva obligada.
11. — La dedicación a actividades que impliquen competencia a la empresa.
12. — La embriaguez durante el trabajo si es habitual.
13. — La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, cuando se haya llamado la atención y sea de tal naturaleza que signifique peligro de contagio o produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
14. — El ocasionar riñas o pendencias injustificadas con los compañeros de trabajo.
15. — La falsedad en los datos de la documentación exigida para el ingreso en la fábrica, o de las declaraciones juradas que solicite la empresa, para uso propio.
16. — Los malos tratos de palabra y obra, o falta muy grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros o subordinados.

17. — Causarse intencionadamente lesiones para hacerlas pasar por accidentes de trabajo y procurar que se le consideren como tales, las producidas fuera del recinto de la fábrica.

18. — Los actos de sabotaje.

19. — Colocar en grave riesgo de accidente a un compañero u ocasionar peligro de avería a la empresa, por imprudencia estando dentro de la empresa.

20. — La modificación, por propia cuenta sin autorización de los aparatos o dispositivos de protección la sanción se impondrá previa información del Comité de Seguridad.

21. — Modificar o falsear datos en los documentos de control de trabajo.

22. — Fumar, encender cerillas o encendedores en los sitios expresamente prohibidos, señalizados como tales.

23. — En general, todas las infracciones a este Convenio, en las que concurran los agravantes de desobediencia, mala fe, violencia o menosprecio.

Art. 72. — *Sanciones.* — Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación o la sanción se dé al personal la oportunidad de corregirse.

Art. 73. — *Clases de sanciones.* — Las sanciones a imponer, según la falta cometida, las circunstancias modificativas, concurrentes y el grado de participación del inculcado, son las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a quince días ni superior a tres meses.
- Despidos.

Art. 74. — Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Art. 75. — *Expedientes.* — No es preceptivo la incoación de expediente para sancionar las faltas cometidas por el personal, excepto en los casos tipificados por Ley.

Art. 76. — *Notificación de sanciones.* — Las sanciones por faltas leves podrán en algunos casos ser comunicadas verbalmente y confirmadas posteriormente por escrito. Las sanciones por faltas graves y muy graves serán comunicadas por escrito.

En toda falta comunicada por escrito deberá el productor interesado firmar el enterado en el lugar correspondiente.

Art. 77. — *Cancelación de notas.* — Las notas desfavorables por falta leve quedarán anuladas en el caso de transcurrir 60 días sin otra sanción.

Las faltas graves serán anuladas si el interesado no hubiera sido sancionado durante 180 días.

Art. 78. — *Prescripción de faltas.* — Las faltas leves prescribirán a los 10 días de trabajo del interesado, a contar desde la fecha en que fueron cometidas o desde que la empresa haya tenido o podido tener conocimiento de la misma.

Las graves a los 20 días de trabajo del interesado, y las muy graves a los 60 días de trabajo del interesado, si en tal plazo no se procede a la imposición de sanción o a la apertura de expediente.

Art. 79. — *Cumplimiento sanción.* — Las sanciones por faltas leves serán cumplidas dentro del mes siguiente a la comunicación de las mismas.

En cuanto a las faltas graves, el plazo para el comienzo del cumplimiento será de dos meses y tres meses para las muy graves.

CAPITULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 80. — En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

Dada la determinada fabricación del producto y su afinidad con otros centros de producción en el extranjero, se tendrán en cuenta las disposiciones que, sobre esta materia, adopten en dichos centros, para transcribir en éste, o sucesivos convenios, las normas que consideren como muy importantes y que no figuren en este Convenio.

Art. 81. — El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto por 14 miembros, siete en representación de la empresa, en los que estarán incluidos el Jefe de Seguridad e Higiene, el responsable de los Servicios Médicos y el Jefe de Mantenimiento, y siete en representación social, elegidos por el Comité de Empresa, el cual procurará obtener la mayor representación de las diferentes áreas de fábrica.

El Comité por cada reunión que celebre extenderá el acta correspondiente, de la que se remitirá una copia al Comité de Empresa y a la Dirección, para que tenga carácter ejecutivo. Además, se enviará copia a la Delegación de Trabajo y a las secciones sindicales con representación en la empresa.

Será Presidente de este Comité el Jefe de Seguridad e Higiene.

Art. 82. — El Secretario será elegido por el Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 83. — El Comité de Seguridad e Higiene será puntualmente informado de todos los programas que en materia de Seguridad e Higiene se establezcan en la empresa, así como del presupuesto destinado a los mismos.

Siempre que visiten la empresa inspectora del Gabinete de Seguridad e Higiene o de Delegación de Trabajo para investigar un accidente. Será acompañado por un miembro de cada grupo sindical que pertenezca al Comité de Seguridad e Higiene.

CAPITULO X

REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 84. — *Enfermedad y accidente*

1. Enfermedad. La empresa abonará en cada expediente de enfermedad los tres primeros días, de los cuales no se hace cargo el I.N.S.S.

Este abono consistirá en sueldo base, diferencia puesto de trabajo y lineal del Anexo II del nivel a que cada afectado esté adscrito, más su antigüedad.

2. A partir del cuarto día de Incapacidad Laboral Transitoria, la empresa completará la indemnización diaria que le corresponda por el I.N.S.S. hasta el 100 por 100 de su salario base, diferencia puesto de trabajo y lineal del Anexo II del nivel que ostente cada afectado más antigüedad.

3. Accidente. Idem, que apartado 2, desde primer día.

4. El pago del complemento previsto en los apartados 2 y 3 estará sujeto a que el índice por absentismo por estos dos conceptos no sobrepase el 4 por 100 en la media de los 12 meses anteriores a la fecha que corresponda. De sobrepasarse este 4 por 100 se convocará al Comité de Empresa para analizar la nueva situación.

5. Para tener derecho a lo previsto en el punto 1, será necesario que el trabajador enfermo presente el parte de baja y alta oficial, utilizado por los facultativos de la Seguridad Social.

Art. 85. — *Ropa de trabajo.* — En el mes de enero de cada año impar, se procederá a dotar a todo trabajador de dos prendas de trabajo de acuerdo con las normas establecidas en relación a calidades y colores y al año siguiente y en el mismo mes se le otorgará una sola prenda.

La duración de las prendas de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, se sobreentiende que se trata de periodos efectivos de servicio y no de periodos naturales.

Todo trabajador tendrá la obligación de lavar su prenda de trabajo cuando menos cada 15 días.

Art. 86. — *Créditos para compra vivienda.* — La empresa, siempre que lo permitan sus posibilidades económicas, otorgará créditos sin devengo de interés y el plazo de amortización establecido en la actualidad, a los trabajadores que precisen adquirir viviendas para su exclusivo uso y para ello exigirá cuantos datos crea convenientes en cada caso. El límite máximo por cada crédito es de 500.000 pesetas en el momento actual, siendo su número de 16 al año, 8 en el primer semestre y 8 en el segundo semestre.

Dichos créditos serán otorgados por la Comisión de Mejoras Sociales del Comité de Empresa y un representante del Departamento de Personal.

Art. 87. — *Servicios Médicos.* — Con independencia de la finalidad específica que su Reglamento le impone, velará por la conservación y mejora de salud, no sólo de sus trabajadores, sino que estará también dispuesto a la ayuda de las familias de los mismos, mediante consultas médicas, igualmente se prestará el servicio de inyectables a los trabajadores fuera de servicio y a los familiares, teniendo en cuenta que estos servicios se realizarán fuera de las horas punta, necesarias para las primeras atenciones al personal de servicio.

Estos servicios médicos están a disposición de realizar las primeras curas necesarias en todo accidente de trabajo, como asimismo cuenta con los elementos necesarios para llevar a cabo los reconocimientos médicos que precisan los trabajadores.

Los servicios médicos de empresa, de acuerdo con el Comité de Higiene y Seguridad y la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo determinarán la práctica de reconocimientos especiales y no habituales en aquellos casos en que las condiciones del puesto de trabajo lo requieran.

CAPITULO XI

DERECHOS SINDICALES

Art. 88. — *Comité de Empresa*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y

3 A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los 18 meses siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido improcedente de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

Art. 89. — Secciones sindicales

1. Las acciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de los miembros del Comité de Empresa se establece en 2 (dos).

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo podrán estar representadas por un delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona que ejercerá las funciones propias de delegado sindical.

Los delegados sindicales y miembros de comisiones tendrán las mismas garantías contempladas en el apartado 2 del artículo anterior.

2. Funciones de los delegados sindicales

1) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la empresa.

2) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio al Comité de Empresa.

4) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o

del centro de trabajo general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7) Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

8) Las empresas darán a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa los TC-1 y TC-2.

Art. 90. — De la acción sindical

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario; recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que les remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Art. 91. — *Cuota sindical.* — A requerimiento de los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita a éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

CAPITULO XII

COMISION MIXTA

Art. 92. — La Comisión Mixta del Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus atribuciones específicas serán las siguientes:

1) Interpretación del Convenio.

2) Arbitrajes de los problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes o en los supuestos previstos, concretamente en el presente texto.

3) Conciliación facultativa en los problemas colectivos.

4) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5) Estudio de los conceptos salariales que puedan surgir por disposición legal.

6) Estudio de la evolución de las reclamaciones entre las partes contratantes.

7) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Art. 93. — La Comisión Mixta estará ya en funcionamiento a los 30 días de haber sido aprobado este Convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la Empresa como el Comité decidirán quienes han de ser los representantes de ambas partes.

Art. 94. — La Comisión Mixta estará formada por 8 representantes, 4 por parte de la empresa y 4 por la parte social. Los miembros de la Comisión podrán ser asistidos por los asesores internos respectivos que nunca tendrán voto. El sistema de votación para resolver cualquier asunto será el de mayoría de votos emitidos, por medio de papeleta secreta.

Art. 95. — *Moderador.* — El moderador será elegido en cada reunión por mayoría simple.

Art. 96. — El secretario será de libre designación de los miembros de la Comisión Mixta, debiendo recaer este nombramiento, en caso de no ser uno de los 8 miembros propuestos en el artículo 9, en un trabajador que únicamente en este caso, no tendrá voto.

Art. 97. — Los miembros de representación social serán elegidos por el Comité de Empresa.

Art. 98. — Los asesores serán designados libremente por los componentes de la Comisión Mixta.

Art. 99. — La Comisión Mixta se reunirá siempre que lo decida el 50 por 100 de la Comisión, o cuando un 10 por 100 de los trabajadores de la plantilla lo soliciten, y cuando menos, cada 3 meses.

DISPOSICION FINAL

Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario.

Asimismo, será nula toda renuncia a los derechos reconocidos en este Convenio.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA — ANEXO 1
Distribución de puestos de trabajo por áreas y niveles

DIVISION FILMS		SERVICIOS		DIVISION TRANSFORMACION		ESTRUCTURA	
CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO
NIVEL I							
178	Ayud. devanadoras			259	Recogida bolsas y sobres	443	Servicio limpieza
178	Ayud. guillotinas					943	Ordenanza
178	Empaquetado y selección						
179	Cortador de mandriles						
179	Conductor máquina viruta						
179	Enfardador viruta						
179	Devanador picos rollos						
179	Conductor máquina rollitos						
NIVEL II							
129	Transporte rollos hilatura	311	Herramentista	219	Saca-pruebas	412	Montador tubos
159	Ayudante polietileno			229	Afilador cuchillas	413	Conductor carret. elev.
169	Ayudante P.V.C.			229	Limpieza tinteros	413	Embalador exp.
178	Conductor devanadora			231	Suministrador tintas	413	Transporte tubos
178	Conductor guillot. g. prod.			259	Guillot. cajas cartón	413	Cond. carretilla eléctrica
178	Cond. guillot. m. prod.			259	Confec. cajas cartón	935	Dependiente almacén
178	Cond. troqueladora			279	Ayudante bobinadoras impr.		
179	Ayudante bob. fabricación			279	Conductor guillotina		
179	Empaquetador			279	Empaquetado		
179	Embalador bob. fabricación			289	Ayudante complejos		
179	Ayudante bobinadoras metalizac.			289	Empaquetador		
189	Almacenero clásico			529	Ayudante metalizadora		
NIVEL III							
129	Enganchador hilatura	329	Conductor cal	219	Montaje huecograbado	412	Montador embalajes
139	Transporte rollos			229	Ayudante rotativas	412	Cortador y mont. tubos
149	Recuperador baños «B»			229	Montaje rodillos	413	Almacenero
159	Alimentador maq. polietileno			231	Conductor mezclas «B»	443	Portero
179	Conductor bobinadoras recuper.			259	Maestra femenina	931	Advo. control y reg. facturas
179	Afilador cuchillas			279	Conductor cortadora	934	Gruista
179	Conductor bobinadoras Bielloni			279	Maestra femenina	934	Cond. carr. eléctrica
194	Adm. export. «C»			291	Administ. Transform. «B»	934	Pesador y desc. cisternas
195	Secret. dir. com. films			529	Ayudante lacadora	934	Peón
				572	Analista laborat. tintas	935	Ofic. almacén
				582	Adm. auxiliar	944	Adm. corresp. y archivo
				588	Adm. datos IBM. T.	973	Cond. máquina Dixon
NIVEL IV							
129	Regulador Tolva	311	Mecánico «B»	219	Conduct. baños cobre	412	Cort. mont. embal. exportación
129	Colorista	311	Soldador	219	Pulido	413	Ofic. albaranes
129	Enrollador	311	Fontanero	219	Conduct. baños cromo	413	Adm. fact. y operador
169	Preparador P.V.C.	312	Ajustador «B»	231	Conduct. fab. tintas «A»	443	Guarda
177	Adm. control pedidos	313	Elect. mant. y mant. «C»	231	Conduct. fab. tintas «B»	931	Adm. cont. impuestos
179	Conduct. bob. Kampf norm.	314	Albañil 2.ª	231	Conduct. mezclas «A»	932	Adm. cont. cuentas y bancos
189	Almacenero king	315	Engrasador	231	Conduct. vehic-disolv.	932	Adm. cobros y pagos
193	Adm. fabric. plásticos	339	Carbonero	259	Conduct. récord	935	Adm. salidas almacén
		349	Conductor depuradora	269	Conduct. bolsas y sob. plas.	943	Chófer
		421	Analista 2.ª Isol	279	Conduct. bobin. Kampf	944	Oper. maq. escrit.
		421	Analista 2.ª plásticos	279	Conduct. bobin. Bielloni	948	Recep. teléfono y telex
				289	Conductor complejos «B»	948	Ofic. multicopista
				299	Secret. div. transform.	979	Adm. desarrollo y doc.
				572	Analista labor. complejos		
				572	Analista labor. transfor.		
				582	Adm. delegación regional		
				584	Adm. delegación regional		
				585	Adm. delegación regional		
				588	Adm. control precios T.		

DIVISION FILMS		SERVICIOS		DIVISION TRANSFORMACION		ESTRUCTURA	
CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO
NIVEL V							
119	Oficial sosas sund	311	Tubero «A»	219	Cromista retocad. «B»	412	Cort. mont. cajas y palets
119	Conductor simplex	313	Elect. mont. y mant. «B»	219	Fotógrafo 1. ^º	412	Troq. cort. cajas
119	Cambio montaj. y funda	314	Albañil 1. ^º	219	Fotógrafo 2. ^º	931	Adm. cont. proveedores
139	Enrollador isol	316	Analista mantenimiento	219	Sensib. e insolado	932	Adm. seguimiento impagados
139	Preparador barniz	319	Adm. planif. y prog. mantenim.	219	Pintado	935	Adm. entradas alm.
139	Recuperador disolventes	329	Conductor aguas	219	Grabado	961	Operador informática
159	Conductor polietileno	431	Adm. control calidad	229	Cond. resp. lim. 5 + color	963	Analista organización
169	Conductor P.V.C.	431	Controlador calidad	259	Cond. cello-mat. esp.		
179	Adm. partes y copnt. rollos			259	Cond. CS III - Pouches		
179	Cond. bob. kampf espec.			289	Cond. bobin. complejos		
179	Controlador pedidos			519	Cond. complejos		
179	Volante bobin. fabric.			529	Cond. metalizadora		
179	Conduct. bobinadora metal			572	Controlador calidad		
194	Adm. export. «B»			596	Dibujante «C»		
195	Adm. codific. IBM						
199	Secret. director films						
NIVEL VI							
119	Conductor viscosa	311	Mecánico «A»	219	Cromista retoc. «A»	931	Adm. contab. general
129	Conductor hilatura	311	Tornero	229	Conduct. rot. 5 + colores	933	Adm. compras
139	Conductor isol	311	Tubero especial	229	Conduct. rot. 4 — colores	934	Encarg. cuadrilla
149	Recuperador baños «A»	311	Plomista y anticorrosivos	289	Conductor complejos «A»	938	Adm. cont. gestión
177	Adm. planif. films	311	Oficial neumática	291	Adm. transform. «A»	941	Adm. asuntos generales
179	Adm. prep. montajes	312	Ajustador «A»	529	Conductor lacadora	941	Adm. nóminas y j. porteros
194	Adm. importaciones	313	Elect. mont. y mant. «A»	596	Dibujante «B»	963	Adm. cont. producc.
		315	Inspector mant. prevent.	597	Adm. desarr. y prep.		
		338	Mecánico calderas «A»	597	Adm. corrector		
		339	Fogonero	599	Adm. planif. y transform.		
		391	Delineante				
		421	Analista 1. ^º				
		441	Analista seguridad				
NIVEL VII							
194	Amd. export. «A»	311	Montador mecánico «A»	519	Cond. rot. «in line»	413	Contram. turno exp.
				579	Ayudante asist. técnica		
				596	Dibujante «A»		
NIVEL VIII							
159	Contraamaestre polietileno	311	Contraamaestre tubero	231	Contraamaestre tintas	413	Contram. exped.
169	Contraamaestre P.V.C.	313	Oficial turno T. elect.	259	Contraamaestre bolsas	991	Secret. D. General
178	Contraamaestre dev. guill. y ar.	329	Contraamaestre aguas y f.	279	Contraamaestre bobin. impre.		
179	Contraamaestre bobin. fabric.	391	Delineante proyectista	289	Contraamaestre complejos		
195	Delegado comercial	421	Contraamaestre laboratorio	582	Delegación comercial		
				584	Delegación comercial		
NIVEL IX							
119	Contraamaestre viscosa	311	Contraamaestre mecánico	219	Contraamaestre fotografía	961	Anal. - program. informática
129	Contraamaestre hilatura	311	Contraamaestre neumática	219	Contraamaestre huecograbado		
139	Contraamaestre isol	313	Contraamaestre electrónica	229	Contraamaestre rotativas		
		313	Contraamaestre eléctrico				
		339	Contraamaestre calderas				
NIVEL X							
179	Jefe taller bobinadoras fabric.			582	Tecn. asis. técnica	942	Ayudante Técnico Sanitario
				588	Jefe gestión comercial		
				596	Jefe dibujantes		
NIVEL XI							
194	Jefe impot. -exportaciones	312	Jefe taller ajuste	572	Jefe control transformación	412	Jefe embalajes
195	Jefe ventas div. films	392	Jefe inversiones	597	Jefe preparación	413	Jefe expediciones
						935	Jefe almac. y cuadrilla
						973	Jefe desarr. compl.

DIVISION FILMS		SERVICIOS		DIVISION TRANSFORMACION		ESTRUCTURA	
CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO
				NIVEL XII		931 932 941 961	Jefe contabilidad Jefe tesorería Jefe adm. personal Jefe anal. y explot. inf.
129 179	Jefe hilatura Jefe bobin. fabricación	311 313 339	Jefe taller mecánico Jefe taller eléctrico Jefe aguas calder. depur.	292 292 293	Jefe formas e imprenta Jefe rot. tintas Jefe transform. complejos	963	Jefe organ. exped. embalajes
		421	Jefe laboratorio			938	Jefe control gestión
119 139 195	Jefe viscosa y baños Jefe isol y fab. plásticos Delegado regional	319	Jefe ejecuc. mantenimiento	579 581 582 584 585	Jefe asist. técn. y mark. Jefe delegación regional Jefe delegación regional Jefe delegación regional Jefe delegación regional		
				NIVEL XVI			
				291 599	Jefe producción transform. Jefe planificación T.		

Anexo n.º II

Tablas de salarios brutos por niveles, en vigor a partir de 1/1/87
Incremento 6,5 por 100 sobre 31/12/86

		TOTAL ANUAL Y DISTRIBUCION						
NIVEL	GRUPO SEGUR. SOCIAL	TOTAL ANUAL	DIF. PUESTO TRABAJO			Extra Primavera	PRIMA PRODUCCION 12 meses	
			BASE 15 meses 455 días	13 meses 339 días	LINEAL 15 meses 455 días			
I	7/10/6	1.409.050	54.119	20.816	17.579	62.978	6.568	
II	7/ 9/6	1.469.601	1.786	799,13	577	62.978	6.568	
			57.147	21.979	17.579			
III	7/ 9/6	1.532.873	1.886	843,53	577	62.978	6.568	
			60.310	23.197	17.599			
IV	5/ 8/6	1.598.989	1.989	891,93	577	62.978	6.568	
			63.616	24.468	17.579			
V	5/ 8/6	1.668.084	2.099	939,32	577	62.978	6.568	
			67.072	25.795	17.579			
VI	4/ 5/8	1.740.285	2.213	990,13	577	62.978	6.568	
			70.681	27.185	17.579			
VII	4/ 5/8	1.836.544	2.332	1.043,39	577	62.978	6.568	
			75.495	29.035	17.579			
VIII	4/ 5/8	1.894.579	2.490	1.115,28	577	62.978	6.568	
			78.397	30.151	17.579			
IX	4/ 5/8	1.976.974	2.587	1.156,28	577	62.978	6.568	
			82.517	31.735	17.579			
X	3	2.063.073	2.722	1.218,14	577	62.978	6.568	
			86.821	33.392	17.579			
XI	3	2.154.249	2.821	1.269,13	577	62.978	6.568	
			91.380	35.145	17.579			
XII	3	2.247.076	2.910	1.320,13	577	62.978	6.568	
			96.021	36.931	17.579			
XIII	2	2.345.333	3.000	1.371,13	577	62.978	6.568	
			100.934	38.820	17.579			
XIV	1	2.448.005	3.090	1.422,13	577	62.978	6.568	
			106.068	40.794	17.579			
XV	1	2.555.309	3.180	1.473,13	577	62.978	6.568	
			111.433	42.858	17.579			
XVI	1	2.667.425	3.270	1.524,13	577	62.978	6.568	
			117.038	45.015	17.579			

— Prima especial sábados y domingos: 1.754 pesetas.

Ayuntamiento de Miranda de Ebro

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en la sesión celebrada el día 27 de febrero de 1987, acordó:

1.º — Amortizar las siguientes plazas vacantes de la plantilla del personal funcionario de carrera a este Ayuntamiento, la cual fue aprobada anteriormente por acuerdo del Excelentísimo Ayuntamiento Pleno adoptado en la sesión celebrada el día 17 de febrero de 1986 y modificada por el mismo en la sesión del día 30 de julio del mismo año:

— 1 plaza de guardia de la Policía Municipal, que se amortizará a partir del día 15 de octubre de 1987 por jubilación forzosa del funcionario que la ocupa en la actualidad.

— 2 plazas de operarios, una de ellas se amortizará a partir del día 22 de agosto de 1987, por jubilación forzosa del funcionario que la ocupa en la actualidad.

2.º — Crear las plazas que a continuación se detallan:

Funcionarios:

— 1 plaza de Técnico de Administración Especial (Rama Económica).

— 1 plaza de Administrativo de Administración General.

— 2 plazas de Auxiliares de Administración General.

— 2 plazas de Cabo de la Policía Municipal.

— 1 plaza de Subalterno.

Personal Laboral

— 2 puestos de Empleadas de Limpieza (peón).

— 1 puesto de Mecánico-Conductor.

— 1 puesto de Capataz de Jardineros.

3.º — Aprobar la nueva Plantilla del personal funcionario de carrera, personal eventual y laboral de este Ayuntamiento, actualizada al 27 de febrero de 1987, con arreglo al siguiente detalle:

	PLAZAS	DENOMINACION	COEFIC.	GRUPO
--	--------	--------------	---------	-------

Funcionarios con habilitación de carácter nacional

HCN	1	Secretario General	5	A
HCN	1	Interventor	5	A
HCN	1	Depositario	5	A
HCN	1	Oficial Mayor	5	A

Escala de Administración General

— Subescala de Técnicos

AGT	1	Técnico	5	A
-----	---	---------	---	---

— Subescala de Administrativos

AGAD	9	Administrativo	2,3	C
------	---	----------------	-----	---

— Subescala de Auxiliares

AGAU	15	Auxiliar	1,7	D
------	----	----------	-----	---

— Subescala de Subalternos

AGSB	1	Subalterno	1,3	E
------	---	------------	-----	---

	PLAZAS	DENOMINACION	COEFIC.	GRUPO
--	--------	--------------	---------	-------

Escala de Administración Especial

— Subescala de Técnicos

• Clase: Técnicos Superiores

AETS	1	Técnico en Economía	5	A
AETS	1	Técnico en Información	5	A
AETS	1	Arquitecto	5	A

• Clase: Técnicos Medios

AETM	2	Aparejador	3,6	B
AETM	1	Asistente Social	3,6	B

• Clase: Técnicos Auxiliares

AETA	1	Director Educación Física Director de las Instalaciones Deportivas Municipales	2,9	C
AETA	2	Delineante	2,3	C

— Subescala de Servicios Especiales

• Clase: Cometidos Especiales

AESECE	1	Director Banda de Música	5	A
--------	---	--------------------------	---	---

— Subescala de Servicios Especiales

• Clase: Policía Municipal

AESEPM	1	Suboficial	2,6	C
AESEPM	1	Sargento	2,1	C
AESEPM	8	Cabo	1,9	D
AESEPM	2	Guardia de 1.ª (a extinguir)	1,7	D
AESEPM	45	Guardia	1,7	D

• Clase: Servicio de Extinción de Incendios:

AESEEI	1	Suboficial	2,6	C
AESEEI	4	Cabo	1,9	D
AESEEI	22	Bombero	1,7	D

• Clase: Personal de Oficios:

a) Encargados

AESEE	1	Encargado Personal Oficio	1,9	D
AESEE	1	Encargado Parque Móvil	1,9	D

b) Oficiales

AESEO	4	Oficial Albañil	1,7	D
AESEO	3	Oficial Electricista	1,7	D
AESEO	1	Oficial Fontanero	1,7	D
AESEO	2	Oficial Mecánico-Conductor	1,7	D
AESEO	1	Oficial Sepulturero	1,7	D
AESEO	3	Matarife (a extinguir)	1,7	D

c) Ayudantes

AESEA	3	Ayudante de Oficio	1,5	E
AESEA	2	Ayudante de Jardinero	1,5	E

d) Operarios

AESEOP	8	Operario	1,3	E
--------	---	----------	-----	---

Personal Eventual

	1	Secretario particular de la Alcaldía (funcionario de empleo)	5	
--	---	--	---	--

Subastas y Concursos

Junta Vecinal de Hormazuela

Acordada por esta Junta Vecinal la enajenación de una casa sita en esta localidad, calle Iglesia, número 7, se hace público que la subasta correspondiente tendrá lugar en esta Casa Consistorial, a las doce horas del día en que se cumplan 21 hábiles, contados a partir del siguiente al en que aparezca este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Tipo de licitación: 511.226 pesetas.

Presentación de plicas: en la Secretaría de esta Junta Vecinal, hasta las doce horas del día hábil anterior al señalado para la subasta.

Garantía provisional: 20.449 pesetas.

Garantía definitiva: 6 por 100 del importe de la adjudicación.

Modelo de proposición

Don, de, años de edad, vecino de (.....), calle, núm., titular del D.N.I. número, enterado del pliego de condiciones económico-administrativas, así como de los documentos obrantes en el expediente, ofrece la cantidad de (en letra y número) pesetas, para la adjudicación de una casa sita en esta localidad, calle de la Iglesia, número 7, en las condiciones exigidas por la Junta Vecinal de Hormazuela.

Se adjunta resguardo de haber depositado la cantidad de 20.449 pesetas en concepto de garantía provisional, así como declaración de no estar afectado por incapacidad.

(Fecha y firma).

Hormazuela, 25 de marzo de 1987.
El Alcalde, Antonio Iglesia.
2702.—3.125,00

Junta Vecinal de Momediano

Por acuerdo de esta Junta Vecinal y con la correspondiente autorización de la Delegación Provincial de Montes, Caza, Pesca y Conservación de la Naturaleza, se anuncia subasta pública del siguiente aprovechamiento de maderas:

Monte «San Martín», número 407.

Pertenencia: Junta Vecinal de Momediano.

Término municipal: Medina de Pomar.

Clase aprovechamiento: madera pino silvestre.

Unidades: 351 pinos con 305 m.³

Localización: Cuartel E-tramo 1.

Tasación: 1.856.000 pesetas.

Pliego de condiciones: Podrá examinarse en esta Junta Vecinal de 10 a 14 horas. El pliego de condiciones citado queda expuesto al público por espacio de ocho días, a fin de que las personas interesadas puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen pertinentes, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Presentación de proposiciones: De la Junta Vecinal de esta localidad hasta media hora antes de la señalada para la presentación de plicas.

Apertura de plicas: El acto de apertura de plicas se celebrará en la Casa-Concejo de esta Junta Vecinal, a las trece horas del veintevé día hábil a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Fianza provisional y definitiva: La fianza provisional será del 5 por 100 del valor de la tasación y la definitiva del 6 por 100 del precio de adjudicación.

Otras condiciones: De quedar desierta la subasta se celebrará una segunda, en las mismas condiciones y hora señalada para la primera, el décimo día hábil al señalado para la primera, a contar desde el día siguiente hábil a la celebración de ésta.

Todos los gastos que origine la celebración de esta subasta, tales como anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia e incluso el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), será de cuenta del adjudicatario.

Modelo de proposición

Don, de años de edad, natural de, con domicilio en, calle, núm., en representación de, que acredita con, en relación con el anuncio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, número, de fecha, a ejecutar en el monte «San Martín», número 407, ofrece la cantidad de pesetas (en letra y número), ajustándose en todo a las condiciones facultativas y económico-administrativas que regulan la subasta y que declara conocer y acepta en toda su integridad.

Lugar, fecha y firma.

Momediano, 27 de marzo de 1987.
El Alcalde-Pedáneo, Anastasio Paredes.

2567.—6.050,00

Ayuntamiento de Berberana

El próximo día 13 de mayo, y a las trece horas, se procederá, en el Salón de Sesiones del Ayuntamiento de Berberana, a la celebración de la subasta para la enajenación del siguiente aprovechamiento forestal:

— 251 pinos silvestres, con un volumen de madera de 222 m.³, y un precio de tasación de 1.026.000 pesetas, marcados en los tramos II y III del monte «El Pinar», de Berberana.

Garantías: Los licitadores que deseen tomar parte en la subasta deberán depositar una fianza provisional del cinco por ciento del precio de tasación. La fianza definitiva será del seis por ciento del precio de adjudicación. El depósito de dichas fianzas podrá realizarse en cualquiera de las formas previstas en el vigente Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Presentación de proposiciones: Los pliegos se presentarán cerrados y lacrados, si así se desea, en la Secretaría del Ayuntamiento, todos los días hábiles, en horas de oficina, desde la publicación del presente anuncio hasta una hora antes de la fijada para la celebración de la subasta.

A la proposición se acompañará declaración jurada de no hallarse incurso en alguna circunstancia de incompatibilidad o imposibilidad para contratar con la Administración, según establece la vigente legislación, así como el justificante acreditativo del depósito de la correspondiente fianza provisional.

El pliego de condiciones económico-administrativas podrá ser examinado, todos los días hábiles, en horas de oficina, hasta el día de celebración de la subasta.

Modelo de proposición

Don, de, años de edad, con residencia en, calle, número, en nombre propio (o en representación de, lo que acredita con), en relación con la subasta referida ofrece la cantidad de pesetas.

Fecha y firma.

Berberana, 7 de abril de 1987. — El Alcalde-Presidente, Clemente Usaola Guinea.

2568.—4.520,00