



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS



<b>SUSCRIPCIÓN</b> Anual ..... 5.300 ptas. Semestral ..... 3.180 ptas. Trimestral ..... 2.014 ptas. Ayuntamientos .. 3.975 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS  <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo  ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	<b>INSERCIÓNES</b> 150 ptas. por línea (DIN A-4) 100 ptas. por línea (cuartilla) 1.000 ptas. mínimo Pagos adelantados
<b>FRANQUEO CONCERTADO</b> Núm. 09/2*	Ejemplar: 60 pesetas      —      De años anteriores: 150 pesetas	Depósito Legal: BU - 1 - 1958
<b>Año 1989</b>	<b>Miércoles 4 de octubre</b>	<b>Número 189</b>

### Providencias Judiciales

#### BURGOS

##### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número uno de Burgos.

Hace saber: Que en los autos que a continuación se dirán obra dictada la sentencia, cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia. — En la ciudad de Burgos, a dos de mayo de mil novecientos ochenta y nueve.

El Ilmo. señor don Ildelfonso Barcalá Fdez. de Palencia, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número uno de los de esta capital, ha visto los presentes autos de juicio ejecutivo, promovidos por Psa. Credit España, S.A., representado por el Procurador Concepción Santamaría Alcalde, y dirigido por el Letrado contra Francisco José Adán Sevilla, declarado en rebeldía, y...

Fallo: Que debo mandar y mando seguir adelante la ejecución despachada, hasta hacer trance y remate de los bienes embargados a Francisco José Adán Sevilla, y con su producto entero y cumplido pago a la parte actora, de las responsabilidades por que se despachó la ejecución, la cantidad de 728.521 pesetas, importe del principal, y además al pago de los gastos de protesto, intereses devengados desde esta sentencia al tipo establecidos en el artículo 921 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y las costas, a cuyo pago debo

condenar y condeno expresamente a la parte demandada.

Contra esta sentencia cabe interponerse recurso de apelación, ante la Excelentísima Audiencia Provincial de esta capital, deducible ante este Juzgado en el término de cinco días.

Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y se expide el presente para que sirva de notificación en legal forma a la parte demandada en ignorado paradero.

Dado en Burgos, a cuatro de septiembre de mil novecientos ochenta y nueve. — El Secretario (ilegible).

5613.—5.250,00

##### Juzgado de Distrito número tres

###### Cédula de notificación

En los autos de juicio de faltas número 385/89, se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva dice así:

«Sentencia. — En Burgos, a cinco de septiembre de mil novecientos ochenta y nueve. En nombre de Su Majestad don Juan Carlos I, Rey de España. Vistos en juicio oral y público, por doña María Teresa Monasterio Pérez, Magistrado-Juez del Juzgado de Distrito número tres de Burgos, los autos de juicio de faltas número 385/89, a virtud de denuncia de la Comisaría del Cuerpo Nacional de Policía de Bilbao, figurando como perjudicado Cándido Téllez Rodríguez, mayor de edad y vecino de Rubi de Bracamonte (Valladolid), contra Juan Antonio Campos Silva, ma-

yor de edad y con último domicilio conocido en Sestao (Vizcaya), calle Iberia número 9, sobre falta contra la propiedad, en cuyo procedimiento ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Fallo: Que debo de condenar y condeno a Juan Antonio Campos Silva, como autor responsable de una falta de contra la propiedad, a la pena de cinco días de arresto menor y pago de costas. Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. Firmado. — María Teresa Monasterio. Rubricados».

Y para que conste y sirva de notificación en forma a Juan Antonio Campos Silva, 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 recurso de apelación contra la misma, en Burgos, a seis de septiembre de mil novecientos ochenta y nueve. — El Secretario (ilegible).

5614.—3.600,00

#### ARANDA DE DUERO

##### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

###### Cédula de notificación y citación de remate

Doña María Isabel Alonso Grañeda, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia de Aranda de Duero y su partido.

Por medio de la presente y en virtud de lo acordado por el señor Juez

en los autos de juicio ejecutivo, civil 117 de 1988, promovidos a instancia de Banco del Oeste, S.A., representado por el Procurador señor Oriza Pérez, contra don Juan Carlos Ruiz Escorial y doña María del Pilar Díaz Trujillo, mayores de edad, casados, vecinos que fueron de Aranda de Duero, hoy en ignorado paradero, se ha procedido al embargo, sin previo requerimiento de pago, de los siguientes bienes de su propiedad:

1.º Apartamento en calle Las Eras, núm. 7, 2.º C, sito en Fresno de la Fuente, de 88,29 metros cuadrados.

2.º Vehículo, marca Renault-5, matrícula M-2801-BU.

Asimismo, y por medio de la presente, se procede a citar de remate a los demandados don Juan Carlos Ruiz Escorial y doña María del Pilar Díaz Trujillo para que en término de nueve días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, pueden oponerse a la ejecución despachada, personándose en los autos en legal forma mediante Abogado y Procurador, haciéndoseles saber que las copias de la demanda y documentos presentados se hallan a su disposición en la Secretaría de este Juzgado, previniéndoles caso de no hacerlo, que se les declarará en rebeldía y seguirá el juicio su curso, sin volver a citarles ni hacerles otras notificaciones que las que determina la Ley.

Y para que conste y sirva de notificación y citación de remate a los demandados antes expresados, expido el presente en Aranda de Duero a uno de septiembre de mil novecientos ochenta y nueve. — La Secretaria, María Isabel Alonso Grañeda.

5615.—4.350,00

Doña María Isabel Alonso Grañeda, Secretaria del Juzgado de Instrucción de Aranda de Duero y su partido.

Hago saber: Que el señor Juez de Instrucción de este partido, por resolución de esta fecha, dictada en las diligencias previas número 835/89, seguidas sobre accidente de circulación con lesiones y daños, ha acordado citar de comparecencia ante este Juzgado a Miguel Rivas García, de 25 años de edad, soltero, electricista, nacido en Vigo (Pontevedra),

hijo de Antonio y de Olimpia, vecino de Zurich (Suiza), calle Manessestr, 25, cuyo domicilio en España se desconoce, con el fin de recibirle declaración, reseñar su permiso de conducir, circulación y documentación del seguro correspondientes a la furgoneta ZH-37043, tasar los daños y hacerle el ofrecimiento de acciones del artículo 109 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, advirtiéndole que en el caso de no comparecer le parará el perjuicio a que haya lugar en derecho.

Y para que tenga lugar la citación acordada, expido la presente en Aranda de Duero, a cuatro de agosto de mil novecientos ochenta y nueve. La Secretaria, María Isabel Alonso Grañeda.

5342.—3.000,00

## MIRANDA DE EBRO

### Juzgado de Distrito

#### *Cédula de requerimiento*

Por haberlo así acordado en resolución dictada con esta fecha en el juicio de faltas núm. 1.127 de 1988, por la presente se requiere al condenado Juan Rodríguez Torres, mayor de edad y actualmente en ignorado paradero, para que dentro del término de tres días haga efectiva la multa de dos mil pesetas que le ha sido impuesta, sufriendo, en caso de impago, arresto sustitutorio de dos días.

Dado en Miranda de Ebro, a uno de septiembre de mil novecientos ochenta y nueve. — El Secretario (ilegible).

5637.—1.350,00

## BRIVIESCA

### Juzgado de Distrito

#### *Cédula de citación*

En virtud de lo acordado en propuesta de providencia del mismo día de la fecha, dictada en los autos de juicio de faltas número 193/89, seguidos en virtud de atestado de la Guardia Civil, sobre imprudencia con lesiones, contra María José Guerreiro Da Silva y Missoun Chaoux, resultando perjudicados Joao Miguel Da Silva (menor) y Manuel Francisco Guerreiro Da Silva, para que comparezcan en este Juzgado en el plazo de 10 días

Missoun Chaoux con último domicilio conocido en 76 Route de L'Empereur, 92500-Rueil Malmaison (Francia), María José Guerreiro Da Silva, Joao Miguel Da Silva (menor) y Manuel Francisco Guerreiro Da Silva, todos ellos con último domicilio conocido en 300 Rue Jean Jaures, 94700-Maisons Alfort (Francia), deberán comparecer con todos los medios de prueba de que intente valerse, advirtiéndole que de no comparecer les parará el perjuicio a que hubiere lugar.

Y para que sirva de citación a María José Guerreiro Da Silva, Mossoum Chaoux, Joao Miguel Da Silva (menor) y Manuel Francisco Guerreiro Da Silva, expido la presente en Briviesca, a dieciocho de agosto de mil novecientos ochenta y nueve. — La Secretaria (ilegible).

5414.—3.600,00

## CASTROJERIZ

### Juzgado de Distrito

#### *Cédula de notificación y requerimiento*

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha, dictada en el juicio de faltas número 23/89, por lesiones y daños, por imprudencia contra Alberto Gonsalves Sabino, cuyo último domicilio conocido lo tuvo en 94170 Le Perreux Sur Marne (Francia), y en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, se requiere por medio de la presente a dicho condenado, para que en el plazo de tres días satisfaga en este Juzgado la multa de 10.000 pesetas que le fue impuesta por sentencia firme de fecha 6 de junio de 1989, bajo apercibimiento que de no verificarlo le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Al propio tiempo y por este conducto se le da traslado de la tasación de costas practicada en dicho juicio, que asciende a la cantidad de pesetas 212.913, incluida la multa impuesta, para que en el plazo de tercer día pueda impugnarle en este Juzgado de considerarlo oportuno.

Y para que mediante la publicidad en el «Boletín Oficial» de la provincia sirva de notificación y requerimiento a dicho condenado a los efectos acordados, expido la presente en Castrojeriz, a 11 de agosto de 1989. — La Secretaria (ilegible).

5405.—2.500,00

# ANUNCIOS OFICIALES

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

## CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 16 de junio de 1989, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sociedad Española de Productos Fotográficos «Valca», S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sociedad Española de Productos Fotográficos «Valca», S.A., suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de empresa en representación de los trabajadores, el día 8 de junio de 1989 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el art. 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 15 de junio de 1989.

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

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 16 de junio de 1989. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

\* \* \*

### Convenio Colectivo de la Sociedad Española de Productos Fotográficos «Valca», S.A. Sopeñano de Mena (Burgos)

Reunidos el día ocho de junio de mil novecientos ochenta y nueve de una parte, los representantes de los trabajadores de la empresa Sociedad Española de Productos Fotográficos «Valca», S.A., del centro de trabajo de Sopeñano de Mena (Burgos), que se relacionan a continuación, y de la otra los representantes de la Dirección de la empresa, que también se citan a continuación:

Representantes de los trabajadores: don Roberto González Franco, doña Paloma Gómez Ruiz, don Jaime Henales López, don Daniel Paz Vergara, don Francisco Javier Mena Zúrimendi, don Jesús María Alonso Cano, don J. Manuel Núñez Ortiz de Zárate, doña María Teresa Arena García, don Francisco Ortiz Velasco, doña Rosario Axpe Eguleor.

Representantes de la Dirección de la empresa: don Edmundo Peñín Macía, don Juan Fernández Brizuela, don Ramón Torre Gil, don Pedro Miguel García Olaverri, don Cándido Rotaeché Leis.

Acuerdan los siguientes artículos, correspondientes al XVII Convenio Colectivo.

## CAPITULO I

### Disposiciones generales

Artículo 1. — El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Sociedad Española de Productos Fotográficos «Valca», S.A., y el personal del centro de trabajo de fábrica de Sopeñano de Mena (Burgos), correspondiente a la nómina del mismo e incluido en los niveles del 0 al 5.

Art. 2. — Su duración será de un año y entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 1989, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1989.

Art. 3. — Las cláusulas de este Convenio formarán un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente en conjunto y en cómputo anual.

Art. 4. — En todo caso, la entrada en vigor del presente Convenio no supondrá disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan reconocidas los trabajadores con anterioridad al mismo consideradas en su conjunto y cómputo anual, acreditadas y sin perjuicio de las absorciones y compensaciones legales.

Art. 5. — El presente Convenio se entenderá denunciado a todos los efectos el 1 de octubre de 1989.

## 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.

Valca tiene establecida una organización y racionalización del trabajo que pretende permitir utilizar a su personal en el puesto más adecuado a sus características, y con la mayor eficacia, y establecida una estructura de niveles y de remuneraciones lo más equitativa y estimulante posible de la actividad laboral.

Se acuerda una adaptación de los escalones existentes hasta 1988 a los niveles del Convenio General de Químicas de Feique existentes en la actualidad, de acuerdo con la siguiente tabla de equivalencias:

Nivel	Escalón
0	3 (nuevo ingreso)
1	7
2	8
3	10
4	12
5	14

La adaptación a estos niveles se ha llevado a cabo encajando cada puesto de trabajo existente en el nivel correspondiente del Convenio General Feique.

En todos los casos se garantiza, a título personal, la remuneración correspondiente al escalón que percibía con el escalonamiento anterior.

Con el fin de mantenerla, se continuarán empleando sistemas de valoración de tareas y de medida de trabajos utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de nuestra empresa.

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 en vigor.

### CAPITULO III

#### Valoración de tareas

Art. 7. — La valoración de los puestos de trabajo y de nuevas tareas será realizada por una comisión de estudio y asesoramiento, llamada comisión de valoración, compuesta de igual número de miembros nombrados por la Dirección, a nivel de mando, y por el Comité de empresa, potenciándola al máximo para una actuación eficaz de la misma.

Para la realización de la labor de esta comisión, la empresa facilitará toda la información necesaria, tanto técnica, como descripción de funciones, necesidades del personal con cualidades determinadas, y en general, cuanto pueda facilitar el mejor cumplimiento de su cometido.

Art. 8. — Si un productor o un grupo de ellos no estuviera conforme con la valoración asignada a su puesto de trabajo, podrá presentar la reclamación oportuna ante el Comité de empresa, que la estudiará en la primera reunión reglamentaria.

Si el Comité estima justificada la reclamación, ésta será sometida, con su respectivo informe, a la comisión de valoración, que resolverá en definitiva, dentro del plazo máximo de tres meses.

Si el comité desestima la reclamación, el interesado podrá recurrir a la misma comisión de valoración para su definitiva resolución en el mismo plazo indicado de tres meses.

Si la reclamación fuera estimada, tendrá efectos retroactivos a la fecha de su presentación.

Art. 9. — La valoración de las tareas de los puestos de trabajo solamente podrán ser revisadas cuando concurren en ellas algunas de las circunstancias siguientes:

a) Al variar las funciones asignadas, y tan sólo por la influencia que el cambio afectado pueda tener en alguno de los factores de la calificación y repercutan en el nivel asignado.

b) Al cambiar las condiciones en que se realiza el trabajo, bien por mecanización, cambio de método operativo, modificación de condiciones ambientales u otras que influyan en su desarrollo.

c) Cuando problemas de disponibilidades de personal con una cualificación determinada, aconsejen modificar el baremo de calificación en lo referente a dicha cualidad, en cuyo caso la revisión afectará a todos los puestos de trabajo en que ocurra dicha circunstancia.

En los casos a) y b) el resultado de la revisión repercutirá en idéntica forma en la retribución del personal afectado.

En el caso c), cuando la revisión suponga una reducción en la calificación del personal afectado, será mantenida la retribución correspondiente a la anterior valoración a todos los titulares anteriores, más no así a los nuevos, hasta tanto que por aplicación de una nueva política de salarios se supere esta retribución con la nueva calificación. Por el contrario, si de ello se deriva una superior calificación, se aplicará la nueva retribución a todo el personal afectado a partir de la fecha en que se verifique una modificación de retribuciones.

Art. 10. — Con el fin de que cada trabajador pueda ocupar el puesto de trabajo más en armonía con sus aptitudes, se establece para todo el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, médicas, intelectuales o psicotécnicas que la Dirección señale como conducentes a dicha finalidad.

Las personas de la empresa que para la realización de su cometido en el mejor acoplamiento del personal a las tareas deban conocer los resultados de esta clase de pruebas, guardarán la más absoluta reserva.

Art. 11. — Teniendo en cuenta que nuestras instalaciones son de una tecnología muy desarrollada que obligan a buscar objetivamente a las personas que reúnan los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para desempeñar con garantía las exigencias de alta tecnología que impondrán las nuevas tareas, se adquiere por parte del personal el compromiso de facilitar el que pueda efectuarse y llevar a cabo esa movilidad funcional necesaria dentro de los diferentes puestos de trabajo, garantizando por parte de la Dirección los derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

El Comité de empresa podrá facilitar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección en esta materia, así como de la justificación y causa de las mismas, y la Dirección las facilitará.

Art. 12. — En todas las secciones o grupos de trabajo, cuando se produzca una situación de falta de trabajo, las tareas disponibles en cada momento se encomendarán al personal que haya permanecido más horas fuera de su puesto de trabajo, estableciéndose al efecto turnos rotativos, cuya duración máxima será de quince días laborables, salvo en el caso de que pare la totalidad de una sección o grupo de trabajo.

Art. 13. — El personal afectado por una promoción a puestos superiores, quedará obligado a aceptarla, salvo razones suficientes en contra inherentes a las características del puesto de trabajo.

Art. 14. — Se establece la adaptación a los puestos de trabajo, que tendrá efecto en las situaciones de personal de nuevo ingreso, y en las de promoción y ascenso. La adaptación al puesto de trabajo empezará con un coeficiente del 60 por 100, que deberá modificarse progresivamente a medida que se realice, debiendo alcanzar, al finalizar los plazos máximos para cada nivel, que se fijan a continuación, el 90 por 100 de adaptación al puesto, pasando a ocupar vacante en la categoría de que proceda, si no llegara a alcanzarlo:

Niveles	Plazos máximos
1	dos meses
2	tres meses
3 y 4	seis meses
5	doce meses

Todas las reclamaciones sobre la valoración de tareas podrán llevarse a cabo siguiendo el procedimiento recogido en el artículo 8.

Art. 15. — El personal de nuevo ingreso en la empresa, al que se destine a los grupos de producción con trabajo de características que precisen aptitudes físicas de destreza, rapidez, visión correcta, contar bien, etc., durante los tres primeros meses, como máximo, quedará incluido en el nivel 0.

Dentro de este período máximo y cuando el Jefe respectivo haya comprobado el puesto de trabajo para el que resulte más idóneo, pasará a incluirse en el nivel a que corresponda el puesto.

#### CAPITULO IV

##### *Medida y calidad del trabajo*

Art. 16. — Una vez fijadas las tareas, y en las susceptibles de hacerlo, se medirán las labores a realizar y los resultados a conseguir, de modo que todos los productos que realicen un trabajo y obtengan un rendimiento superior al mínimo exigible reciban un complemento o incentivo en su retribución.

Art. 17. — Con este fin, los trabajos susceptibles de ser sometidos a un estudio racional de tiempos serán objeto de medida en unidades punto. Se entiende por punto «la cantidad de trabajo útil desarrollado efectivamente en un minuto, teniendo en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo, por un trabajador capacitado y adaptado al puesto, trabajando a un ritmo normal». Por ritmo normal se entiende el 75 por 100 del trabajo óptimo que un trabajador perfectamente capacitado y conocedor de su trabajo puede realizar a lo largo de su jornada y de su vida laboral, sin perjuicio para su vida profesional o privada.

Se considera que la actividad óptima es de 80 puntos hora, la actividad normal exigible es de 60 puntos hora. Esta actividad exigible corresponde a la desarrollada en la marcha de un individuo sobre suelo liso, con la temperatura normal, y a la velocidad instantánea de 1,25 metro por segundo.

Art. 18. — Para el cálculo de la actividad correspondiente a la realización de una tarea resultante de la hora de trabajo, será preciso que la actividad se haya alcanzado siguiendo el método establecido, que la calidad sea correcta, y que no exista perjuicio para la vida profesional del trabajador. En este último caso la empresa, previo informe del médico de la misma, podrá establecer un tope máximo.

Art. 19. — Se considerará como actividad base, la que corresponda a la obtención de 60 puntos por cada hora efectiva de tarea o jornada, es decir, por cada hora que comprende desde su iniciación hasta su terminación oficial.

Los tiempos improductivos o de espera en que el trabajador deba permanecer forzosamente inactivo por causas ajenas a su voluntad, como espera de material u otras, se valorarán a base de una actividad de 60 puntos hora.

Art. 20. — En los trabajos que por no ser suficientemente repetitivos o por cualquier otra circunstancia no sea posible o aconsejable someter a un estudio adecuado de tiempo para medir la actividad empleada en la realización de la tarea, se podrá aplicar otras técnicas comúnmente admitidas o que puedan estarlo en el futuro.

Art. 21. — Los valores puntos de trabajo o tiempos establecidos para las diferentes tareas de la empresa, podrán ser revisados por modificación en la organización del trabajo, introducción de nueva maquinaria o equipo, establecimiento de métodos nuevos, cambio en el número de movimientos o en la longitud o duración de los mismos, errores observados en el cálculo o equivocación manifiesta en la apreciación de la actividad.

Art. 22. — Cuando se instalen aparatos o se empleen métodos de trabajo nuevos, los cronometrajes tendrán un valor de vigencia provisional de tres meses. Se entiende que estos cronometrajes han sido realizados a la terminación del período de adiestramiento señalado por la comisión de valoración de tareas. Durante este tiempo podrán ser objeto de revisión.

Durante el período de estudio, y en tanto se hagan definitivos los nuevos valores, se empleará una prima de mejora de métodos, durante el período de transición, con valores modificables a medida que el entrenamiento vaya mejorando las actividades. Dicha prima de mejora de métodos representará un 26,35 por 100 a la actividad de 80 puntos. Los valores definitivos se fijarán a partir de los tres meses citados de vigencia provisional.

Art. 23. — Si algún trabajador estimara que existe error en los valores de trabajo o tiempos asignados a su tarea, podrá pedir la revisión al Departamento de Personal, el cual procederá a efectuar el correspondiente informe en el plazo de 15 días.

Si el trabajador interesado continuara disconforme, podrá formular reclamación al Comité de empresa, que si la estimara aceptable, la trasladará a la comisión mixta. Esta comisión, en el plazo de 15 días, deberá o bien desestimar la reclamación, en cuyo caso esta decisión será inapelable, o bien designar un técnico en estudio de tiempos, cuyo fallo será definitivo. Si la comisión mixta no se pusiera de acuerdo con la designación del técnico, deberá aceptarse el que nombre la comisión regional de productividad u organismo competente.

Art. 24. — Los tiempos nuevos que se establezcan serán de aplicación inmediata, aunque se formule la reclamación contra ellos. Si la reclamación fuera aceptada, se pagarán las diferencias desde la fecha de su presentación.

Art. 25. — Si por el acoplamiento de un trabajo, un trabajador pasa a ocupar otro de nivel inferior, el salario continuará siendo el que corresponda al nivel superior de donde proceda, así como la prima, mientras deba permanecer en el mismo.

Si el acoplamiento fuese por petición voluntaria del trabajador, mientras permanezca en el mismo percibirá el salario y prima del nivel inferior.

Art. 26. — La calidad del trabajo realizado será medida con arreglo a las normas establecidas para cada tarea. Esta medida será realizada por el Departamento de Personal, con los datos obtenidos por muestreo en el control de calidad.

Art. 27. — En la valoración de los tiempos de cada tarea se tendrá especialmente en cuenta la forma de realizar el trabajo, y el tiempo fijado a cada movimiento o fase de la tarea, de modo que la calidad quede asegurada en las condiciones fijadas por el control de calidad. La falta de calidad indica que la tarea no se ha realizado en la forma y tiempos fijados para realizarla, y, por tanto, será objeto de revisión.

Art. 28. — Se conviene que se hará aplicación del sistema de medida y calidad de trabajo para el mayor número de puestos que permita el sistema a adoptar.

#### CAPITULO V

##### *Retribución del personal*

Art. 29. — Los valores salariales que sirven de base a la retribución de los trabajadores comprendidos en el

ámbito de este Convenio, serán los fijados en el anexo uno, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio como un todo indivisible.

El incremento salarial para aplicar en 1989 será del 8,20 por 100 sobre los conceptos retributivos de salario, turnicidad, plus nocturno, prima y los que sean consecuencia de los mismos.

En el caso de que el incremento del I.P.C. fijado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística para 1989 superase el 5,30 por 100 el incremento salarial a aplicar sería la diferencia entre dicho I.P.C. y el 5,30 por 100 que se acumularía al incremento pactado para 1989, es decir, al 8,20 por 100.

Art. 30. — Las pagas extraordinarias de julio y diciembre consistirán cada una de ellas en el importe de 30 días de salario del nivel, más la antigüedad correspondiente.

#### *Antigüedad*

Art. 31. — El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad queda fijado para el año 1989, en el salario mínimo interprofesional fijado para ese año, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya consolidados.

Art. 32. — Son horas extraordinarias las que se realicen excediendo de la jornada máxima legal anual o pactada. Normalmente el trabajo en horas extraordinarias sólo podrá hacerse mediante libre aceptación por el trabajador, no pudiendo exceder las causadas de los máximos legales.

Será obligatorio el trabajo de horas extraordinarias por causas imprevistas y para remediar perjuicios graves.

Las horas extraordinarias, por jornada completa, serán canjeables por horas de descanso en proporción de 1,75 de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

Art. 33. — En caso de que el trabajador no pueda cesar en el trabajo al final de su turno, por incomparecencia del trabajador que hubiera de relevarlo, y que se obligue, por ello, a prolongar la jornada, se le abonarán las horas de prolongación como extraordinarias.

Si el trabajador que no acudiera al relevo acreditase la imposibilidad de acudir al trabajo y de avisar, o en caso de accidente de trabajo fuera del recinto de fábrica, por causas, a juicio del comité de seguridad e higiene en el trabajo, no imputables al accidentado, no se le aplicará sanción alguna.

#### *Trabajos penosos, peligrosos o tóxicos*

Art. 34. — Al proceder a la valoración de los puestos de trabajo se han considerado las circunstancias en que se realiza la tarea, y penosidad o peligrosidad de cada puesto de trabajo, y el resultado viene ya estimado en la valoración respectiva. En consecuencia, dentro del salario de calificación están computadas las compensaciones económicas correspondientes, y, por tanto, no habrá lugar a la aplicación separada de pluses por estos conceptos. Esta ponderación será modificada cuando varíen sustancialmente las condiciones del puesto de trabajo.

#### *Plus nocturno*

Art. 35. — El plus nocturno se fija para el año 1989 en:  
— 832 pesetas día, para los niveles 0, 1, 2 y 3.  
— 880 pesetas día, para el nivel 4.  
— 928 pesetas día, para el nivel 5.

#### *Plus dominical*

Art. 36. — A quienes trabajen los domingos y festivos, se les abonará un plus de pesetas 5.000 para el año 1989.

#### *Plus turnicidad*

Art. 37. — Se establece para el año 1989 un plus de turnicidad de 325 pesetas por jornada a turnos, quedando el tiempo de descanso establecido para el bocadillo en 20 minutos por jornada.

Este plus de turnicidad se percibirá siempre que se cumplan, como mínimo, 5 horas, no percibiéndose en caso de tiempos inferiores.

#### *Incentivos por actividad y rendimientos*

Art. 38. — Para retribución de la actividad superior a la mínima exigible de 60 puntos hora, se establece un incentivo correspondiente a la actividad alcanzada en la realización de la tarea.

Este incentivo, según el fundamento de su medida, es de 1/3 del salario horario para la actividad óptima de 80 puntos hora.

Pero teniendo en cuenta el sistema de retribución legal establecido con abono del salario en domingo y fiestas, y la existencia de las gratificaciones legales, alcanzará este incentivo el 32,54 por 100 del salario para la actividad de 80 puntos, y en la proporción correspondiente para actividades intermedias, o sea, con un 1,627 por 100 del incentivo por punto-hora sobre 60 puntos hora.

Para un mejor control, por parte de los trabajadores, de los incentivos por actividad y rendimientos se establece que los bonos de prima de cada mensualidad se presenten en impreso al final del período mensual tomado al efecto.

Art. 39. — En las tareas que influyan directamente en la producción o en el rendimiento de ésta, pero en las cuales la actividad física no es factor importante, sino la atención, el cuidado y la preparación como es el manejo de máquinas e instalaciones, se establecerá en ellas un incentivo sobre la producción y rendimientos obtenidos.

Art. 40. — Estos incentivos de producción y rendimientos se calcularán, para cada tarea que influya sobre la producción o rendimiento de una máquina o instalación, de modo que llegando a la producción o rendimientos teóricos, con la velocidad de trabajo establecido, y con actividad de 80 puntos hora, en los movimientos de manejo y servicio, el incentivo sea del 32,54 por 100 sobre el salario.

Art. 41. — El personal no sometido a prima medida, alcanzará 73 puntos de actividad, aplicándose el sistema de control de calidad.

El personal de montajes se equipará en relación a la prima al de mantenimiento, aplicándosele la misma fórmula de cálculo.

Art. 42. — Las partes admiten de buena fe, que el desarrollo del Convenio, debe implicar una mejora en la calidad de los materiales y un aumento en los rendimientos y productividad.

Art. 43. — El personal se compromete a apoyar y respetar las medidas que se señalan en los apartados a), b) y c):

a) Refuerzo en las medidas de control de calidad, con el fin de evitar la salida al mercado de material defectuoso.

b) Poner el máximo empeño y atención en evitar las negligencias que puedan ocasionar desechos graves de materiales.

c) Independientemente de lo señalado en los artículos 16 y siguientes del Capítulo IV, elevar en lo posible los actuales niveles de actividad.

#### *Participación en los resultados de la producción anual*

Art. 44. — La participación en el resultado de producción anual tiene el concepto de participación del personal en el citado resultado de la producción, medidos éstos en volumen y rendimientos de dicha producción anual.

Se incluyen en esta participación a los trabajadores eventuales que lleven, como mínimo, 6 meses de actividad laboral en la empresa.

Art. 45. — Para su cálculo, se toma como base el 96,47 por 100 de la percepción anual reglamentaria de todo el personal encuadrado en los cinco niveles, según los salarios, incluyendo las gratificaciones extraordinarias como nómina teórica, y aumentando un 15 por 100.

La participación en el resultado de producción anual que se distribuirá entre todo el personal integrante de los cinco niveles será la diferencia entre el producto de esa base por un coeficiente K y la base citada, siendo K, a su vez, el producto de tres coeficientes:

$$K = C1 \times C2 \times C3$$

C1: coeficiente dependiente de la producción alcanzada.

C2: coeficiente de los rendimientos obtenidos.

C3: coeficiente del personal empleado.

Estos coeficientes resultan al comparar la producción anual conseguida con la producción planificada; los rendimientos tipo fijados, y el personal empleado con el personal teórico previsto según escalas y fórmulas convenidas, y que se fijarán cada año al establecer los programas de producción.

Estos coeficientes estarán establecidos de manera que al alcanzar la producción planificada  $C-1 = 1,05$ , los rendimientos fijados  $C-2 = 1,10$ , y se realizan con el personal previsto  $C-3 = 1$ . En estas condiciones  $K = 1,05 \times 1,10 \times 1,00 = 1,155$ . Como consecuencia, la participación en el resultado de producción anual llegará a ser de 15,50 por 100 de la base.

Art. 46. — El montante calculado con arreglo al artículo anterior será distribuido entre todo el personal comprendido en los cinco niveles de calificación, en forma directamente proporcional al producto de tres factores (correspondientes a cada trabajador), y que son: salario de nivel, actividad media anual y horas trabajadas durante el año.

En el factor actividad media anual de cada trabajador, se aplicará la tabla de equivalencias de valores, que figura como anexo dos.

Del cómputo de las horas efectivamente trabajadas no se deducirán las horas tenidas en cuenta por pérdida de la prima de calidad.

El factor coeficiente personal de calificación (C.P.C.), que fue suprimido en el XIV Convenio Colectivo se mantiene para ascensos, promociones y premios establecidos o que se puedan establecer en el futuro, así como para la valoración de faltas.

En cualquier caso, con esta participación, se garantizará la percepción de los 15 días de complemento de

participación en beneficios o bien su parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Art. 47. — El cálculo y liquidación de la participación en el resultado de la producción se hará semestralmente. El abono semestral de esta gratificación se efectuará a finales de los meses de febrero y septiembre de cada ejercicio, gaantizándose lo cobrado sin posibles deducciones posteriores, salvo errores de cálculo.

Art. 48. — El personal sin trabajo efectivo en su puesto, que se le haya asignado a tareas de adiestramiento, tendrá derecho a percibir la prima estimada correspondiente al nivel de su puesto de trabajo.

Art. 49. — El plus de distancia se abonará al precio de 21 pesetas Km. para el año 1989, y será revisable en el caso de incremento del precio de la gasolina.

El transporte del personal queda regulado en el anexo tres.

Art. 50. — Las tablas de los valores correspondientes al suplemento de ayuda familiar serán incrementados en el 8,20 por 100 para el año 1989.

### CAPITULO VI

#### *Jornada y horario de trabajo*

Art. 51. — El cómputo de horas de trabajo efectivo anual de todo el personal, tanto de jornada partida como continuada, será en 1989 de 1.768 horas, distribuidas en 221 días de trabajo al año en jornada completa de 8 horas.

Durante los cinco primeros minutos de trabajo de la jornada diaria, la empresa considerará no imputables a los trabajadores del Departamento de Vertido los posibles desechos producidos durante ese período de tiempo.

Art. 52. — El horario que regirá en la aplicación de la jornada convenida será:

Mañana: de 8,20 a 12,20.

Tarde: de 13,05 a 17,05.

Art. 53. — Las vacaciones del personal quedan fijadas en 30 días naturales o parte proporcional, según tiempo de permanencia en la empresa durante el año de que se trate. El disfrute acostumbrado de las mismas estará condicionado al cumplimiento de las condiciones citadas en este capítulo.

Se establece la concesión de dos días más de vacaciones a los trabajadores que disfruten de 16 a 30 días de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre. Los trabajadores cuyo disfrute sea de hasta 15 días tendrán un día más de vacaciones.

Se podrán cambiar durante el año hasta cinco días de vacaciones, por grupos completos de trabajo, siempre que la organización del trabajo lo permita. Se estudiarán casos personales, individuales, para tratar de hallarles solución, siempre que la organización del trabajo lo permita y los motivos excepcionales de la petición lo justifiquen.

La autorización del cambio será potestad del jefe del departamento respectivo.

La situación de incapacidad laboral transitoria, sobrevenida una vez iniciadas las vacaciones, interrumpirá el disfrute de las mismas.

El anticipo correspondiente al mes de vacaciones reglamentarias se entregará únicamente al trabajador que lo solicite con una antelación mínima de 10 días al inicio de las mismas.

## CAPITULO VII

*Medidas sociales*

Art. 54. — La contratación del personal para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación se realizará de acuerdo con la legislación vigente, solicitando de las oficinas de empleo los trabajadores que se necesiten e informando en los dos centros de trabajo principales.

Las plazas se cubrirán de acuerdo con las aptitudes necesarias para el puesto, y se tendrá en cuenta a aquellos trabajadores que hayan agotado las prestaciones de desempleo o jóvenes en busca de primer empleo.

Art. 55. — Cuando se produzca una vacante, la empresa lo hará público a fin de que cualquier trabajador que se considere capacitado pueda optar a dicha vacante.

El anuncio se publicará dentro del plazo de 15 días y con un mes de antelación.

Si por necesidades del servicio hubiese que cubrir el puesto vacante, la experiencia adquirida por el trabajador que lo hubiese ocupado provisionalmente no será puntuable.

Art. 56. — Todo trabajador que aspire a cubrir una vacante deberá someterse a las pruebas de aptitud que se exijan. En el caso de que hubiera varios aspirantes que reúnan las cualidades suficientes para el puesto, se elegirá en razón del coeficiente individual de calificación. Si hubiera varios con una calificación semejante, el jefe del departamento donde haya vacante a cubrir tendrá la facultad de elegir entre ellos al que mejor se adapte a las circunstancias técnicas o personales del departamento.

Si el jefe no hace uso de esta facultad, ascenderá el más antiguo en el nivel o en su defecto en la empresa.

Art. 57. — La adjudicación de las plazas será decidida por la comisión de promoción, en la que figurarán tres miembros del Comité de empresa. Utilizarán como criterios de selección la antigüedad, el nivel, la calificación personal, el historial y la prueba de aptitud. Si dentro del personal de plantilla no hubiera nadie que reuniera las condiciones de idoneidad, la empresa quedará en libertad de tomar la decisión que proceda.

Art. 58. — Antes de ser confirmado con carácter definitivo en el nuevo puesto, el ascendido tendrá que pasar satisfactoriamente un período de adaptación, más el tiempo de aprendizaje que la comisión de valoración señale para cada puesto. Si esta prueba es satisfactoriamente pasada, el nombramiento tendrá carácter retroactivo a la fecha de ascenso.

Art. 59. — Los nombramientos para puestos de mando serán designados libremente por la Dirección.

Art. 60. — Se considerarán beneficiarios del economato y comedor al personal jubilado y a los pensionistas de viudedad y orfandad, mientras reciban las respectivas prestaciones, con sujeción a las condiciones que para ellos fijen expresamente cada una de las respectivas Juntas Administrativas.

Art. 61. — La empresa abonará al personal en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo la diferencia que se produzca entre la indemnización económica que le satisfaga la Seguridad Social y el 100 por 100 de la retribución mensual, excepto pluses y horas extraordinarias.

Para tener derecho a su percepción, las causas del accidente en que se produjo la lesión no deberán ser,

a juicio del comité de seguridad e higiene, imputables al accidentado.

Si el lesionado incumpliera cualquiera de las normas dictadas por el comité de seguridad e higiene, de obligada observancia durante la curación de las lesiones sufridas, cualquiera que sea la parte física afectada, perderá también el derecho a la indemnización que se fija en el párrafo primero del presente artículo.

Art. 62. — La empresa abonará al personal en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, la diferencia entre la indemnización económica que le satisfaga la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución mensual, siempre que el índice de absentismo según lo estipulado en el Convenio General de Feique, para este apartado, no supere el 4 por 100. En la retribución mensual no se incluyen pluses ni horas extraordinarias.

Art. 63. — Se mantiene la cotización a la base mejorada, prevista en el Grupo II del artículo VII de la Orden del Ministerio de Trabajo del 28 de diciembre de 1966 («Boletín Oficial del Estado», del 30 de diciembre de 1966), en los mismos términos en que se pactó en el artículo XIV del Convenio Colectivo de 1969 (IV).

Asimismo, se mantiene la aportación de dicha base mejorada, que correrá en la misma proporción establecida para el régimen general.

Art. 64. — Se mantiene el seguro colectivo de accidentes para todo el personal fijo de plantilla afectado por este Convenio, en un capital de 4.500.000 pesetas para el año 1989.

Dicho seguro cubre el riesgo de fallecimiento por accidente, incapacidad permanente y asistencia sanitaria.

En caso de fallecimiento por accidente de circulación el capital a cobrar sería el doble.

Art. 65. — El seguro de vida para todo el personal fijo de plantilla será con un capital asegurado de 750.000 pesetas (setecientos cincuenta mil) y que cubre el riesgo de muerte del trabajador por cualquier causa.

Art. 66. — El personal al cumplir los 25 años de trabajo con la empresa será obsequiado con un reloj, con dedicatoria alusiva al hecho causante y una gratificación de 137.000 pesetas.

Igualmente, al cumplir los 40 años de trabajo percibirá una gratificación de 238.000 pesetas y placa conmemorativa.

Si cesase en la empresa por jubilación o invalidez el año que cumpla los 34 años de trabajo o más, y antes de llegar a los 40, percibirá igualmente una gratificación de 238.000 pesetas.

En caso de muerte de un trabajador que haya trabajado 34 años y no hubiera llegado a los 40, los beneficiarios del trabajador fallecido percibirán la gratificación de 238.000 pesetas.

## CAPITULO VIII

*Licencias retribuidas*

Art. 67. — El trabajador, comunicando con el tiempo suficiente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1) 15 días naturales por matrimonio.
- 2) 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- 3) 4 días naturales por fallecimiento de padres e hijos.

4) 3 días naturales por alumbramiento de esposa, que podrán prorrogarse por otros dos, en caso de justificar enfermedad, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto de 45 Km. o más.

5) 2 días naturales por fallecimiento de hermanos consanguíneos o políticos, abuelos y nietos.

6) 2 días naturales en caso de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se concederá permiso retribuido para acompañar a los familiares indicados en el párrafo anterior, aunque no sean hospitalizados, siempre que sea de carácter urgente y se justifique.

7) 1 día por traslado del domicilio habitual.

8) Se concederá un día con cargo a vacaciones, en caso de fallecimiento de personas especialmente allegadas, no incluidas en apartados anteriores.

9) 1 día más en caso de desplazamiento que supere los cien kilómetros, en todos los puntos especificados.

## CAPITULO IX

### *Excedencia voluntaria*

Art. 68. — Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges; en este supuesto, cuando la excedencia sea de duración no superior a un año, el reingreso será automático. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro. Esta obligación no será de aplicación al trabajador en pluriempleo.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio afectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En el caso de contratación de personal eventual, los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria en la empresa, y que hayan solicitado el reingreso en tiempo y forma legal, tendrán prioridad para la ocupación del citado trabajo eventual, sin que ello signifique, ni pueda implicar, adquisición de ningún otro derecho y conservando los derivados de la situación de excedencia.

## CAPITULO X

### *Premios y faltas*

Art. 69. — Es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, la de premiar y sancionar a sus trabajadores en la medida en que se hicieran acreedores a ello.

Art. 70. — A fin de estimular la asistencia y puntualidad, así como el celo en el trabajo, espíritu de servicio, fidelidad, superación personal, las propuestas de mejoras de métodos y procedimientos, siempre que ello sea realizable y suponga alguna economía y vinculación del trabajador a la empresa, la Dirección concederá los siguientes premios:

1. Premio de productividad.

Seis premios anuales en metálico de 10.000, 9.000, 8.000, 7.000, 6.000 y 5.000 pesetas, en concepto de mejor productividad alcanzada a lo largo del año natural, teniendo en cuenta los conceptos siguientes:

— Puntualidad.

— Índice de actividad con prima directa.

— Índice personal de calificación.

— Absentismo.

— Comportamiento.

2. Premios a la seguridad e higiene en el trabajo.

Tres premios anuales en metálico de 8.000, 6.000 y 4.000 pesetas, que serán concedidos por el comité de seguridad e higiene, teniendo en cuenta tanto a los que más se hayan preocupado por evitar los accidentes o condiciones peligrosas, como a quienes no hayan sufrido accidente alguno en el año, que será condición indispensable.

La proposición de candidatos para estos premios será realizada por todos los jefes de departamento, y en el caso de que no tengan ninguno deberán comunicarlo también al comité de seguridad. La comisión paritaria podrá proponer, asimismo, los candidatos que estime son merecedores a estos premios.

3. Premios al índice más bajo de absentismo.

Veinte premios de 5.000 pesetas cada uno a los trabajadores con menor índice anual (año natural) de absentismo, teniendo en cuenta que no podrá aspirar a ellos quien no tenga un coeficiente personal de calificación de por lo menos normal. Caso de empate, se tomarán en consideración los años inmediatos anteriores.

### *Graduación de las faltas*

Art. 71. — Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

### *Circunstancias modificativas*

Art. 72. — Serán circunstancias:

1. Atenuantes de la responsabilidad:

a) Ser la primera vez que comete una falta, habiendo tenido hasta entonces una calificación personal de grado normal o superior.

b) Obrar con ligereza o ingenuidad.

c) Sin escándalo.

d) Sin perjuicio para la empresa.

e) Según el estado anímico o fisiológico.

f) Haber sido el infractor objeto de una provocación por parte de la persona ofendida.

g) No haber medido el alcance del acto realizado, siempre que espontáneamente y antes de iniciarse ninguna acción punitiva reconozca su falta y dé muestras evidentes de rectificar su actitud.

2. Agravantes de la responsabilidad:

- a) Ser reincidente.
- b) Obrar con premeditación.
- c) Por imprudencia o con malicia conocida.
- d) Con escándalo.
- e) Con perjuicio para la empresa.
- f) Obrar con abuso de confianza.

*Faltas leves*

Art. 73. — Se considerarán faltas leves:

1. La falta de puntualidad, hasta tres, en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tabloneros de anuncios.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El abandono de cargas o bultos en lugares de poca visibilidad o paso estrecho, que puedan producir extorsiones en el trabajo, accidentes o disminución de la actividad laboral.

11. No avisar a su jefe inmediato de los defectos de material o de la necesidad de elementos para continuar en el trabajo.

12. Comer dentro del recinto de la fábrica, en lugar que no sea el señalado para cada grupo de los que trabajan a turnos continuados.

13. No acudir a los servicios médicos de empresa, a la hora y día establecidos, sin causa justificada y sin previo aviso.

*Faltas graves*

Art. 74. — Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar

a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

12. Introducir y/o consumir en los centros de trabajo bebidas alcohólicas, sin autorización, según lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

13. Dificultar, en cualquier forma, el cumplimiento de la misión confiada a los guardas, vigilantes o porteros.

14. Entrar en los locales prohibidos, personal no autorizado y utilizar para subir o bajar aquellos montacargas que no estuviesen autorizados para el uso de personal.

15. Incumplir, conscientemente, las prevenciones dictadas para evitar accidentes y, en general, cuanto se refiere a seguridad e higiene en el trabajo.

16. Permitir la entrada en la fábrica a personal ajeno o empleado, no autorizados.

17. La permanencia en los locales de trabajo sin las prendas reglamentarias y precisamente del color que corresponde al sector o departamento en donde trabaje, o llevarlas fuera de donde deben usarse.

18. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

19. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

*Faltas muy graves*

Art. 75. — Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra

clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de los previstos en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo 73.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del director de la empresa a través del cauce jerárquico.

17. Modificar o falsear datos en los documentos de control y en las declaraciones que con carácter colectivo solicite la empresa, así como en las solicitudes de licencia, excedencia y permiso.

18. Sacar materiales o herramientas de la fábrica, sin el correspondiente permiso escrito, o sin exhibirlo voluntariamente al guarda, portero o vigilante.

19. Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidentes de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los médicos que le atienden.

20. — Simular un accidente de trabajo para hacer pasar por tal las lesiones causadas fuera de la empresa.

21. La negativa a ser reconocidos por los médicos o a que le realicen los análisis clínicos reglamentarios.

22. Encender luces blancas en locales de trabajo con luz inactiva.

23. Llevar en las prendas de trabajo o en la ropa personal, cerillas o mecheros, excepción de las prendas personales que se dejen en los vestuarios.

#### *Otras faltas*

Art. 76. — Las faltas señaladas en los artículos 72, 73 y 74 tienen carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras, por analogía, como leves, graves y muy graves según su importancia y las circunstancias que concurran en su realización.

#### *Causas de despido*

##### Art. 77.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) Fumar en cualquier lugar comprendido dentro del recinto de la fábrica.

h) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena, cuando el trabajador se hallare en situación de baja por enfermedad o accidente.

#### *Régimen de sanciones*

Art. 78. — Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de empresa, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

#### *Sanciones máximas*

Art. 79. — Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

#### *Prescripción*

Art. 80. — La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

#### CAPITULO X

##### *Derechos sindicales*

Art. 81. — El Comité de empresa es el órgano representativo de los trabajadores, con poder para negociar convenios y todo aquello que influya en el desarrollo de las relaciones trabajadores-empresa.

Cada miembro del Comité dispondrá de 20 horas mensuales para tratar de asuntos relacionados con su cargo, así como para relaciones o asistencia a reuniones con la central sindical a la que esté afiliado.

Las horas de los miembros del Comité serán acumulables en el seno del Comité por cesión expresa de cada miembro cedente.

Se reconocen las secciones sindicales dentro de la empresa, eligiéndose un representante de sección por cada una de ellas que cuente con un número de afiliación igual al 10 por 100 de la plantilla de la empresa. Cada representante de sección contará con 20 horas mensuales para el ejercicio de su cargo.

Tanto los miembros del Comité como de las secciones podrán informar a los trabajadores dentro de las horas laborables, siempre que no interrumpa el proceso productivo, así como repartir propaganda, etc.

Los trabajadores podrán hacer asambleas dentro del recinto de la empresa, fuera de las horas de trabajo, tan sólo con la notificación a la Dirección. Se conceden 4 horas, una cada trimestre, dentro de la jornada de trabajo para la realización de asambleas informativas, para todo el personal afectado por este Convenio.

Las reuniones convocadas por la empresa no computarán en las 20 horas disponibles por cada miembro del Comité.

La empresa descontará la cuota sindical en nómina a aquellas secciones sindicales que así lo manifiesten, y así lo solicite cada uno de los afiliados.

Art. 82. — La empresa facilitará todos los meses al Comité de empresa una relación de todas las deducciones de la prima diaria de trabajo, efectuadas de acuerdo con las tablas de deducciones que como anexo seis se adjuntaron al XI Convenio Colectivo.

La empresa en el momento de retener la prima no lo hará a todos los participantes en el proceso defectuoso, sino a quien o a quienes se acredite que por acción y omisión son los reponsables.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las deducciones de prima deberán ser planteadas al Comité de empresa. De no resolverse en el seno del mismo, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la jurisdicción laboral, sin que por ello deje de aplicarse la deducción objeto de reclamación.

## CAPITULO XI

### *Seguridad e higiene*

Art. 83. — En cuantas materias afecten a la 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 mayo de 1971.

Independientemente de las charlas mensuales que cada jefe dé a sus colaboradores sobre medidas de seguridad e higiene, se darán cuatro conferencias durante el año, de una hora de duración aproximadamente (de 16,05 a 17,05 horas), por personal especializado y para todos los trabajadores.

Salud laboral. — Cuando, por razones de embarazo, una trabajadora solicite cambio de puesto de trabajo, aportará información del Ginecólogo de la Seguridad Social en el que se indiquen las molestias que padece al Servicio Médico de Empresa, que informará al Departamento de Personal.

La empresa, siempre que sea factible, accederá a la petición, previa consideración de que el puesto que ocupa puede causar daño o inconveniente durante el tiempo de gestación.

### *Disposiciones finales*

Art. 84. — Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de las estipulaciones del presente Convenio, y aquellas que le traslade el Comité de empresa, se crea una comisión mixta compuesta de tres vocales en representación de la Dirección, y otros tres en representación de los trabajadores, designados estos últimos por el Comité de empresa.

Los representantes de la Dirección serán: don Juan Fernández Brizuela, don Ramón Torre Gil, don Cándido Rotaache Leis.

Los representantes del personal serán: don Roberto González Franco, don Jaime Henales López, doña María Teresa Arena García.

Asimismo, se nombran otras comisiones:

Comisión seguimiento participación resultados producción:

Representantes de la Dirección: don Edmundo Peñín Macía, don Juan Fernández Brizuela, don Cándido Rotaache Leis.

Representantes del personal: doña Paloma Gómez Ruiz, don Jaime Henales López, don Jesús M. Alonso Cano.

Comisión valoración puestos de trabajo:

Representantes de la Dirección: don Cándido Rotaache Leis, don Juan Fernández Brizuela, don Juan M. Uriarte Chopitea.

Representantes del personal: don Fco. Javier Mena Zurimendi, don Francisco Ortiz Velasco, don Jaime Henales López.

Comisión de promoción:

Representantes de la Dirección: don Cándido Rotaache Leis, don Juan Fernández Brizuela, don Juan M. Uriarte Chopitea.

Representantes del personal: don Fco. Javier Mena Zurimendi, doña Paloma Gómez Ruiz, don Daniel Paz Vergara.

Comisión de economato:

Representantes de la Dirección: don Rufino Bestes de la Bodega, don Cándido Rotaache Leis.

Representantes del personal: don Francisco Ortiz Velasco, doña M. Angeles Ortiz de Uriarte, don Daniel Paz Vergara.

Comisión de comedor:

Representantes de la Dirección: don Rufino Betes de la Bodega, don Cándido Rotaache Leis.

Representantes del personal: don Roberto González Franco, doña M. Teresa Arena García, don Jesús M. Núñez Ortiz de Zárata.

Comisión de seguridad e higiene:

Representantes de la Dirección: don Ramón Torre Gil, don Jaime de los Ríos Azcona, don Pedro M. García Olaverri.

Representantes del personal: don Jesús M. Alonso Cano, don Roberto González Franco, don Jaime Henales López.

Comisión de admisión:

Representantes de la Dirección: don Cándido Rotaeche Leis, don Juan M. Uriarte Chopitea.

Representantes del personal: don Jesús M. Alonso Cano, doña María Teresa Arena García, don Jesús M. Núñez Ortiz de Zárate.

**VALORES SALARIALES DE LOS NIVELES DE CONVENIO A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1989**

Nivel	Ptas. mes	Anualidad	Anual/1.768 h.
1	83.483	1.168.755	661,06
2	84.225	1.179.147	666,94
3	90.926	1.272.960	720,00
4	101.607	1.422.502	804,58
5	113.955	1.595.372	902,36

Nivel personal nuevo ingreso	Ptas. mes	Anualidad	Anual/1.768 h.
0	79.134	1.107.877	626,63

*Adaptaciones a título personal*

Escalón	Ptas. mes	Anualidad	Anual/1.768 h.
9	86.969	1.217.561	688,67
11	96.050	1.344.701	760,58
13	107.622	1.506.708	852,21

**ANEXO II**

*Tabla de equivalencias*

Valor actividad para la participación en los resultados de la producción anual.

Prima medida	Prima estimada	
	Resto	Mantenimiento
60		
62	68	71
64		
66		
68		
70	70	72
71		
72		
73	71	73
74		
75		
76	73	74
77		
78		
79		
80		

**ANEXO III**

1. La empresa tiene contratado un servicio de autobús con recorridos determinados, para el traslado del personal de jornada ordinaria que se relaciona en la nota (1) adjunta.

2. A petición del Comité de empresa, mientras subsista dicho servicio, y sin que en ningún caso suponga ni pueda suponer adquisición y consolidación de derecho alguno, se fijan los siguientes criterios de actuación, para los casos en que existieran plazas libres en el servicio de autobuses:

a) La ocupación de las plazas libres se hará con trabajadores que trabajen en jornada ordinaria, estén o no percibiendo el plus de distancia, siguiéndose un orden de preferencia de mayor a menor distancia del domicilio del trabajador al centro de trabajo.

b) En el caso de igualdad de distancia, tendrá preferencia el personal con mayor antigüedad en la empresa, y en caso de igualdad de antigüedad, el de mayor edad, debiendo quedar, en cualquier caso, expresamente individualizada la persona ocupante.

c) La adjudicación del uso de este servicio privará, automáticamente, de la percepción del plus de distancia al que lo perciba. Los que no perciban plus de distancia e hicieran uso del servicio, al desaparecer el servicio, o prescindir del mismo, no tendrán derecho alguno a dicho plus.

d) Las personas ocupantes harán reconocimiento expreso y escrito de los condicionamientos del uso de este servicio de transporte, expresados en este escrito.

e) Cualquier cambio en los ocupantes de este servicio deberá ser autorizado por el Departamento de Personal.

En consecuencia:

Se establece que el resto de las plazas disponibles las ocuparán en 1989 los señores que se relacionan en la nota (2) adjunta, indicándose si los relacionados en la misma tienen derecho a percibir plus de distancia o no.

La Dirección no pondrá impendimentos al retraso en la salida de los autobuses en los días de asamblea, tratando de acomodar a las personas que no asistan a la misma en los transportes disponibles.

Nota 1:

Personal que usa el autobús de Balmaseda, y sobre las cuales tiene la empresa el compromiso de transporte, desde las localidades que se indican seguidamente:

Doña María Rosario Axpe Eguileor . . . . .	Ungo-Nava
Doña Pilar Berrueta Axpe . . . . .	Nava
Doña Dolores Pardo Gutiérrez . . . . .	Nava
Doña María Teresa Arenas García . . . . .	Nava
Doña Concepción Santibáñez González . . . . .	Balmaseda
Doña Purificación Pardo Gutiérrez . . . . .	El Berrón
Doña María Dolores Urraburu Múgica . . . . .	Nava
Doña Rosa María Medina Maiz . . . . .	Balmaseda
Doña María Angela Jiménez Asensio . . . . .	Nava
Don Jesús Soto Angulo . . . . .	Villasana
Don José Ibarrola Ibarrola . . . . .	Entrambasaguas
Don Jesús María Alonso Cano . . . . .	El Berrón
Don Antonio Hernández González . . . . .	Villasana
Doña María Luisa Andrés Gutiérrez . . . . .	Balmaseda
Doña Joaquina Llarena Sáinz . . . . .	Balmaseda
Doña María Angeles Peña Cano . . . . .	Villasana
Don Emilio Santamaría Gómez . . . . .	Villasana

Nota 2:

Personal que ocupará las plazas libres tengan derecho o no al plus de distancia:

— Servicio Balmaseda

Doña Isabel Orejas Diego . . . . .	Villasana - Sí
Doña María Pilar Martínez Robredo . . . . .	Villasana - Sí
Don Jaime Henales López . . . . .	Villasana - Sí
Doña Milagros Henales Martínez . . . . .	Villasana - Sí
Doña María Angeles Ortiz de Uriarte . . . . .	Villasana - Sí
Don Félix Fernández Gil . . . . .	Vallejo - Sí
Doña Begoña Fernández Molinuevo . . . . .	Vallejo - Sí

Doña Isabel García Sedano . . . . .	Villasana - No
Doña Juana Fernández Sáinz . . . . .	Villasana - No
Doña María Pilar Maza Vivanco . . . . .	Villasana - No
Don Antonio Peña Argüeso . . . . .	Villasana - Sí
Don Manuel Núñez Ortiz de Z. . . . .	Villasana - Sí
Don Vicente Villamor Angulo . . . . .	Villasana - Sí
Doña Emilia Urieta Ortiz . . . . .	Villanueva - Sí
Doña Paloma Gómez Ruiz . . . . .	Villanueva - Sí
Doña Lourdes Vadillo Villate . . . . .	Villanueva - Sí
Doña Matilde Ortiz Sáinz-Aja . . . . .	Barrasa - Sí
Doña Begoña Leciñana Vivanco . . . . .	Paradores - No
Doña María Cruz Leciñana Vivanco . . . . .	Paradores - No
Doña Isabel Leciñana Vivanco . . . . .	Paradores - No
Don Eugenio González Llarena . . . . .	Paradores - No
Doña Ana Isabel Pérez Obieta . . . . .	Villanasa - Sí
Doña Cantonad Novales Martín . . . . .	Paradores - Sí
Don Javier Monar Arreche . . . . .	Villasana - No
Doña Yolanda Vivanco Pérez . . . . .	Balmaseda - No
Doña Belén Sáinz Rasines . . . . .	Balmaseda - No

**Nota 3:**

Personal domiciliado en la zona de Espinosa, y sobre los cuales tiene la empresa el compromiso de transporte:

Doña Amelia del Valle López . . . . .	Bercedo
Doña Adoración Zorrilla Fernández ...	E. de los Monteros
Doña M. Angeles Fernández Sáinz ....	E. de los Monteros
Doña Isabel trueba Gutiérrez . . . . .	Irus
Doña Pilar Bustillo Marañón . . . . .	E. de los Monteros
Doña M. Teresa Sáinz Rasines López . . . . .	Bercedo
Doña M. Angeles Marcide Laso . . . . .	E. de los Monteros

**Comisión de incentivos:**

Representantes de la Dirección: don Cándido Rotaache Leis, don Juan Fernández Brizuela, don Juan M. Uriarte Chopitea.

Representantes del personal: doña Paloma Gómez Ruiz, don Jesús M. Alonso Cano, don Jaime Henales López.

Art. 85. — En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación General.

Sopeñano de Mena (Burgos), 8 de junio de 1988.

**Ayuntamiento de Villegas**

Aprobada por este Ayuntamiento, en sesión celebrada el pasado 30 de junio, la memoria valorada de pavimentación parcial, redactada por el Ingeniero de Caminos Javier Ramos García por un importe de 1.913.474 pesetas. Queda expuesta al público por un período de quince días, a fin de que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Villegas, 30 de agosto de 1989. — El Alcalde (ilegible).

5528.—1.000,00

1.000 m.<sup>3</sup> en Covarrubias, suscrito por el Ingeniero de Caminos, don Agustín Soro Oroz, con un presupuesto de veintiocho millones ciento cuarenta y ocho mil novecientas diez pesetas (28.148.910 ptas.), por el presente se expone al público por espacio de 30 días, al objeto de que se faculien posibles reclamaciones al respecto.

Covarrubias, 25 de agosto de 1989. — El Alcalde, Dan Ortiz González.

5528.—1.125,00

**Ayuntamiento de Arandilla**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 19 de agosto, adoptó, entre otros, el acuerdo siguiente:

Aprobar el proyecto de las obras de reforma de la Casa Consistorial en esta localidad, redactado por el Arquitecto don Angel Blanco Peñalva, y con un importe de seis millones quinientas mil pesetas (6.500.000), se expone al público por espacio de 15 días naturales para que pueda ser examinado y presentar reclamaciones.

Arandilla, 28 de agosto de 1989. — José Javier Martínez Herrero.

5529.—1.000,00

**Ayuntamiento de Covarrubias**

Habiéndose aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 24 de agosto de 1989, el proyecto técnico de depósito regulador de agua de

**Ayuntamiento de Mahamud**

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento de mi presidencia el expediente número 1 de modificación de créditos en el Presupuesto ordinario en vigor, queda expuesto al público

por plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrá ser examinado en la Secretaría del Ayuntamiento y presentarse las reclamaciones que se estimen pertinentes.

Si no se formulare ninguna reclamación, el expediente se entenderá aprobado definitivamente por haberlo así dispuesto el acuerdo de aprobación inicial.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Mahamud, 4 de septiembre de 1989. — El Alcalde (ilegible).

5565.—1.350,00

**Ayuntamiento de Villaverde del Monte**

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento de mi presidencia el expediente número 1 de modificación de créditos en el Presupuesto ordinario en vigor, queda expuesto al público por plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrá ser examinado en la Secretaría del Ayuntamiento y presentarse las reclamaciones que se estimen pertinentes.

Si no se formulare ninguna reclamación, el expediente se entenderá aprobado definitivamente por haberlo así dispuesto el acuerdo de aprobación inicial.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Villaverde del Monte, 5 de septiembre de 1989. — El Alcalde (ilegible).

5566.—1.350,00

**Ayuntamiento de Valle de Mena**

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento de mi presidencia el expediente

diente número 1 de modificación de créditos en el Presupuesto ordinario en vigor, queda expuesto al público por plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrá ser examinado en la Secretaría del Ayuntamiento y presentarse las reclamaciones que se estimen pertinentes.

Si no se formulare ninguna reclamación, el expediente se entenderá aprobado definitivamente por haberlo así dispuesto el acuerdo de aprobación inicial.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Villasana de Mena, 9 de septiembre de 1989. — El Alcalde, Armando Robredo Cerro.

5737.—1.500,00

### Ayuntamiento de Berberana

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento el Presupuesto único para el ejercicio de 1989, estará el expediente de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento por espacio de 15 días, durante cuyo plazo cualquier habitante del término o persona interesada podrá presentar contra el mismo y ante la Corporación las reclamaciones que estime convenientes, con arreglo al artículo 112 de la Ley 7/85, de 2 de abril.

Berberana, 30 de agosto de 1989. El Alcalde, Clemente Usaola Guinea.

5563.—1.000,00

### Ayuntamiento de Junta de Villalba de Losa

Aprobado inicialmente por este Ayuntamiento el Presupuesto único para el ejercicio de 1989, el expediente estará de manifiesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento por espacio de quince días, plazo durante el cual podrá ser examinado y presentadas reclamaciones por las personas interesadas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley 7/85, de 2 de abril.

Villalba de Losa, 30 de agosto de 1989. — El Alcalde, José M.<sup>a</sup> Ferreira Barquín.

5562.—1.000,00

### Ayuntamiento de Fuentespina

En cumplimiento de lo que preceptúa el artículo 122 del Real Decreto Legislativo 781/86, se anuncia, a

efecto de posibles reclamaciones que, por el pleno de este Ayuntamiento, celebrado el día 2 de agosto de 1989, fueron aprobados pliegos generales de condiciones económico-administrativas para la contratación directa, uno amplio para obras, servicios o suministros superiores a 250.000 pesetas y otro reducido para obras, servicios y suministros inferiores a dicha cantidad. Dichos pliegos quedarán expuestos en la Secretaría del Ayuntamiento por el plazo de 8 días a partir de la aparición del presente en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Fuentespina, 28 de agosto de 1989. — El Alcalde, Dionisio Serrano Gil.

5567.—1.000,00

### Ayuntamiento de Valle de Las Navas

No habiéndose formulado reclamación alguna durante el plazo de información pública del Presupuesto Municipal Ordinario del Ayuntamiento para el ejercicio de 1989 conforme al acuerdo adoptado por el Pleno en sesión de 1 de abril, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia 130, de 11 de julio, se eleva a definitiva la aprobación inicial.

El Presupuesto Municipal Ordinario a nivel de capítulos es el siguiente:

#### ESTADO DE GASTOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Remuneraciones de personal, 3.014.954 pesetas.
2. Compra de bienes corrientes, 1.970.000 pesetas.
4. Transferencias corrientes, pesetas 3.202.000.

##### B) Operaciones de capital:

6. Inversiones reales, 8.500.000 pesetas.
7. Transferencias de capital, pesetas 2.000.000.

Total del presupuesto preventivo: 18.686.954 pesetas.

#### ESTADO DE INGRESOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Impuestos directos, 1.840.236 pesetas.
2. Impuestos indirectos, 775.000 pesetas.
3. Tasas y otros ingresos, pesetas 2.399.686.
4. Transferencias corrientes, pesetas 8.425.032.

5. Ingresos patrimoniales, pesetas 5.247.000.

Total del presupuesto preventivo: 18.686.954 pesetas.

En cumplimiento del artículo 127 del Real Decreto 781/86, la relación de puestos de trabajo de la plantilla de este Ayuntamiento incluye únicamente la plaza de funcionario del grupo B, con habilitación de carácter nacional, agrupada en propiedad, complemento de destino 16.

Rioseras, 31 de agosto de 1989. — El Alcalde, Miguel Bernal González.

5561.—2.550,00

### Ayuntamiento de Huerta de Rey

No habiéndose formulado reclamación alguna durante el plazo reglamentario de información pública contra el Presupuesto Municipal Ordinario de Gastos e Ingresos para el ejercicio de 1989, conforme a acuerdo corporativo adoptado en sesión extraordinaria de 13 de julio de 1989, se eleva a definitiva la aprobación inicial de referido presupuesto, sin necesidad de nueva resolución, al no haberse producido reclamaciones contra indicado documento, el cual, conforme a lo previsto en los artículos 112 y concordantes de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de publicación resumida a nivel de capítulos a tenor del siguiente resumen:

#### ESTADO DE GASTOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Remuneraciones del personal, 11.300.000 pesetas.
2. Compra de bienes corrientes y de servicios, 13.400.000 pesetas.
4. Transferencias corrientes, pesetas 3.000.000.

##### B) Operaciones de capital:

6. Inversiones reales, 14.100.000 pesetas.

Total del presupuesto preventivo: 41.800.000 pesetas.

#### ESTADO DE INGRESOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Impuestos directos, 9.302.000 pesetas.
2. Impuestos indirectos, pesetas 1.000.000.
3. Tasas y otros ingresos, pesetas 5.050.000.
4. Transferencias corrientes, pesetas 16.150.000.
5. Ingresos patrimoniales, pesetas 10.298.000.

Total del presupuesto preventivo: 41.800.000 pesetas.

Lo que se publica para general conocimiento y efectos.

Huerta de Rey, 1 de septiembre de 1989. — El Alcalde (ilegible).

5560.—1.350,00

### Ayuntamiento de Cillaperlata

No habiéndose formulado reclamación alguna durante el plazo reglamentario de información pública contra el Presupuesto Municipal Ordinario de Gastos e Ingresos para el ejercicio de 1989, conforme a acuerdo corporativo adoptado en sesión extraordinaria de 20 de agosto de 1989, se eleva a definitiva la aprobación inicial de referido presupuesto, sin necesidad de nueva resolución, al no haberse producido reclamaciones contra indicado documento, el cual, conforme a lo previsto en los artículos 112 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 446.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica resumido a nivel de capítulos a tenor del siguiente resumen:

#### ESTADO DE GASTOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Remuneraciones del personal, 671.212 pesetas.

2. Compra de bienes corrientes y de servicios, 928.313 pesetas.

4. Transferencias corrientes, pesetas 40.000.

##### B) Operaciones de capital:

6. Inversiones reales, 140.000 pesetas.

7. Transferencias de capital, pesetas 18.000.

Total del presupuesto preventivo: 1.797.525 pesetas.

#### ESTADO DE INGRESOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Impuestos directos, 452.262 pesetas.

2. Impuestos indirectos, 30.000 pesetas.

4. Transferencias corrientes, pesetas 539.371.

5. Ingresos patrimoniales, pesetas 775.892.

Total del presupuesto preventivo: 1.797.525 pesetas.

Lo que se publica para general conocimiento y efectos.

Cillaperlata, 26 de agosto de 1989. El Alcalde (ilegible).

5559.—1.425,00

### Ayuntamiento de Huérmeces

No habiéndose formulado reclamación alguna durante el plazo de información pública del Presupuesto Municipal Ordinario del Ayuntamiento para el ejercicio de 1989 conforme al acuerdo adoptado por el Pleno en sesión extraordinaria de 14 de agosto, se eleva a definitiva la aprobación inicial de referido presupuesto, sin necesidad de nueva resolución, al no haberse producido reclamaciones contra indicado documento, el cual, conforme a lo previsto en los artículos 112 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 446.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica resumido a nivel de capítulo, a tenor del siguiente resumen:

#### ESTADO DE GASTOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Remuneraciones del personal, 1.188.068 pesetas.

2. Compra de bienes corrientes y de servicios, 1.540.000 pesetas.

4. Transferencias corrientes, 500 pesetas.

##### B) Operaciones de capital:

6. Inversiones reales, 700.000 pesetas.

7. Transferencias de capital, pesetas 34.632.

Total del presupuesto preventivo: 3.463.200 pesetas.

#### ESTADO DE INGRESOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Impuestos directos, 918.036 pesetas.

2. Impuestos indirectos, 90.000 pesetas.

3. Tasas y otros ingresos, pesetas 147.164.

4. Transferencias corrientes, pesetas 708.000.

5. Ingresos patrimoniales, pesetas 1.600.000.

Total del presupuesto preventivo: 3.463.200 pesetas.

Lo que se publica para general conocimiento y efectos.

Huérmeces, 30 de agosto de 1989. El Alcalde (ilegible).

5524.—1.650,00

### Ayuntamiento de Isar

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 13 de julio de 1989, acordó la aprobación del Presupuesto único para el ejercicio de 1989, el cual ha estado expuesto al público por término de quince días hábiles sin que se haya

formulado reclamación alguna en contra del mismo, por lo que, según se hace constar en el acuerdo de aprobación, el Presupuesto queda definitivamente aprobado con las consignaciones que se señalan en el siguiente resumen por capítulos:

#### INGRESOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Impuestos directos, 1.400.000 pesetas.

2. Impuestos indirectos, 200.000 pesetas.

3. Tasas y otros ingresos, pesetas 475.000.

4. Transferencias corrientes, pesetas 1.500.000.

5. Ingresos patrimoniales, pesetas 7.750.000.

##### B) Operaciones de capital:

7. Transferencias de capital, pesetas 2.350.000.

Total de ingresos: 13.675.000 pesetas.

#### GASTOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Remuneraciones del personal, 840.000 pesetas.

2. Compra de bienes y servicios, 1.400.000 pesetas.

4. Transferencias corrientes, pesetas 1.400.000.

##### B) Operaciones de capital:

6. Inversiones reales, 10.035.000 pesetas.

Total de gastos: 13.675.000 pesetas.

Al propio tiempo y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 127 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes, en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto 781/86, de 18 de abril, se publica íntegramente la plantilla de personal, que comprende el catálogo de todos los puestos de trabajo de este Ayuntamiento y que, tal como dispone el artículo 90.1 de la Ley 7/85, de 2 de abril, fue aprobada a través del Presupuesto en la sesión en que fue aprobado el mismo, y se inserta a continuación en la forma que seguidamente se indica:

A) Funcionarios: Una plaza con habilitación de carácter nacional. Secretaría. Intervención. Vacante.

B) Personal Laboral: Ninguna.

Lo que en cumplimiento de lo dispuesto en el número 3 del art. 446 del Real Decreto 781/86, de 18 de abril, se hace público por medio del presente edicto.

Isar, 2 de septiembre de 1989. — El Alcalde, David García Tobar.

5652.—3.825,00