



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION Anual 4.000 ptas. Ayuntamientos . 3.000 ptas. Trimestral 1.500 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. ^a Carmela Azcona Martinicorena ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 50 pesetas De años anteriores: 100 pesetas	INSERCCIONES 15 ptas. palabra 500 ptas. mínimo Pagos adelantados Deposito Legal: BU-1 - 1958
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		
Año 1985	Miércoles 13 de marzo	Número 61

DIPUTACION PROVINCIAL

Sección de Personal

Habiendo transcurrido el plazo de quince días hábiles concedidos a los aspirantes presentados a la Oposición Libre para proveer en propiedad dos plazas de Auxiliares de Administración General, con destino en el Sanatorio Psiquiátrico de «San Salvador», de Oña, sin que se haya formulado reclamación alguna contra la lista provisional de admitidos y excluidos, el Ilmo. Sr. Presidente de la Corporación, por Decreto número 1.333, correspondiente al día 7 de marzo actual, ha resuelto lo siguiente:

1.º Admitir definitivamente a la oposición libre convocada para proveer en propiedad dos plazas de Auxiliares de Administración General, con destino en el Sanatorio Psiquiátrico de «San Salvador», de Oña, a los siguientes aspirantes:

1. — Alonso Bernal, M.^a Paz.
2. — Alonso Núñez, M.^a Teresa.
3. — Arnáiz Vicario, M.^a Visitación.
4. — Arranz Val, Matilde.
5. — Barrio Fernández, Luis Miguel.
6. — Caballero Martínez, Ana Rosa.
7. — Cejudo Pascual, Lourdes.
8. — Cerdá Marina, M.^a Carmen.
9. — Córdoba Benito, José María.
10. — Cortés del Hoyo, M.^a Angeles.
11. — Cortés del Hoyo, M.^a Aránzazu.
12. — Cruz Escolar, M.^a Pilar.
13. — Chavarino Zarzosa, Francisco Javier.
14. — García Arnáiz, M.^a del Mar.
15. — García de la Calle, Roberto.
16. — García Cansino, Lucía.
17. — García Hoyuelos, M.^a Carmen.
18. — García Pardo, Enrique.

19. — García Plaza, M.^a Luisa.
20. — Gil Pérez, Bonifacio.
21. — Herrera Cuesta, M.^a Rosa Pilar.
22. — Huidobro Labarga, Carmen Consuelo.
23. — Huidobro Llano, José Luis Angel.
24. — Iglesias Arnáiz, Ana Berta.
25. — Izquierdo Ortega, M.^a Pilar.
26. — Labarga Ollauri, M.^a Belén.
27. — Lucio Ruiz Andino, Fernando.
28. — Luendo Miranda, Rosa María.
29. — Mahamud Santamaría, Marcial.
30. — Manjón Manjón, Andrés.
31. — Marcos Ayala, Angel María.
32. — Martín Mateo, M.^a Pilar.
33. — Martínez Bengoechea, Elena.
34. — Martínez Gil, M.^a Inés.
35. — Martínez Langa, M.^a del Carmen.
36. — Miguel Santamaría, Cecilia.
37. — Ontoñón Pérez, M.^a Begoña.
38. — Oquina Puente, M.^a Angeles.
39. — Pascual Corredera, José Luis.
40. — Pérez Peña, Angel.
41. — Rebollada Sáez, M.^a Esther.
42. — Revilla Peña, M.^a del Rocío.
43. — Sáiz Bárcena, Pilar.
44. — Sáiz Mingo, Jorge.
45. — Sanz de Aguirre, Ana Josefina.
46. — Tajadura Santidrián, José María.
47. — Vallecillo Rodríguez, M.^a Concepción.
48. — Varas Yágüez, Carmen María.
49. — Vicario Calvo, Ana.
50. — Yanguas Quintela, Carlos Juan.
51. — Zorrilla Condado, Lorenzo.

2.º Que el Tribunal calificador quede constituido de la siguiente forma:

Presidente Titular: Ilmo. Sr. D. Tomás Cortés Hernández, Presidente de la Excma. Diputación Provincial.

Suplente: D. Romualdo Pino Rojo.

Vocal Titular: D. Ricardo Torres Martínez, en representación del Profesorado Oficial del Estado.

Suplente: D. Julio Martínez Fernández de la Cuesta.

Vocal Titular: D. Julián Agut Fernández-Villa, Secretario General de la Corporación.

Suplente: D. Enrique Ulloa de Zubiría.

Vocal Titular: D. Francisco Andueza Rodríguez, en representación de la Junta de Castilla y León.

Suplente: D. Antonio Rodríguez Ibáñez.

Vocal Titular: D. José María Manero Frías, Vicesecretario de la Corporación.

Suplente: D. Florentino Delgado Arija.

Secretario Titular: D. Carlos Andrés Rojo Escudero, Técnico de Administración General.

Suplente: D. M.^a de los Angeles Rodríguez Huidobro.

Lo que se hace público en el «Boletín Oficial» de la provincia, para conocimiento de los interesados, concediéndose un plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al que aparezca publicada esta Resolución en el «Boletín Oficial» para que puedan recusar a los miembros del Tribunal cuando, a su juicio, concurren las circunstancias previstas en el artículo 20 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de conformidad con lo estipulado en la base quinta de la convocatoria.

Burgos, 7 de marzo de 1985. — El Presidente, Tomás Cortés Hernández. — El Secretario General, Julián Agut Fernández-Villa.

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 1 de febrero de 1985, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa, de esta ciudad, «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», para su personal empleado de Técnicos, Administrativos y Subalternos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», centro de trabajo de esta ciudad, para su personal empleado de Técnicos, Administrativos y Subalternos, recibido en este Organismo el 23 de enero del presente año, suscrito por los representantes de la Dirección de la empresa y por la Asociación Sindical de Empleados Técnicos, Administrativos y Subalternos (A.S.E.T.A.S.), el día 11 de enero del año en curso con toda la documentación que prevé el artículo 6.º del Real Decreto 1.041/81, de 22 de mayo, sin apreciarse en la misma infracción alguna.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediarización, Arbitraje y Conciliación (IMAC) de esta provincia.

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

Burgos, 1 de febrero de 1985. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo de la empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», para su personal empleado de Técnicos, Administrativos y Subalternos.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección I. — Objeto.

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

Sección II. — Ambito de aplicación.

Art. 2.º — *Personal.* — El presente Convenio afectará al personal fijo encuadrado en los grupos 2 y 3 del artículo 52 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, encuadrados dentro del Colegio de Técnicos, Administrativos y Subalternos.

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

Art. 4.º — *Temporal.* — El presente Convenio tendrá una duración de 1 año, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 1985 y finalizando el 31 de diciembre de 1985.

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

Sección III. — Sustitución global y garantía personal.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

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

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

Art. 11. — *Composición.* — La Comisión Paritaria, establecida en el artículo anterior, estará formada por tres miembros de la representación social, preferentemente pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio y tres miembros de la representación económica. Cuando ambas representaciones lo crean conveniente, podrán acudir por ambas partes el número de personas que se estime oportuno.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

INGRESOS, ORGANIZACION DEL TRABAJO, PROMOCION Y CALIFICACION DEL PERSONAL

Sección I. — Vacantes y contratación.

Art. 15.º — *Vacantes e ingresos.* — Cuando la Dirección precise cubrir vacantes existentes en el centro, lo comunicará a los representantes

del personal con la antelación suficiente, indicando las vacantes a cubrir y exigencias mínimas de dichos puestos.

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

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

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

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

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

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

También se le comunicará la categoría profesional según la Ordenanza y la tarifa de cotización a la Seguridad Social.

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

Sección II. — Organización.

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

Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio, cumpliendo con ello lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 7 de la Orden Laboral vigente para las industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica. En su consecuencia y dentro de tales normas, corresponde a la Dirección de la empresa organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que hayan de adoptarse, respetando los derechos que a los trabajadores conceden las leyes. Los representantes del personal afectado por este Convenio o la representación legal, que en su día se reconozca, serán informados con antelación de cuantos traslados y cambios de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificaciones en la organización general del trabajo.

Art. 18. — *Definiciones.*

a) *Puestos de trabajo.*

Es el conjunto de funciones y actividades normales que se desempeñan en un trabajo dentro del proceso de producción de la empresa.

b) *Análisis de los puestos de trabajo.*

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

c) *Trabajo correcto individual.*

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

Sección III. — Calificación de los puestos de trabajo.

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

Art. 20. — *Normas de calificación.* — La determinación del nivel de calificación que a cada puesto corresponde se realizará por aplicación del método de valoración aprobado por ambas partes.

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

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

En las descripciones de todos los puestos de trabajo, y antes de la conformidad del titular, los representantes del personal podrán comprobar, siempre que lo estimen oportuno y con el tiempo necesario, el estudio previo de la descripción y efectuarán sobre la misma las correcciones que estimen oportunas, que deberán ser confirmadas por el Jefe de Departamento o Servicio del puesto de trabajo antes de que el servicio técnico de valoración efectúe la calificación. Una vez emitido por parte de la empresa el resultado de la valoración correspondiente al puesto estudiado, lo comunicará al interesado, con copia a los representantes del personal.

Dentro de los representantes del personal se elegirán tres miembros que se especializarán en el método de valoración y serán los encargados de emitir el informe correspondiente.

Art. 22. — *Método de valoración.* — La Dirección de la empresa entregará a los representantes del personal un ejemplar del método de valoración y los detalles necesarios para la aplicación de dicho método, así como forma de aplicación, redacción de análisis, descripción de empleo, detalle de las operaciones y asignación de niveles.

Los representantes del personal se hacen responsables del conocimiento y custodia del método de valoración, para su uso exclusivo en defensa de los intereses de los trabajadores de la empresa.

Sección IV. — Calificación.

Art. 23. — *Niveles de valoración.* — De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo, quedan clasificados los puestos de trabajo de la empresa, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de una escala de 14 niveles.

En tanto se mantenga el sistema de tarifas de cotización a la Seguridad Social, a cada nivel de calificación se le asigna un número de tarifa, de acuerdo con la siguiente tabla:

Niveles de calificación	Grupos de empleados	Tarifas mínimas y máximas Empleados y Subalternos
A a B	7	6
C a J	5	—
K a M	4	—
N a P	3	—

A efectos de retribución salarial se estará a lo que resulte de la aplicación del método de valoración exclusivamente.

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

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

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

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

Sección V. — Promoción.

Art. 25. — *Definiciones.*

Promoción. — Se define como promoción el cambio de nivel de una calificación inferior a otra superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

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

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

Cuando se pretenda amortizar algún puesto de trabajo se comunicará a los representantes del personal, al iniciar la tramitación oficial, para que emita el correspondiente informe.

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

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

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

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

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

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

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

Los representantes del personal estarán informados del personal disponible que en cada momento exista en el centro.

Art. 28. — *Tribunales calificadores.* — Los representantes del personal designarán a dos trabajadores que en unión de otros dos representantes de la empresa, constituirán los tribunales calificadores de las pruebas de aptitud.

El tribunal participará en todo el proceso.

Art. 28 bis. — *Candidatos.* — A partir del anuncio de la convocatoria, habrá un plazo mínimo de catorce días naturales, para que los interesados se inscriban como candidatos al puesto. En la convocatoria podrán inscribirse todos los trabajadores que lo deseen con independencia de su calificación; si bien los representantes del personal conjuntamente con la Dirección, determinarán quienes de los inscritos con igual o mayor calificación pueden presentarse a las pruebas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) *Trabajos de calificación superior.*

Percibirá mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al nivel del puesto a cubrir. Estas remuneraciones figurarán en su boletín de nóminas, como trabajos de sustitución y figurando en su expediente los períodos y niveles sustituidos.

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

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

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

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

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

b) *Trabajos de calificación inferior.*

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá designar a un trabajador a realizar misiones de nivel inferior al que tenga reconocido.

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

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

Se comunicará a los representantes del personal y al interesado los motivos que determinan esta decisión.

El trabajador percibirá el salario y otros emolumentos según su calificación consolidada. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá

en relación con las circunstancias del nuevo puesto, pero respetando, en su caso, su nivel de calificación.

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

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

Sección VI. — Formación.

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

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

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

a) Elevación del nivel cultural de los trabajadores.

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

c) Formación económica y social de los trabajadores, principalmente de los representantes del personal.

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

a) Establecimiento del plan de formación.

b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4.º Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos, fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Comisión y relativos a los apartados b) y c), punto 2.º, aportarán el 50 por 100 de ese tiempo; el otro 50 por 100 será retribuido con la cantidad de 1.125 pesetas hora, sin distinción de calificación en concepto de estímulo a la formación.

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

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

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

Sección I. — Horarios, jornada de trabajo.

Art. 36. — *Jornada de trabajo.* — La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio y que corresponde la retribución fijada en el mismo, será de 2.086 horas efectivas anuales (equivalentes a 40 semanales, considerándose incluidas en este total de horas los festivos oficiales y las vacaciones).

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

Las diferentes modalidades de jornada son:

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

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

Esta modalidad horaria se desarrollará según el cuadro anexo de este Convenio, disfrutándose además los descansos supletorios necesarios para cumplir y no rebasar la jornada de 2.086 horas efectivas anuales pactadas, compaginándose con las vacaciones y de acuerdo con el programa establecido en el artículo número 38 bis, período de disfrute de las mismas. Con la antelación suficiente se elaborará un planning,

tratando de dar la mayor satisfacción posible a ambas partes, añadiéndolos a los descansos de su calendario. Si coincidiera en festivo se abonará la cantidad correspondiente.

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

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

Sección II. — Vacaciones.

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

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

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

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

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

Art. 38 bis. — *Período de disfrute.* — Se considera como período normal para el disfrute de las vacaciones, el comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de octubre, ambos inclusive, garantizándose la normal marcha de las instalaciones y serán dadas dentro del período establecido en el cuadro adjunto y de acuerdo con las posibilidades de fabricación.

El planning de vacaciones será presentado tan pronto como sea posible y no después del 1 de mayo, para lo cual será necesario conocer con la debida antelación el número de personas que desean disfrutar sus vacaciones fuera de la temporada estival.

Los días de vacaciones disfrutados fuera del período veraniego tendrán una bonificación de 750 pesetas/día, los tres primeros; 1.000 pesetas/día, hasta 10 días/período, y 1.500 pesetas/día, los restantes, completando hasta 30.000 pesetas en el caso de disfrutar los 23 días fuera del período veraniego.

	1-I al 15-V	16-V al 15-X	16-X al 31-XII	Total
Dif. horaria	8	0	5	13
Vacaciones	T. T.	21	0	23
	J. N.	20	0	23
TOTAL	10	21	5	36

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

CAPITULO V

Sección I. — Retribución garantizada.

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

Sección II. — Complemento por objetivos.

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

Nivel	Mínimo/mes garantizado para coef. 1	Coefficiente de aplicación
A	2.350	1,50
B a E	2.350	2,00
F	2.350	2,25
G a J	2.350	2,50
K a M	2.350	3,00
N a P	2.350	3,50

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

Para facilitar el conocimiento de la confección de la prima los representantes del personal destacarán a dos de sus miembros.

La fórmula será:

$$P. G. O. P. = \left(\frac{COR}{COP} \cdot 1.500 + 2.350 \right)$$

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

Art. 44. — *Prima reducción absentismo.* — Se establece una prima de reducción de absentismo que se abonará a trimestre vencido, devengándose en proporción a las horas realmente trabajadas en el trimestre.

Los importes se fijarán en la escala siguiente, en consecuencia con los índices obtenidos.

Índices	Ptas./trim./persona
▷ 3,00	—
2,99 a 2,56	1.500
2,55 a 2,26	2.000
2,25 a 2,01	2.700
2,00 a 1,86	3.625
◁ 1,85	4.600

El índice se calculará por la expresión:

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

Si al final de algún trimestre el índice acumulado hasta ese momento fe mejor que el medio anual último (1,87), se completará lo percibido en cada trimestre anterior, hasta lo correspondiente a dicho índice acumulado. Si al final del año se mantuviera el índice acumulado igual o inferior al del año anterior (1,87) se completarían las cantidades percibidas, hasta igualar la suma recibida el año anterior.

Sección III. — Complementos personales.

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

Art. 46. — *Complemento personal anual.* — La Dirección del centro concederá a todo el personal fijo incluido en el presente Convenio un C. P. A. que se abonará a finales del mes de diciembre. La cuantía de dicho C. P. A. será igual a la suma de lo percibido en el año anterior más tres mil pesetas/persona.

Ambas representaciones, conscientes de la falta de motivación de dicho C. P. A., convienen en estudiar a lo largo del presente año una fórmula a aplicar en próximos convenios, que trate de primar en cierta cuantía a aquellas personas cuya aportación al logro de objetivos en el año haya sido claramente distinguida.

Sección IV. — Retribuciones diferidas.

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

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

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

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

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

Sección V. — Complementos de puestos.

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

Se fija un plus por noche trabajada de ocho horas de duración de 444 pesetas noche. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus proporcionalmente al tiempo trabajado. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se pagará el suplemento correspondiente a toda la noche.

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

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

— Turnicidad: 66 pesetas/día.

Art. 52. — *Trabajo en domingos.* — Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en domingo son las siguientes:

$$A - I = 600 \text{ pesetas}$$

$$J - P = 818 \text{ pesetas}$$

En dichas cantidades están incluidos todos los recargos legales.

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

a) *Trabajo en festivo sin descanso compensatorio.* — Percibirán, con independencia de la retribución normal que por el hecho de trabajar ese día le corresponde, sin distinción de su nivel de calificación o clasificación profesional, la cantidad de: 6.180 pesetas/festivo.

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

$$\text{Nivel: } A - I = 1.284 \text{ pesetas/día}$$

$$\text{Nivel: } J - P = 1.391 \text{ pesetas/día}$$

c) *Festivo en vacación.* — En estos casos recibirá respectivamente las mismas cantidades señaladas en los apartados anteriores.

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

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

<i>Factor</i>	<i>Ptas./hora trabajada</i>
1	7,—
2	11,90
3	15,80
4	21,80
Trab. fuego	100,—

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

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

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

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

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

Sección VI. — Retribuciones especiales.

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

Al fijar los valores del anexo III se han tenido en cuenta todos los suplementos y pluses, la nueva estructura salarial y las demás circunstancias de retribuciones y horario, así como el importe de la antigüedad que ha sido calculado por exceso.

No obstante, y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles o estructurales y con un criterio restrictivo, como contribución a la política general de empleo del país. Asimismo, el interesado podrá optar por ser compensado según lo indicado en el anexo III o mediante descansos equivalentes dados en los siguientes días a los realizados.

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

La Dirección del centro pasará mensualmente una nota a los representantes del personal con información de las horas extras totales realizadas, así como el detalle individual de quienes las realizan, su cuantía y causas.

Sección VII. — Estructura general de la retribución.

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

Distinguimos en ellas dos grupos:

a) *Retribuciones inmediatas.*

Se perciben mentalmente en función de las jornadas trabajadas y son:

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

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

b) *Retribuciones diferidas.*

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

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

Art. 57. — *Otras retribuciones.*

a) *Complementos por objetivos.*

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

b) *Complementos personales.*

— Antigüedad.
— Complemento personal anual.

c) *Complemento de puesto.*

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

d) *Retribuciones especiales.*

— Horas extraordinarias.

Sección VIII. — Disposiciones generales sobre retribuciones.

Art. 58. — Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

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

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

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

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

DISPOSICIÓN FINAL

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

2.ª La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el Convenio colectivo, acordado entre «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.» y el personal a su servicio en el centro de trabajo de Burgos.

REMUNERACION MINIMA ANUAL GARANTIZADA SIN ANTIGÜEDAD
Empleados — Vigencia: 1-1-85

ANEXO I

Escalón calificación	Salario Convenio 12 meses	Gratific. reglamentaria 2 meses	P. G. O. (2.350) 14 meses	Participación en beneficios	Total mínimo garantizado anual
A	928.663	154.777	49.350	14.179	1.146.969
B	972.371	162.062	65.800	15.107	1.215.340
C	1.006.054	167.676	65.800	15.107	1.254.637
D	1.033.794	172.299	65.800	15.107	1.287.000
E	1.055.590	175.932	65.800	15.107	1.312.429
F	1.075.456	179.243	74.025	15.107	1.343.831
G	1.093.354	182.226	82.250	16.035	1.373.865
H	1.130.668	188.445	82.250	16.035	1.417.398
I	1.176.005	196.000	82.250	16.035	1.470.290
J	1.254.851	209.142	82.250	16.035	1.562.278
K	1.314.028	219.005	98.700	16.963	1.648.696
L	1.377.106	229.518	98.700	16.963	1.722.287
M	1.465.807	244.302	98.700	16.963	1.825.772
N	1.527.014	254.502	115.150	17.824	1.914.490
O	1.611.907	268.651	115.150	17.824	2.013.532
P	1.722.159	287.026	115.150	17.824	2.142.159

TABLA DE ANTIGÜEDAD 14 MESES

ANEXO II

Antigüedad	A	B. C. D. E. F.	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
1/2 — 1	2.689	3.016	3.433	3.870	4.527
1 — 2	5.356	5.991	6.866	7.697	9.031
2 — 3	8.944	9.970	11.415	12.793	15.024
3 — 4	12.486	13.994	15.964	17.909	21.037
4 — 5	17.842	20.140	22.786	25.562	30.023
5 — 6	20.336	22.786	25.978	29.104	34.265
6 — 7	22.828	25.562	29.149	32.713	38.465
7 — 8	25.322	28.362	32.319	36.279	42.662
8 — 9	27.815	31.183	35.534	39.841	46.860
9 — 10	30.308	33.958	38.747	43.471	51.060
10 — 11	32.479	36.737	41.919	47.014	55.258
11 — 12	35.292	39.536	45.112	50.600	59.478
12 — 13	37.786	42.357	48.283	54.143	63.677
13 — 14	40.279	45.112	51.476	57.750	67.876
14 — 15	42.773	47.933	54.646	61.293	72.073
15 — 16	45.265	50.687	57.881	64.878	76.262
16 — 17	47.780	53.552	61.031	68.488	80.470
17 — 18	50.740	56.329	64.245	72.030	84.712
18 — 19	52.744	59.085	67.394	75.616	88.911
19 — 20	55.235	61.905	70.609	79.202	93.111
20 — 21	57.751	64.705	73.779	82.680	97.307
21 — 22	60.244	67.482	76.972	86.331	101.484
22 — 23	62.714	70.299	80.142	89.896	105.706
23 — 24	65.230	73.079	83.377	93.525	109.860
24 — 25	67.721	75.878	86.551	97.067	114.123
25 — 26	70.236	78.655	89.742	100.632	118.323
26 — 27	72.708	81.476	93.045	104.217	122.520
27 — 28	75.200	84.254	96.106	107.804	126.718
28 — 29	77.716	87.053	99.276	111.346	130.918
29 — 30	80.207	89.873	102.709	114.955	135.160
30 — 31	82.680	92.629	105.640	118.541	139.359
31 — 32	85.172	95.449	108.876	122.084	143.552
32 — 33	87.687	97.591	111.943	125.669	148.828
33 — 34	90.180	101.025	115.238	129.235	156.129
34 — 35	92.651	103.846	118.409	132.819	160.439
35 — 36	95.209	106.689	121.667	136.471	164.833
36 — 37	97.811	109.618	125.012	140.233	169.382
37 — 38	100.522	112.637	128.446	144.081	174.040
38 — 39	103.288	115.741	131.990	148.038	178.828
39 — 40	106.120	118.934	135.620	152.128	183.748

VALORES PARA LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

ANEXO III

Niveles	Jornada normal	Turnos J. N. Fest. y Noct.
A	920	952
B	928	1.000
C	976	1.040
D	999	1.056
E	1.025	1.071
F	1.056	1.094
G	1.079	1.118
H	1.094	1.134
I	1.118	1.151
J	1.173	1.206
K	1.229	1.260
L	1.260	1.301
M	1.334	1.364
N	1.427	1.451
O	1.451	1.491
P	1.532	1.553

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

CALENDARIO LABORAL 1985

L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	
	ENERO																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31	FEBRERO			4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	MARZO			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	ABRIL			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	MAYO			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	JUNIO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	JULIO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	AGOSTO			1	2	3	4	5	6	7	8	
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	SEPTIEMBRE			1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	OCTUBRE																											
	NOVIEMBRE																											
	DICIEMBRE																											
	ENERO																											
	FEBRERO																											
	MARZO																											
	ABRIL																											
	MAYO																											
	JUNIO																											
	JULIO																											
	AGOSTO																											
	SEPTIEMBRE																											
	OCTUBRE																											
	NOVIEMBRE																											
	DICIEMBRE																											
	ENERO																											
	FEBRERO																											
	MARZO																											
	ABRIL																											
	MAYO																											
	JUNIO																											
	JULIO																											
	AGOSTO																											
	SEPTIEMBRE																											
	OCTUBRE																											
	NOVIEMBRE																											
	DICIEMBRE																											
	ENERO																											
	FEBRERO																											
	MARZO																											
	ABRIL																											
	MAYO																											
	JUNIO																											
	JULIO																											
	AGOSTO																											
	SEPTIEMBRE																											
	OCTUBRE																											
	NOVIEMBRE																											
	DICIEMBRE																											
	ENERO																											
	FEBRERO																											
	MARZO																											
	ABRIL																											
	MAYO																											
	JUNIO																											
	JULIO																											
	AGOSTO																											
	SEPTIEMBRE																											
	OCTUBRE																											
	NOVIEMBRE																											
	DICIEMBRE																											
	ENERO																											
	FEBRERO																											
	MARZO																											
	ABRIL																											
	MAYO																											
	JUNIO																											
	JULIO																											
	AGOSTO																											
	SEPTIEMBRE																											
	OCTUBRE																											
	NOVIEMBRE																											
	DICIEMBRE																											
	ENERO																											
	FEBRERO																											
	MARZO																											
	ABRIL																											
	MAYO																											
	JUNIO																											
	JULIO																											
	AGOSTO																											
	SEPTIEMBRE																											
	OCTUBRE																											
	NOVIEMBRE																											
	DICIEMBRE																											

NOCHE	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D
TARDE	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B
MAÑANA	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A
DESCANSO	C	B	B	A	A	D	D	D	C	C	B	B	A	A	A	D	D	C	C	B	B	B	A	A	D	D	C	C

VENTAJAS SOCIALES

Importes establecidos como ventajas sociales para el período.

Sección I

Artículo 1.º — Premio nupcialidad, 20.500 pesetas/hecho.

Art. 2.º — Premio natalidad, 15.000 pesetas/hijo.

Sección II

Art. 3.º — Becas estudio.

Apdo. 5.1. — Becas-base.

Nivel estudios	
A	4.800 pesetas/año
B	6.300 pesetas/año
C	8.800 pesetas/año
D	12.400 pesetas/año
E	16.600 pesetas/año
F	20.800 pesetas/año

Apdo. 5 y 7.

a) Con asignación INSS, 42.000 pesetas/año.

b) Sin asignación INSS, 60.800 pesetas/año.

c) Sin posibilidad de asistencia a centro rehabilitación, 21.600 pesetas/año.

Art. 4.º — Ayuda estudios para el personal.

Apdo. 4. — Clases particulares.

Máximo 12.500 pesetas/año.

Sección III

Art. 5.º — Jubilación.

Bases cálculo				
Niveles	60 — 61	61 — 62	62 — 63	63 — 64
A y B	28.428	22.482	18.865	15.506
C al F	32.600	25.784	21.635	17.781
G al J	41.104	32.510	27.279	22.421
K al M	48.192	38.114	31.982	26.287
N al P	58.114	45.963	38.566	31.698

Sección IV

Art. 7.º — Seguro de vida.

Capital asegurado	
Niveles	Importes
A	350.000 pesetas
B a E	450.000 pesetas
F a J	540.000 pesetas
K a M	660.000 pesetas
N a P	850.000 pesetas

Art. 11. — Nochebuena y nochevieja.

— Personal que no ejercita su descanso 2.140 pesetas/hora.

— Personal equipo mantenimiento 1.070 pesetas/hora.

Art. 13. — Reglamento de llamadas.

— Incremento 7 por 100.

ACTA FINAL

Reunidos los miembros de las representaciones: Económica: A. C. de Esparta Alonso-Villaverde, Antonio Jaén Vázquez y Carlos Alvaro Gálvez, y Social: Antonio Torbado Montaña, Angel Martínez, Vicario, Manuel Ramos Fernández y Julio Blanco Molinero, acuerdan aceptar, mediante la firma de la presente, el texto del Convenio Colectivo del personal encuadrado en los grupos II y III del artículo 52 de la Ordenanza Laboral del Vidrio, que ha sido deliberado de acuerdo con la normativa vigente, dando por terminadas las negociaciones y aprobando dicho texto en todo su contenido.

Burgos, 11 de enero de 1985.

* * *

REGLAMENTO VENTAJAS SOCIALES

Sección I. — Premios de nupcialidad y natalidad.

Artículo 1.º — Premio de nupcialidad. — Se concederá un premio de nupcialidad por el importe establecido. Se regirá por las siguientes normas:

— Ostentar la condición de fijo en plantilla.

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

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

Art. 2.º — Premio de natalidad. — Se concederá un premio de natalidad a cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y como mínimo con un año de antigüedad en la empresa. Quien no tenga un año de antigüedad percibirá la cantidad importe del premio con carácter retroactivo cuando cumpla el año de fijo en plantilla.

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

Sección II

Art. 3.º — Becas estudios — El personal incluido en este Convenio, que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrán solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones determinan:

1.º — Disposiciones generales:

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

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

La Comisión estará presidida por el director del centro o persona en quien delegue, un cuadro y dos representantes del personal.

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

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

2.º — Estudios para los que pueden solicitarse becas:

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de becas para la enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. — Clasificación de los niveles educativos:

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

Nivel educativo Ley General de Educación:	Grupos
— Educación Preescolar: Jardín de Infancia, Párvulos	A
— Educación General Básica	B
— Formación Profesional 1.º Grado	C
— Bachillerato Unificado Polivalente	C
— Curso de Orientación Universitaria	D
— Formación Profesional 2.º Grado	D
— Primer Grado Educación Universitaria	E

- Formación Profesional 3.º Grado E
- Segundo Grado Educación Universitaria F
- Tercer Grado Educación Universitaria F

3.º — Condiciones para solicitar becas:

3.1. Pertenecer a la plantilla de la empresa en calidad de personal fijo.

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

La Dirección del centro considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente por la Comisión del centro en razón de circunstancias muy particulares.

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

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

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

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

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

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

Los alumnos de educación preescolar deberán tener como mínimo dos años de edad al 31 de diciembre del año que solicitan la beca.

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

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

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

4.º — Presentación de solicitudes:

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

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

4.3. Junto con el impreso de solicitud el interesado debe presentar los siguientes documentos:

4.3.1. Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto la Comisión de Becas de los centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.6.

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

5.º — Importe de las becas.

La cuantía de las becas que se conceden estará en función de:

- a) El nivel de estudios a realizar.
- b) El número de hijos estudiantes o incapacitados.
- c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.

d) La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1. La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2.º, será la establecida expresamente para el presente período.

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

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

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

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

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

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

Número de hijos	% incremento
2	15
3	30
4	45
5 ó más	60

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

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

5.3.2. La beca-base correspondiente a EGB aumentará en la cuantía siguiente:

— Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base.

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

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

— Por cada notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre beca-base.

— Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base. El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será 100 por 100. Se eliminarán los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

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

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

a) Beca-base correspondiente.

b) Incremento de la beca-base por número de hijos.

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

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

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

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

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

5.7. *Deficientes psíquicos.* — Se establece una modalidad de ayuda de la empresa, que se abonará mensualmente por doceavas partes para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

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

Estas ayudas se concederán por los importes establecidos, atendiendo a la siguiente distribución y siempre en edades comprendidas entre los 3 y 25 años.

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

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

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

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

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

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

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

6. — *Becas para otros estudios:*

Los estudios de peritaje mercantil, publicidad, turismo, graduado social, se incluirán, a efectos de beca de la empresa, en el mismo nivel educativo que el COU.

A los mismos efectos, los estudios que se impartan en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y las de Ayudante técnico Sanitario y Asistente Social y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias se considerarán equiparados al primer ciclo de educación universitaria.

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

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

Art. 4.º — *Ayudas estudios para el personal.*

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

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Tener en la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- No existen límites de edad.
- Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la empresa y que figuren a continuación:

- Graduado Escolar.
- Bachillerato Unificado Polivalente.
- Formación Profesional en todos sus grados.
- Curso de Orientación Universitaria.
- Ingeniería Técnica.
- Arquitectura Técnica.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Graduado Social.
- Asistente Social.
- Ciencias Empresariales.
- Ciencias Económicas y Comerciales.
- Ciencias Políticas.

- Ciencias Químicas.
- Ciencias Geológicas.
- Ciencias Exactas.
- Derecho.
- Ingeniería Industrial.
- Ingeniería de Minas.
- Ingeniería de Telecomunicación.
- Arquitectura.
- Informática.
- Marketing.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés e inglés).

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

— Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación antes del 31 de octubre de este año para los que cursen estudios con carácter de «oficial», o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libre».

— Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del centro.

3.º *Cuantía de las ayudas:*

a) Analizada por la Comisión del centro la solicitud se abonará al interesado antes del 15 de diciembre ó 15 de julio según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual el solicitante deberá presentar un detalle de costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamiento), previo examen de la Comisión del centro, se abonará al solicitante:

— El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado, en las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas como mínimo.

— El 100 por 100 del costo total en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

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

4.º *Clases particulares.*

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

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

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

Sección III. — *Jubilaciones y fallecimiento.*

Art. 5.º — *Normas jubilación:*

1.º Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador de acuerdo con las normas que a continuación se detallan.

2.º *Edad de jubilación:*

2.1. La empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

2.2. Hasta los sesenta y cuatro años de edad los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.

2.3. A partir de los sesenta y cuatro años de edad los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la empresa perderán, el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Reglamento.

2.4. Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cuatro años pueden solicitar el retiro de la empresa, siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad.

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

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

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

3.º Los trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior pasen a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de:

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

4.º Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.

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

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

5.º Base de cálculo para la indemnización de partida y pensión vitalicia.

Las establecidas en cada Convenio para el período en vigor.

6.º Otras condiciones:

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

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

Art. 6.º — *Fallecimiento.*

1.º Trabajador fallecido en situación de jubilado:

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

— Viuda	50 por 100
— Viuda con un hijo menor de dieciocho años	75 por 100
— Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años	90 por 100

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

— Un hijo menor de dieciocho años	50 por 100
— Dos hijos o más menores de dieciocho años	75 por 100

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

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

2.º Fallecimiento en activo, invalidez permanente, absoluta o gran invalidez.

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

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

2.2.1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 50 por 100 de las cifras del baremo del punto 5.º, de acuerdo con el Escalón de Valoración, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho

años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta el máximo del 40 por 100.

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

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

Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

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

— Viuda	50 por 100
— Viuda con un hijo menor de dieciocho años	75 por 100
— Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años	90 por 100

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sección IV. — Otras prestaciones y ventajas.

Art. 7.º — *Seguro de vida e invalidez.* — El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventuales:

a) En caso de fallecimiento.

b) En caso de invalidez permanente absoluta.

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Personal asegurado. — Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.º Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha que cumplan sesenta y cuatro años.

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

3.º El personal fijo en plantilla en situación de invalidez provisional hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

4.º El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la empresa al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

5.º Los aprendices y pinches fijos en plantilla.

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

- 1.º Personal eventual o en período de prueba.
- 2.º Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías:

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

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

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

Los capitales correspondientes a cada escalón serán los establecidos en el Convenio para el período vigente.

Coeficiente familiar. — Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su nivel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 8.º — *Incapacidad laboral transitoria.* — Durante la vigencia del presente Convenio y en tanto estén vigentes las actuales disposiciones del I.N.S.S., previstas en el Real Decreto número 53 de 11-2-1980, se establecen los siguientes complementos:

- a) *En accidente laboral o enfermedad profesional.* — Hasta el 100 por 100 de la retribución total diaria garantizada y siempre que la baja sea confirmada como tal por el médico de empresa.
- b) *Complemento I.L.T. en enfermedad común o accidente no laboral.* — En caso de que un trabajador sea dado de baja (I.L.T.) por el médico de la Seguridad Social y confirmada ésta por el médico de empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador las cantidades que se indican seguidamente según el índice de absentismo.

Índice absentismo trimestral	Nivel	1 a 3 días ptas.	4 al 20 ptas.	21 adelante ptas.
De 0 – 2%	A – E	0	900	705
	F – J		1.045	820
	K – M		1.300	1.050
	N – P		1.600	1.280
De 2,01 – 2,20%	A – E	0	800	600
	F – J		940	700
	K – M		1.185	925
	N – P		1.500	1.150
De 2,21 – 2,60%	A – E	0	700	515
	F – J		825	600
	K – M		1.055	790
	N – P		1.300	990
De 2,61 – 3%	A – E	0	640	450
	F – J		750	550
	K – M		870	705
	N – P		1.190	880

Cada trimestre natural se calculará el índice de absentismo y se abonarán los importes que correspondan.

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

Este índice de absentismo será calculado por la fórmula que figura en el artículo 44 «Prima reducción de absentismo».

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

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

Art. 10. — *Préstamos para adquisición de viviendas.* — Para el período de vigencia de este Convenio se crea una comisión formada por dos miembros de cada representación que informará sobre los préstamos solicitados para remitirlos posteriormente a la Dirección.

Art. 11. — *Nochebuena y Nochevieja (24 y 31 de diciembre).* — Salvo que existan causas de fuerza mayor, en cuyo caso sería la Dirección

y los representantes del personal los que acordarían si dicha parada podría o no llevarse a efecto, se parará durante doce horas comprendidas de las 20 horas a las 8 horas de la mañana del día siguiente, excepto fabricación, que parará con la antelación suficiente para que todo el personal salga a dicha hora y se incorporará a las 6 de la mañana, abonándoseles la parte proporcional.

Todos los trabajadores que les corresponda descansar dichos días y así lo deseen lo comunicarán a su responsable jerárquico respectivo. En el caso de no ejercitar su derecho percibirán la cantidad establecida, además de su renumeración normal correspondiente a esos días.

En el caso de desear descansar todo el personal se establecerá el conveniente equipo de mantenimiento, recibiendo sus componentes por este concepto la cantidad establecida.

Art. 12. — *Permisos remunerados.* — La empresa concederá a su personal, con la justificación correspondiente, permisos con sueldo y sin descuentos de vacaciones en los casos y duración siguientes:

- Por matrimonio: quince días naturales.
- Por natalidad: tres días laborables, con ampliación a cinco en caso de complicación grave.
- Por muerte de cónyuge: cinco días naturales.
- Por muerte de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de cualquiera de los cónyuges: tres días naturales.
- Por muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: un día natural.

Los permisos por muerte o enfermedad grave ocurrida fuera de la provincia serán incrementados en el tiempo prudencial para efectuar el viaje:

- Matrimonio padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: un día natural.
- Enfermedad grave del cónyuge, abuelos, padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: tres días naturales.

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

- Primera comunión o bautizo de hijos: un día natural, coincidiendo con el día de la celebración de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango de otra religión.
- Traslado de domicilio: un día natural.

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

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

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

Art. 13. — *Reglamento de llamadas.* — Continuará en vigor el Reglamento vigente en el centro para la cobertura de este tipo de emergencias. Las compensaciones económicas previstas serán incrementadas en el 7 por 100 sobre sus valores vigentes al 31-12-84.

Art. 14. — *Aplicación del Convenio al personal no fijo.* — El personal no fijo será retribuido de acuerdo con la calificación y demás circunstancias del puesto de trabajo que desempeñe.

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

Tendrá el mismo tratamiento que en 1984, en cuanto al «Complemento personal anual», «Permisos de nupcialidad y natalidad», «Ayuda a deficientes», «Permisos remunerados» y «Fiesta de Reyes».

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

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

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

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

Art. 15. — *Representación de los trabajadores.* — Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. — *Cambio de Departamento a Fabricación.* — Se acuerda que todo trabajador del Departamento de Fabricación (sección soplado o prensado) que a petición propia alegue unas condiciones físicas deficientes para su trabajo pasará un examen médico y en caso de ser confirmado su estado la Dirección lo promoverá a un puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones, respetando su categoría y remuneración garantizadas.

Art. 17. — *Excedencias.* — Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Art. 18. — *Cuota sindical.* — La empresa se compromete a recaudar por nómina las cuotas sindicales de aquellos afiliados a centrales sindicales que expresamente lo soliciten por escrito a la Dirección.

La Comisión Deliberadora del Convenio aprueba el presente Reglamento de Ventajas Sociales, en Burgos, a once de enero de mil novecientos ochenta y cinco.

COMISARIAS DE AGUAS DEL EBRO

Nota - Anuncio

Don Narciso Murillo García solicita la legalización de un pozo-balsa construido en finca de su propiedad y zona de policía de cauces del río San Julián margen izquierda, en el paraje denominado «La Cuesta» de la jurisdicción de San Pedro del Monte, Ayuntamiento de Bascuñana (Burgos), con destino al riego por aspersión de 0,8920 Has. que mide aquella finca y al de otras tres de las proximidades de 0,9403 Has., totalizando 1,8320 Has. de riego.

El pozo-balsa tiene sección rectangular de 15 metros de longitud, 10 metros de anchura y 6 metros de profundidad; extrayéndose el caudal preciso mediante bomba centrífuga accionada por tractor agrícola de 66 C.V. de potencia, conjunto capaz de elevar unos 60 m.³/hora a través de tubería de impulsión de diámetro y longitud adecuados para derivar la zona regable.

Lo que se hace público para general conocimiento, pudiendo, quienes se consideren perjudicados con esta petición, dirigir por escrito las reclamaciones pertinentes ante esta Comisaría de Aguas o ante la Alcaldía correspondiente, en que también se expone al público este anuncio, dentro del plazo de veinte días hábiles contados a partir de esta publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia o de aquella exposición en la Alcaldía, respectivamente. Plazo durante el cual estará de manifiesto el expediente a las horas hábiles en las oficinas de esta Comisaría de Aguas, Paseo de Sagasta, 28. Zaragoza.

Zaragoza, 13 de febrero de 1985. — El Comisario Jefe, José I. Bodega Echaurre.

1446.—4.140,00

Don Emiliano Martínez Corrales, mayor de edad, domiciliado en Puentearenas, provincia de Burgos, comparece ante esta Comisaría de Aguas en solicitud de autorización para plantar

árboles, cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Situación de la plantación. — Paraje o lugar: La Lama. Municipio: Puentearenas Valdivielso (Burgos). Río: Ebro. Margen: derecha. Linda al norte con río Ebro; al sur, finca solicitante y tras esta finca varias; este, ribera del río; al oeste, arroyo San Juan.

Superficie de la plantación. — Total: 0,60 Has. En terrenos de dominio público: 0,24 Has.

Valor del terreno. — Señalado por el interesado: 30.000 ptas./Has. Calculado por esta Comisaría: 30.000 ptas./Has.

Carácter de la plantación. — Explotación maderera.

Lo que se hace público para general conocimiento, pudiendo, quienes se consideren perjudicados con esta petición dirigir por escrito las reclamaciones pertinentes ante esta Comisaría de Aguas o ante las Alcaldías correspondientes, en que también se expone al público este anuncio, dentro del plazo de veinte (20) días a partir de esta publicación en el «Boletín Oficial» de la

provincia o de aquella exposición en las Alcaldías, respectivamente. Plazo durante el cual estará de manifiesto el expediente, a las horas hábiles, en las oficinas de esta Comisaría, General Mola, 28. Zaragoza.

Zaragoza, 25 de enero de 1985. — El Comisario Jefe, José I. Bodega Echaurre.

1447.—4.850,00

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Habiéndose solicitado por D. Alfonso Carrillo Orive, adjudicatario del contrato de limpieza de los grupos escolares Florentino Díaz Reig, Juan de Vallejo y Fernando de Rojas, la devolución de la fianza definitiva constituida para garantizar el cumplimiento de las estipulaciones y la efectividad de las responsabilidades que pudieran derivarse de su gestión, de conformidad con el artículo 88 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales se hace público que por un plazo de quince días hábiles siguientes al en que este anuncio aparezca inserto en el «Boletín Oficial» de la provincia pueden presentar reclamaciones quienes creyeran tener algún derecho exigible al adjudicatario, por razón de contrato garantizado.

Burgos, 15 de febrero de 1985. — El Alcalde, José María Peña San Martín.

1451.—1.670,00

Ayuntamiento de Castrojeriz

En sesión celebrada el día 21 de febrero de 1985 se aprobó por esta Corporación el Presupuesto para las obras del repetidor de televisión, por un importe de 852.765 pesetas, exponiéndose al público por el plazo de 15 días hábiles durante los cuales podrán hacerse las reclamaciones que se estimen oportunas.

Castrojeriz, a 28 de febrero de 1985. — El Alcalde, Antonio Cobo.

En sesión celebrada el día 21 de febrero de 1985 se aprobó por esta Corporación el presupuesto para las obras de ampliación y abastecimiento de aguas, por un importe de 4.015.140 pesetas, exponiéndose al público por el plazo de quince días hábiles durante los cuales podrán hacerse las reclamaciones que se estimen oportunas.

Castrojeriz, a 28 de febrero de 1985. — El Alcalde, Antonio Cobo.

Ayuntamiento de Sotillo de la Ribera

La Corporación de mi presidencia, en sesión de 25 de febrero de 1985, adoptó, entre otros, el acuerdo de aprobar el proyecto técnico para ampliación de abastecimiento de agua, por importe de 5.079.370 pesetas, redactada por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, don Gonzalo de la Mata Camarero.

Lo que se hace público por plazo de quince días a efectos de oír reclamaciones.

Sotillo de la Ribera, a 26 de febrero de 1985. El Alcalde (ilegible).

La Corporación de mi presidencia, en sesión ordinaria de 25 de febrero de 1985, adoptó, entre otros, el acuerdo de aprobar el proyecto técnico para construcción de consultorio médico, redactado por la arquitecta doña María Luisa Haro Álvarez, por importe de 2.412.643 pesetas.

Lo que se hace público, por plazo de quince días, a efectos de oír reclamaciones.

Sotillo de la Ribera, a 26 de febrero de 1985. — El Alcalde (ilegible).

Ayuntamiento de Roa

Aprobados por esta Corporación los proyectos técnicos para las obras incluidas en Planes Provinciales del ejercicio actual y que son los siguientes:

- 1.º Primera fase de pavimentaciones de la plaza.
- 2.º Saneamiento y defensa.
- 3.º Cerramiento parcial de vertedero.
- 4.º Encauzamiento y defensa (muro de contención).

Los referenciados proyectos se encuentran de manifiesto en Secretaría para que puedan ser examinados y puedan a quienes les interese presentar los que a su derecho convenga durante el plazo de quince días.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

Roa, a 26 de febrero de 1985. — El Alcalde, Víctor Esteban.

Ayuntamiento de Peñaranda de Duero

Aprobado inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordi-

naria del día 19 de febrero de 1985, el Presupuesto Inicial Ordinario año 1985. Se halla expuesto al público, por espacio de 15 días hábiles, al objeto de su examen y reclamaciones.

Peñaranda de Duero, a 28 de febrero de 1985. — El Alcalde, Elías Hernando.

Aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria del día 19 de febrero de 1985, el Presupuesto de Inversiones año 1985. Se halla expuesto al público, por espacio de 15 días hábiles, en la Secretaría de este Ayuntamiento, al objeto de su examen y reclamaciones.

Peñaranda de Duero, a 28 de febrero de 1985. — El Alcalde, Elías Hernando.

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria del día 19 de febrero de 1985, Liquidación del Presupuesto Ordinario año 1984. Se halla expuesto al público por espacio de quince días hábiles, en la Secretaría de este Ayuntamiento, al objeto de su examen y reclamaciones.

Peñaranda de Duero, a 28 de febrero de 1985. — El Alcalde, Elías Hernando.

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL

Oferta pública de Empleo de la Diputación Provincial de Burgos, para 1985

Corrección de errores. — Publicada corrección de errores a la Oferta pública de Empleo de la Diputación Provincial de Burgos, para 1985 en el «Boletín Oficial» de la provincia número 58 del sábado día 9 de marzo, por error involuntario se omitió la inclusión de la corrección que se cita y la cual a los efectos de su subsanación seguidamente se especifica:

Grupo C): Funcionarios de Administración Especial. Subgrupo de Técnicos. Clase: Titulados de Grado Medio.

Denominación: Monitores subnormales.

Dependencia Administrativa: Residencia «San Agustín».

Número 2.

Requisitos necesarios: Grupo B. (No es exigible el Curso de Educación Especial.)

Burgos, 8 de marzo de 1985.