



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS



<b>SUSCRIPCIÓN</b> Anual ..... 5.830 ptas. Semestral ..... 3.498 ptas. Trimestral ..... 2.226 ptas. Ayuntamientos .. 4.240 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS  <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo  ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL  Ejemplar: 75 pesetas      :-      De años anteriores: 175 pesetas	<b>INSERCIÓNES</b> 150 ptas. por línea (DIN A-4) 100 ptas. por línea (cuartilla) 1.500 ptas. mínimo Pagos adelantados  Depósito Legal: BU - 1 - 1958
<b>FRANQUEO CONCERTADO</b> Núm. 09/2		
<b>Año 1990</b>	<b>Miércoles 17 de octubre</b>	<b>Número 199</b>

### Providencias Judiciales

**BURGOS**

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

##### Cédula de notificación

Don José Luis Brizuela García, Secretario del Juzgado de Instrucción número uno de Burgos y su partido.

Doyle fe: Que en las diligencias previas penales número 970/90 de este Juzgado se ha dictado auto, cuyo encabezamiento, hechos y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

Auto. — Burgos, a cuatro de septiembre de mil novecientos noventa. Hechos. Unico. — Del precedente atestado se desprende que el vehículo matrícula 1265-MWA-285 sufre daños, así como dos postes de luz al salirse de la calzada.

Dispongo: Se decreta el archivo de las diligencias, con reserva de las acciones civiles a la parte perjudicada.

Lo testimoniado concuerda bien y fielmente con su original, al que me remito. Y para que sirva de notificación a Morais Filhos, con domicilio en Vila do Conde (Portugal), en cumplimiento de lo acordado y para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido el presente que firmo en Burgos, a diez de septiembre de mil novecientos noventa. El Secretario, José Luis Brizuela García.

5338.—2.550,00

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

El Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número dos de Burgos.

Hace saber: Que en este Juzgado, bajo el número 0500/89 se siguen autos de ejecutivo-otros títulos, a instancia del Procurador César Gutiérrez Moliner en representación de Banco de Castilla, S.A., contra Manuel Sierra Duarte y María del Carmen Padillo Marín, en reclamación de cantidad, en cuyas actuaciones se ha acordado sacar a la venta en pública y judicial subasta, por primera, segunda y tercera vez en su caso plazo de veinte días y bajo las condiciones que se indicarán, los bienes que luego se reseñan.

El remate tendrá lugar en la Sala de la Audiencia de este Juzgado, el día veinte de noviembre, a las 10,30 horas, en primera subasta, y si resultare desierta, el día veintiuno de diciembre a la misma hora, en segunda, y en el caso de que también resultare desierta, el día veintidós de enero de 1991, a la misma hora en tercera.

Para poder tomar parte en la subasta deberán los licitadores consignar previamente en la mesa del Juzgado o establecimiento público destinado al efecto, una cantidad equivalente al menos al 40 por 100 efectivo del valor de los bienes en la primera subasta; en segunda y tercera subasta se consignará el mismo porcentaje, pero el tipo de la segunda será el de la tasación rebajada en un 25 por 100, sin cuyo requisito no serán admitidos.

No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo de los bienes en la primera subasta; en la segunda no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de la misma, que será el de tasación rebajado en un 25 por 100, y en tercera subasta podrá hacerse cualquier posturas, al salir sin sujeción a tipo.

Podrán hacerse las pujas en calidad de ceder a tercero, haciéndolo constar así en el acto.

Desde el anuncio de esta subasta hasta su celebración podrán hacerse posturas por escrito, en pliego cerrado, depositando en la mesa del Juzgado junto con aquél, el importe de la consignación del 40 por 100 antes indicado, o acompañando el resguardo de haberla hecho en el establecimiento destinado al efecto, cuyos pliegos serán abiertos en el acto del remate al publicarse las posturas, surtiendo los mismos efectos que las que se realicen en dicho acto.

Los autos y certificación del registro estarán de manifiesto en la Secretaría del Juzgado, donde podrán ser examinados en días y horas hábiles.

Se hace constar que no se han suplido los títulos de propiedad, y que las cargas o gravámenes anteriores o preferentes, si los hubiere, al crédito de la parte actora, continuará subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Local comercial de la entreplanta derecha del portal de la casa núm. 57

de la Avda. de Eladio Perlado de Burgos, superficie aproximada de 100 metros cuadrados.

Inscrito en el Registro de la Propiedad al tomo 3362, folio 228, finca 19.430.

Valorado a efectos de subasta en la suma de 6.000.000 de pesetas (seis millones de pesetas).

Dado en Burgos, a quince de septiembre de mil novecientos noventa. El Juez (ilegible). — El Secretario (ilegible).

5627.—9.450,00

### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

Ana Ruiz Polanco, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres de Burgos.

Hace saber: Que en este Juzgado se siguen autos de menor cuantía número 110/89, en los que se ha dictado la sentencia, cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia número 353/90. — En la ciudad de Burgos, a veintiséis de julio de mil novecientos noventa.

El Ilmo. señor don Carlos Miguélez del Río, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número tres de los de Burgos; habiendo visto los presentes autos de juicio declarativo de menor cuantía, promovidos a instancias de Krömschroeder, S.A., y en su representación el Procurador de los Tribunales Fernando Santamaría Alcalde, y en su defensa el Letrado José María García Moreno, contra María del Carmen Valdés Navarro, José Antonio Valdés Navarro, representado por el Procurador de los Tribunales María Mercedes Manero Barriuso, y dirigido por el Letrado Miguel Angel Bañuelos Redondo y contra Servain, S.A., y Gas Valdés, S.A., ambas en rebeldía.

Fallo: Que estimando como estimo en parte la demanda interpuesta por la entidad Kromschroeder, S.A., representada por el Procurador Santamaría Alcalde, frente a las entidades Servain, S.A., Gas Valdés, S.A., en rebeldía en estas actuaciones, y José Antonio Valdés Navarro y María del Carmen Valdés Navarro, representados por la Procuradora Mercedes Manero, debo condenar y condeno a la entidad Servain, S.A., y a José Antonio Valdés Navarro a que abonen a la parte actora la cantidad de un millón trescientas mil pesetas (1.300.000 pesetas), más intereses previstos en

el artículo 921 de la L. E. Civil, desde la fecha de esta resolución.

Sin imposición de costas.

Contra esta sentencia podrá interponerse en este Juzgado recurso de apelación en el plazo de cinco días, a contar desde su notificación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a las entidades Servain, S.A., y Gas Valdés, S.A., expido el presente en Burgos, a ocho de septiembre de mil novecientos noventa. — La Secretaria (ilegible).

5394.—5.700,00

### ARANDA DE DUERO

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

##### *Cédula de notificación*

El señor Juez de Primera Instancia del Juzgado de Primera Instancia número uno de Aranda de Duero ha acordado se notifique al demandado don Prisciliano Higuero Gil, en autos de juicio ejecutivo que después se expresará la parte dispositiva y encabezamiento de la sentencia dictada en dicho procedimiento y que a continuación se insertan:

«Encabezamiento. — Sentencia. — En la villa de Aranda de Duero, a dieciséis de mayo de mil novecientos noventa. — Vistos por mí, Juan Pedro Quintana Carretero, Juez de Primera Instancia de Aranda de Duero y su partido, los autos de juicio que llevan el número 9 de 1990 de los de este Juzgado, seguidos por el trámite de los declarativos sumarios y especiales con base en documentos que llevan aparejado el despacho de ejecución, y en el que han intervenido como partes, de una, y en concepto de demandante Financiera Seat, S.A. (FISEAT), con domicilio en calle Velázquez, 36, Madrid, defendida por el Letrado don José Ignacio Bustos Riaño y representada por la Procuradora doña Consuelo Alvarez Gilsanz, y de otra, y en concepto de demandado Prisciliano Herrero Gil, con domicilio en Pinillos de Esgueva, quien, al no comparecer en autos fue declarado en rebeldía, sobre reclamación de cantidad líquida por deudas vencidas.

Fallo: Que estimando como estimo íntegramente la demanda presentada por la Procuradora de los Tribunales doña Consuelo Alvarez Gilsanz en la representación que tiene acreditada en autos, debo ordenar y ordeno se-

guir adelante la ejecución iniciada hasta hacer completo pago a Financiera Seat, S.A. (FISEAT) de la cantidad de 250.600 pesetas de principal y gastos, así como de los intereses de la misma; y que debo condenar y condeno a Prisciliano Herrero Gil a estar y pasar por estas declaraciones y condena y a que pague las costas procesales. Comuníquese a los interesados que esta sentencia devendrá firme si contra ella, en este Juzgado y para ante la Audiencia de Burgos no se interpone recurso de apelación dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación hecha en legal forma; notificación que se hará, a la parte actora, mediante entrega a su representación procesal de copia de la presente resolución autenticada por la firma de la señora Secretaria y a la demanda, mediante notificación en estrados y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, a no ser que la Procuradora de la ejecutante solicite que le sea notificada personalmente dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la firmeza para dicha parte de la sentencia. — Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. — Juan Pedro Quintana Carretero. — Rubricado».

Y para que tenga lugar la notificación de dicha sentencia al demandado declarado en rebeldía y en ignorado paradero, expido la presente que firmo en Aranda de Duero, a diecisiete de mayo de mil novecientos noventa. — La Secretaria (ilegible).

5294.—6.900,00

### LERMA

#### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

##### *Cédula de citación*

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada en las diligencias previas número 263/90 por imprudencia, por la presente se cita a Lahcen Ben Eroualen, Hocine Eroualen y a Mustafá Boularbah residentes en Francia, para que en el plazo de diez comparezcan ante este Juzgado para prestar declaración y demás diligencias necesarias.

Dado en Lerma, a seis de septiembre de mil novecientos noventa. — La Secretaria (ilegible).

5339.—1.500,00

# ANUNCIOS OFICIALES

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

### CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 2 de agosto de 1990, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «La Cellophane Española, S.A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «La Cellophane Española, S.A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 6 de julio de 1990 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 11 de julio de 1990.

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

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 2 de agosto de 1990. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social accidental, Antonio Corbi Echevarrieta.

\* \* \*

### Convenio Colectivo para la empresa «La Cellophane Española, S.A.» — Burgos

#### CAPITULO I

##### *Ambito de aplicación*

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

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

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

Los efectos económicos lo serán a partir del 1 de enero de 1990.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1991, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

La retribución anual para 1990 será la que se detalla en las tablas salariales del anexo 2.

El incremento para 1991 será del IPC real del año más 3 puntos, modificándose las tablas citadas en el párrafo anterior el 1 de enero de 1991 en el 6 por 100, aumento que se pacta, como mínimo.

De resultar el IPC real 1991 superior al 3 por 100, se actualizarán las tablas de 1/1/91 en la diferencia, siendo estas tablas las válidas para la negociación del Convenio 1992.

Las diferencias resultantes de la aplicación del IPC real 1991 se abonarán al personal durante el primer trimestre de 1992.

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

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

#### CAPITULO II

##### *Organización del trabajo*

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

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

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

Art. 7. — *Nuevas tecnologías.* — Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados, la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

#### CAPITULO III

##### *Clasificación del personal*

Art. 8. — *Clasificación del personal.* — El personal se clasifica en atención a la función que efectúa, en los siguientes grupos profesionales:

- Técnicos titulados.
- Administrativos.
- Técnicos no titulados.
- Cualificados y no cualificados.
- Subalternos.

Art. 9. — Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en:

Fijos

Contratados por tiempo determinado.

Eventuales.

Interinos, y

Contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas.

Asimismo, podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente, teniendo los mismos derechos que el resto de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores que concluyan satisfactoriamente su período de prácticas, tendrán preferencia para la contratación en la categoría profesional correspondiente y los representantes legales de los trabajadores serán informados de los contratos suscritos, titulación acreditada y puesto de trabajo que van a desempeñar.

Son trabajadores contratados en formación laboral aquellos jóvenes mayores de dieciséis y menores de veinte años que ingresan en la empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprenden mediante el pago de una retribución. El empresario se obliga a proporcionar al trabajador contratado en formación laboral una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa.

Los trabajadores que concluyan satisfactoriamente su período de formación, tendrán preferencia para la contratación en la categoría profesional correspondiente y los representantes legales de los trabajadores serán informados de los contratos suscritos, titulación acreditada y puesto de trabajo que van a desempeñar.

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

Art. 10. — *Clasificación funcional.* — Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en la descripción de puestos de trabajo, estarán clasificados por niveles de conformidad con el sistema HAY de valoración de puestos de trabajo, consistente en la suma de puntos obtenidos por las funciones propias del puesto de trabajo y las condiciones en que se prestan las mismas.

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

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

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

Art. 11. — *Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.* — A fin de tener en todo momento actualizado y valorado el inventario de puestos de trabajo de la empresa, se constituye la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo que estará formada por 12 miembros, 6 por cada parte social y empresarial, la cual valorará los puestos de trabajo siguiendo la técnica y manual «HAY».

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

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

En el mes de septiembre de cada año, se deberán presentar las solicitudes de revisión de valoración por cambio de contenido del puesto. Durante octubre-diciembre, la Comisión deberá dictaminar qué descripciones deben redactarse procediéndose a su valoración en el período enero-julio.

A fin de mantener con rigor el sistema de retribución por valoración previa del puesto de trabajo, la empresa se compromete a no aplicar nivel a ningún puesto nuevo o modificado, hasta tanto haya sido descrito y valorado por la Comisión.

Art. 12. — *Movilidad funcional.* — Dadas las circunstancias de las actividades de la empresa con puntas de producción en algunos casos, consumos estacionales de otros, etc., existirá movilidad funcional de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y 41 del mismo texto legal si es de aplicación, previa información, con 3 días laborables, al Comité de empresa.

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

#### CAPITULO IV

##### *Ingresos, ascensos, plantillas, traslados, cambios de puesto*

Art. 13. — *Ingresos.* — El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales sobre colocación.

La empresa comunicará al Comité de empresa el puesto o los puestos a cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes, siendo competencia del Tribunal de exámenes previsto en el artículo 16, decidir las características de las pruebas de ingreso y efectuar la corrección de las mismas.

El personal para ocupar puestos de Directivo, Jefe, Técnico titulado y Secretaria Dirección General será de libre designación por la empresa.

Art. 14. — *Período de prueba.* — El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable y que en ningún caso podrá exceder al siguiente:

Técnicos titulados, 6 meses.

Técnicos no titulados, 3 meses.

Administrativos, 3 meses.

Especialistas y subalternos, 2 meses.

No cualificados, 2 semanas.

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

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

Art. 15. — *Promociones.* — Serán de libre designación de la empresa las promociones a Directivos, Jefes y Técnicos titulados, aún cuando no posean la titulación correspondiente.

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

1) Entre el personal de la propia sección donde se produzca la vacante y en el caso de los Administrativos y Técnicos no titulados si no se llega a cubrir, la 2.<sup>a</sup> fase será entre el resto de los Administrativos y el personal Técnico no titulado, respectivamente.

2) De no cubrirse la vacante por candidato o candidatas del punto 1, entre el resto de personal de la empresa. La Dirección informará al Comité de empresa de las vacantes que se produzcan.

Entre los puestos de nueva creación que no sean de los tipificados como de libre designación se procederá por este orden; 1.º se efectuará la descripción, 2.º se hará la V.P.T., 3.º se sacará a concurso tal y como se describe en este capítulo de promociones.

Art. 16. — *Convocatorias.* — Se darán a conocer mediante publicación en los tablones de anuncio de cada sección afectada con una antelación de viernes a miércoles a las 12 horas, como mínimo, a la fecha de celebración de las pruebas y deberán contener los puestos a cubrir, fechas y programas a desarrollar.

Art. 17. — *Composición del Tribunal.* — Estará constituido por un Presidente-Secretario que será el Director Social o persona en quien delegue y 3 vocales designados por el Comité de empresa y sus acuerdos serán obtenidos por consenso sobre un perfil profesiográfico definido con anterioridad a la celebración de las pruebas. El perfil será confeccionado por Personal con las indicaciones del Jefe de Sección y supervisado por el Tribunal de exámenes.

Art. 18. — *Resultados.* — De los declarados aptos en el examen del personal de la sección, el Jefe de la misma y el Tribunal de exámenes decidirán quién pasa a efectuar el período de adaptación, indicando un solo suplente si lo hay. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran el número de plazas, quedarán en expectación de cubrir las vacantes que se produzcan en el mismo puesto en los 6 meses siguientes a las fechas de los exámenes realizados.

Art. 19. — *Seguimiento de formación obligatoria en la adaptación al puesto de trabajo.* — Superado el examen para cubrir una vacante, percibirá el nivel del nuevo puesto desde el momento que ocupe dicho puesto, del cual no será titular hasta que supere el período de adaptación al mismo que se establecerá para cada puesto por el Jefe de la Sección y el Tribunal de exámenes en consenso y con 2 meses, como mínimo, en todos los casos, sin exceder de 6.

El período de adaptación podrá acortarse, tanto en el caso de que el ocupante se prevea que va a superarlo, como en el caso contrario, respetando los plazos del párrafo anterior, en consenso entre Jefe de Sección y Tribunal de exámenes.

El seguimiento de la formación obligatoria se efectuará conjuntamente por el Jefe de Sección (en colaboración con el Contramaestre) y el Tribunal de exámenes que efectuará visitas periódicas al puesto por alguno de sus miembros.

Art. 20. — *Plantilla.* — La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división funcional, por secciones y por turno.

Art. 21. — *Traslados entre secciones dentro del centro de trabajo.* — Los traslados de personal podrán efectuarse:

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

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

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

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

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

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

2. Instalaciones sin actividad. Por un período inferior a 2 meses, el personal trasladado será aquel que tenga las instalaciones sin actividad. En paradas superiores a este tiempo será de aplicación el punto 1.

#### CAPITULO V Política salarial

Art. 22. — *Niveles de retribución.* — Las retribuciones al personal afectado por el presente Convenio están establecidas en orden de la clasificación funcional citada en el artículo 9.

Las bases de estos niveles retributivos han sido consideradas en percepciones anuales brutas a todos los efectos, aun cuando hayan sido incluidas después en cantidades mensuales o diarias en el anexo 2, a efectos puramente prácticos. Igualmente, se han determinado la cuantía de las pagas extraordinarias y los conceptos que deben tenerse en cuenta.

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

Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajo, incluidos en los niveles del anexo número II del Convenio están integradas por 3 conceptos, a saber:

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

Art. 23. — *Clasificación a efectos de Seguridad Social.* — No obstante, la clasificación de personal dentro de niveles en virtud de lo convenido, se adscriben en la actualidad y a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social, en los grupos de tarifa siguientes:

- Niveles XIV al XVI: Jefes. Tarifa 1.  
Niveles XIII: Jefes. Tarifa 2.  
Niveles X al XII: Jefes. Tarifa 3.

Niveles IV al IX: Maestros de Sala. Tarifa 4. — Contra-maestros. Tarifa 4. — Administrativos. Tarifa 5. — Subalternos. Tarifa 6. — Auxiliar Administrativo. Tarifa 7. — Operarios. Tarifa 8.

Niveles II y III: Subalternos. Tarifa 6. — Operarios. Tarifa 9. — Auxiliar Administrativo. Tarifa 7.

Niveles I: Subalternos. Tarifa 6. — Operarios. Tarifa 10.

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

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

Art. 24. — *Pagas extraordinarias julio y Navidad.* — Estas pagas consisten en el pago al personal, de 30 días de su salario base definido en este Convenio, incrementado, con la antigüedad y concepto lineal.

Art. 25. — *Paga extraordinaria del mes de octubre.* — Se otorgará durante la vigencia de este Convenio el día 10, dando lugar en caso de baja de la plantilla de la empresa, a la parte proporcional de esta paga.

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

En cuanto a los que perciban sus emolumentos mensualmente, esta paga consistirá en el abono de la mensualidad de los emolumentos que perciba normalmente, excepción hecha de la ayuda familiar, prima de producción y ayuda a subnormales.

Art. 26. — *Paga extraordinaria de primavera.* — Todo el personal de la empresa percibirá una paga extraordinaria, denominada de primavera, el día 17 de mayo, por un importe de 76.020 pesetas brutas por persona que corresponde al período enero/diciembre del presente año, por lo que a las bajas posteriores al 17 de mayo se les tendrá de su liquidación lo percibido de más.

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

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

Art. 27. — *Plus de presencia en festivos.* — Se establece un plus del 230 por 100 de los importes diarios, por cada 8 horas de presencia, del jornal base, diferencia puesto de trabajo y lineal de las tablas salariales de este Convenio en el nivel que a cada puesto corresponda, que afectará a aquellos trabajadores que tengan que trabajar algunos de los 14 días festivos declarados por la Autoridad más 24 y 31 de diciembre o la parte que corresponda si excede o es menor de 8 horas, excepción hecha del que esté realizando su jornada de trabajo, que siempre percibirá el 230 por 100 con independencia de las horas que esté presente.

Art. 28. — *Plus de nocturnidad.* — Se abonará al personal el 50 por 100 del haber que corresponda por los

conceptos jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo, por cada día que presten sus servicios, desde las 22/23 horas hasta las 6/7 del día siguiente.

Art. 29. — *Plus dominical.* — Se abonará el 55 por 100 de los conceptos jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo a quienes presten servicios los domingos y días festivos, aún cuando descansen en día diferente de la semana al que se refiere este apartado.

Art. 30. — *Pluses de sábado y domingo.* — Se establece un plus de 2.118 pesetas exclusivamente los sábados y domingos, al personal que esté presente estos días o la parte que corresponda si excede o es menor de ocho horas.

Art. 31. — *Participación en la producción.* — Se establece una dotación de 5,72 pesetas por cada Kg. de pasta consumida, con garantía anual de 95.136 pesetas por trabajador, con abono mensual de 7.928 pesetas, liquidándose el exceso, si lo hubiera, entre la plantilla en activo el 31 de diciembre y en la nómina de este último mes.

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

Art. 32. — *Lugar y forma de pago.* — Los haberes tanto diarios como mensuales se liquidarán mensualmente. Los días en que se llevarán a cabo estas liquidaciones serán siempre antes del día 5 del mes siguientes al que corresponda el pago.

Art. 33. — El percibo del metálico correspondiente a los haberes se hará a través de la entidad bancaria que cada trabajador haya determinado.

Art. 34. — *Cómputo de antigüedad.* — Todo el personal disfrutará de un plus de antigüedad en la empresa, que consistirá en la aplicación de dos trienios del 5 por 100 y quinquenios del 10 por 100, sobre los salarios o sueldos base convenidos en anexo II, con un máximo del 60 por 100.

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

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

Art. 35. — *Trabajos de categoría superior e inferior.*

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

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

En caso de que un trabajador con motivo de enfermedad, accidente o excedencia voluntaria por un año de otro trabajador, tenga que hacer la sustitución de éste,

percibirá la diferencia entre su nivel y el del que corresponde al trabajador ausente del trabajo durante todo el tiempo que esté efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que esté desempeñando mientras subsista la incapacidad laboral transitoria o excedencia citada.

Art. 36. — *Plus de toxicidad.* — Se percibirá un 20 por 100 sobre los conceptos retributivos de sueldo base y diferencia puesto de trabajo diarios, excluida la antigüedad, en aquellos puestos de trabajo donde lo establezca la autoridad competente y hasta tanto no desaparezcan las causas por las que fue establecido éste. Este porcentaje podrá ser inferior en todo caso si lo decidiera la autoridad laboral competente.

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

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

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

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

Art. 37. — *Horas extraordinarias.* — Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible, con arreglo a los siguientes criterios:

Quedan suprimidas las horas extraordinarias que no tengan carácter estructural.

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambio de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa y a los delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio, incluidas las que se compensen con descanso.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en función de los criterios indicados en los puntos a) y b) del presente capítulo.

Las realizaciones de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y Comité, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La empresa compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición del trabajador, percibiendo por su mayor esfuerzo una gratificación del 90 por 100 sobre el importe de una hora diaria de las tablas del Convenio del total de salarios anual, exceptuando «prima de producción y prima asistencia».

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

Las horas extraordinarias restantes se abonarán con el 175 por 100 hora de los conceptos retributivos citados, en el párrafo anterior.

Cuando en una sección la suma anual del total de horas extraordinarias sobrepase 1.760, la empresa se obliga a la contratación de un nuevo trabajador para dicha sección. Las secciones de mantenimiento estarán exentas de este cómputo.

## CAPITULO VI

### *Calendario, jornada de trabajo, horarios, descansos, entradas y salidas, cambios de servicio, permisos, vacaciones*

Art. 38. — *Calendario laboral.* — En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «B.O.E.» y «B.O.»P., la empresa señalará, con la intervención del Comité de empresa y secciones sindicales, los calendarios laborales anuales para cada uno de los diferentes turnos de trabajo.

La actividad laboral será de 222 días de trabajo con un total de 1.776 horas anuales de trabajo.

Cada trabajador, individualmente, dispone de 16 horas para asuntos propios, por lo que el total de horas anuales por trabajador será de 1.760 horas de trabajo.

Dichos calendarios deberán incluir las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones anuales, sin que la previsión realizada sea exacta, principalmente en lo que ata-

ñe a su actividad industrial, pero que deberá ser confirmada con exactitud antes del 15 de mayo.

En aquellas instalaciones o secciones que por sus características productivas u organizativas no pueda ser posible su adecuación a los calendarios citados, se confeccionará el específico necesario, tras acuerdo con el Comité de empresa.

Art. 39. — *Horas asuntos propios.* — En las secciones que sea posible, se redactará por los trabajadores, un orden de utilización, por día, que no deberá exceder de las posibilidades de plantilla, de forma que las ausencias no perturben la producción o actividad normal.

En todo caso, las intenciones de utilización de estas horas por los trabajadores deberán ser solicitadas con un mínimo de anticipación de 5 días, respetándose en todo caso la prioridad de la petición.

Durante el mes de octubre, y en función de las horas pendientes de disfrute en cada sección, en reunión Dirección-Comité de empresa, se arbitrará la fórmula para que todas las horas pendientes sean disfrutadas.

### Art. 40. — *Jornadas de trabajo según horarios:*

*Horario personal a turno continuo:* Este personal cubre las 24 horas del día en jornada de: 6/7 a 14/15 horas; 14/15 a 22/23 horas; 22/23 a 6/7 horas.

*Personal a 3 turnos:* Jornada de 6/7 a 14/15 horas; 14/15 a 22/23 horas y 22/23 a 6/7 horas, intercambiando el turno semanalmente, trabajando y descansando los días que se establezcan como consecuencia del calendario laboral específico que resulte de la aplicación del art. 40.

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

En aquellas secciones en que los cubrebajas sean inferiores a los equipos, éstos trabajarán a turno normal de mañana y tarde, a turno de mañana o tarde, o mañana, tarde o noche, de lunes a viernes. En cuanto al exceso o faltas de jornadas por incorporarse al turno continuo, se procederá igual a lo manifestado en el párrafo anterior.

Si a estos cubrebajas se les avisa que deben cubrir una vacante y esta incorporación se produce en día previsto de descanso, este primer día tendrá la consideración de horas, aplicándose lo previsto en el artículo 37.

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

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

*Personal a tres turnos.* — Jornada de 6/7 a 14/15, de 14/15 a 22/23 y de 22/23 a 6/7, de lunes a viernes, intercambiando el turno semanalmente.

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

El plus de nocturnidad previsto en el artículo 30 afectará al turno de 22/23 a 6/7 horas en todos los casos.

*Personal administrativo y técnico, no sujeto al horario industrial.* — El horario habitual de este personal será de

9 a 13,30 y de 15,30 a 19 horas, de lunes a viernes. No obstante, y para quien pueda utilizarlo, se establece el horario flexible siguiente:

Inicio de la jornada, 7 horas.

Término de la jornada, 19 horas.

Horas de presencia obligatoria para todos los que lo utilicen:

Mañana de 10,00 a 13,00 horas (3,0 horas).

Tarde de 15,30 a 17,00 horas (1,5 horas).

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

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

Durante la parada de verano el personal de mantenimiento tendrá una jornada de 7 a 15 horas.

Art. 41. — *Descanso en jornada continuada.* — Este personal tendrá derecho a un descanso de media hora hacia la mitad de la jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones que exijan continuidad en la fabricación. Esta media hora de descanso se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

Art. 42. — *Prolongación de jornada del personal a turno normal.* — Cuando por exigencias de trabajo, ya comenzada la jornada, deba prolongarse ésta sin interrupción, se considerará han concluido la jornada al realizar las 7 horas de trabajo.

Art. 43. — *Días laborables.* — Mientras no se pacte lo contrario, serán días laborables todos los del año, menos domingos y fiestas oficiales, relacionadas anualmente en el «B.O.E.» y «B.O.»P.

En todo caso, se estará a lo convenido en el calendario laboral anual.

Art. 44. — *Trabajos en casos de emergencia.* — En caso de avería de las instalaciones, incendio u otras causas excepcionales, será obligatorio para todo el personal acudir a la llamada de trabajo. Cada llamada tendrá una compensación de 2 horas como mínimo, aunque su permanencia en fábrica sea inferior a este tiempo, en las condiciones establecidas en el artículo 37.

Art. 45. — *Control de entrada y de salida.* — El control de entrada y salida del personal se verificará exclusivamente en la portería, mediante relojes registradores u otro procedimiento que se pueda establecer, debiendo utilizar el sistema establecido todo el personal sin excepción.

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

Art. 46. — *Abandono de trabajo.* — Ningún trabajador podrá ausentarse o abandonar su puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin la autorización de su mando, quien facilitará por escrito el oportuno permiso, el cual deberá entregarse en portería al efectuar su salida.

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

Art. 47. — *Cambio de turno de trabajo.* — Ningún trabajador podrá cambiar su turno de trabajo sin permiso de

su jefe, a través del mando inmediato, pero sí podrá permutar con un compañero de trabajo notificándolo a su mando con la antelación suficiente.

Art. 48. — *Comunicación de instrucciones en el servicio.* — Al relevo del personal, el saliente comunicará al entrante las condiciones en que queda el trabajo y en el caso de haber ocurrido una avería u otra novedad, si la ha puesto o no en conocimiento de sus superiores, creándose al efecto el Libro de Incidencias de la instalación.

Art. 49. — *Faltas al trabajo.* — Cuando por consecuencia de enfermedad u otra causa, se produzca una falta de un trabajador al servicio, se hace imprescindible que el interesado o sus familiares avisen al Departamento de Personal lo antes posible, para tomar las medidas oportunas y sustituir al trabajador correspondiente.

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

Art. 50. — *Vacaciones.* — Todo el personal que presta sus servicios en la empresa tiene no solamente el derecho, sino la obligación de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. Estas serán la equivalencia de 22 días laborables de lunes a viernes o 30 días naturales.

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

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

Art. 51. — *Permiso no retribuido.* — Todo permiso para faltar al trabajo deberá solicitarse cuando menos con una jornada de anticipación. Se faculta al jefe de sección para otorgarlo directamente cuando no exceda de un día.

Art. 52. — *Permisos retribuidos.* — Se concederá permiso con derecho a remuneración base, antigüedad, lineal y a la diferencia de puesto de trabajo, en la forma establecida por el Estatuto del Trabajador, en los casos siguientes:

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

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

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

4.º Durante dos días, cuando el trabajador haya de trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los 200 Kms. de su residencia, y de 1 día en caso contrario por boda de padre, madre, hijo

o hijo político, hermano o hermano político. Igualmente por toma de estado religioso.

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

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

Art. 53. — Los trabajadores que se incorporen al Ejército para cumplir el Servicio Militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período del Servicio, y deberán reincorporarse antes de cumplir dos meses desde su licenciamiento. Durante la ausencia del trabajo por Servicio Militar Voluntario y Obligatorio, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias que se establecen en los artículos 24 y 25.

## CAPITULO VII

### *Dietas, licencias, excedencias*

Art. 54. — *Dietas.* — Quienes por necesidades de la industria o por orden de la empresa, tenga que efectuar viajes o desplazarse a otras localidades, disfrutarán de las dietas que tiene establecida la empresa. Estas dietas serán hechas públicas durante el mes de enero de cada año.

Art. 55. — *Matrimonio.* — En caso de matrimonio, el personal que se halle en esta circunstancia, tendrá derecho a un permiso de 13 días laborables, con la percepción de los haberes correspondientes a su nivel.

Art. 56. — En el caso de visita médica que deba realizarse ante algún servicio del Seguro de Enfermedad y que no requiera la baja, serán abonadas las horas de ausencia, mediante la presentación del oportuno volante justificativo, del facultativo correspondiente.

Art. 57. — *Excedencia voluntaria.* — El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor de 1 año y no mayor de 5 años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Estatuto del Trabajador, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Únicamente al excedente de un año la empresa le admitirá automáticamente en el puesto que ocupaba al producirse la excedencia.

En todo caso, la solicitud de reingreso deberá efectuarse con 30 días de anticipación a su agotamiento.

Si el puesto del excedente por un año ha sido cubierto por trabajador de la plantilla, éste volverá a su primitivo puesto.

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

Art. 58. — *Excedencia forzosa.* — El personal pasará a esta situación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

A) Elección para cargo político.

B) Ejercicio de algún cargo del Estado, Corporaciones Locales u Organizaciones Sindicales.

C) Enfermedad, después de transcurrido el plazo de Incapacidad Laboral Transitoria, hasta el agotamiento del plazo legal que establece la Ley.

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

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

## CAPITULO VIII

### *Premios, faltas y sanciones*

Art. 59. — *Competencia.* — Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de premiar y corregir disciplinariamente a los trabajadores de la empresa que se hagan acreedores a ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 60. — *Premios.* — Se consideran como motivos dignos de premio los siguientes:

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

Art. 61. — *Actos heroicos.* — Se consideran los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Art. 62. — *Actos meritorios.* — Se consideran los que no exigiendo una grave exposición de su vida o integridad, sí necesitan una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

Art. 63. — *Espíritu de servicio.* — Consiste en realizar éste, de forma no corriente y formularia, sino como entrega total de las facultades todas del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y subordinando a ello su comodidad e incluso a veces, su interés particular, sin nada ni nadie que se lo exija.

Art. 64. — *Vinculación laboral.* — Se acredita ésta, por los servicios a la empresa durante un período de 25 a 40 años.

**Art. 65. — Asistencia al trabajo:**

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

2. — Mensual: Tendrán derecho a este premio únicamente el personal que fiche y no haya faltado por ningún concepto a lo largo de todo el mes. El personal que no utilice en tiempo superior al 66,6 por 100 el del premio retribuido en el artículo 52 no perderá este premio.

**Art. 66. — Recompensas.** — Se establecen las siguientes recompensas:

a) Para los actos heroicos recompensa de 2.000 a 10.000 pesetas, pudiendo ir acompañada de aumento de días de descanso.

b) Para los actos meritorios, recompensa de 500 a 5.000 pesetas.

c) Para el espíritu de servicio, recompensa de 500 a 5.000 pesetas.

d) Para la vinculación laboral, un reloj y una gratificación consistente en una mensualidad de su sueldo total a los 25 años de servicio a la empresa y de dos mensualidades del total, igualmente al cumplir los 40 años de servicio. El día que se haga efectivo este premio se considerará como libre de servicio para los interesados.

e) Para la asistencia al trabajo anual, 1.000 pesetas para quien tenga el año completo en las condiciones establecidas en el artículo 64 y 500 pesetas con una falta. Para el premio de asistencia mensual, recompensa de un día de sueldo base acumulativo.

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

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

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

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

**Art. 67. Faltas.** — Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia en leves, graves y muy graves.

**Art. 68. — Circunstancias concurrentes.** — Con el fin de calificar con toda objetividad el Jefe de la Sección a que pertenezca el trabajador que haya cometido la falta, deberá hacer constar las circunstancias concurrentes a los efectos de que sean tenidas en cuenta, al aplicar la sanción que corresponda en justicia.

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

Reincidencias y reiteración.

Imprudencia, simple intención y malicia.

Ligereza o ingenuidad y advertencia plena.

Educación, formación y competencia.

Escándalo, reserva.

Gravedad del daño causado.

Estado anímico o fisiológico.

**Art. 69. — Proceso a seguir en las faltas y defensa.** — El proceso a seguir, cuando se comete una falta, será:

El denunciante comunicará por escrito la falta cometida al Jefe inmediato superior, con copia a la Dirección Social.

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

El interesado tendrá derecho, si así lo desea, a que esté presente un representante del Comité de empresa o Sección Sindical.

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

**Art. 70. — Faltas leves.** — Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño. Se consideran como tales:

1. — La falta al trabajo durante media o una jornada.

2. — No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo.

3. — La falta de limpieza en las máquinas o herramientas y servicios.

4. — Dejar papeles, trapos o desperdicios fuera de los lugares designados para recogerlos.

5. — Abandonar el puesto de trabajo antes de sonar la hora de salida del trabajo, salvo si están autorizados expresamente, o si ya ha efectuado su relevo.

6. — Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

7. — La inobservancia de las normas generales de educación dentro del trabajo con los Jefes o compañeros.

8. — El incumplimiento de las prescripciones establecidas en este Convenio, siempre que no impliquen falta grave.

9. — En el plazo de un mes. El no estar en el puesto de trabajo al toque de sirena, en el plazo de un mes, tendrá la calificación siguiente:

En las 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> ocasiones, llamada de atención verbal por el Departamento de Personal.

En la tercera ocasión, llamada de atención por escrito. En la cuarta ocasión, suspensión de empleo y sueldo por 1 día.

Siempre que los retrasos no tengan la oportuna justificación.

10. — No comunicar a los Jefes las lesiones que se produzcan los trabajadores o dejar de presentarse inmediatamente en los Servicios Médicos, aún cuando se consideren leves las lesiones.

**Art. 71. — Faltas graves.** — Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grave.

Se consideran como tales:

1. — La reiteración de las faltas leves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de un mes, a partir de la falta anterior.

2. — Faltar al trabajo dos días al mes sin justificación.

3. — Encubrir al autor o autores de una falta grave.

4. — La obstrucción de las órdenes de los Jefes y negligencia en su cumplimiento.

5. — La disminución grave o continuada en el rendimiento del trabajo.

6. — La embriaguez no habitual dentro del trabajo.

7. — Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada.

8. — El no acudir al trabajo en los casos de fuerza mayor o perentoria necesidad.

9. — La falta grave de respeto y disciplina mutua, tanto con superiores o inferiores.

10. — La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros.

11. — El quebranto o violación de secretos, o la reserva obligada, sin que se produzca gran perjuicio a la empresa.

12. — Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él; ausentarse sin licencia del centro de trabajo, fingir enfermedad o pedir permiso, alegando causa no existente y que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

13. — Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de mes natural.

14. — En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.

Art. 72. — *Faltas muy graves.* — Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es tal que perturba fuertemente la vida normal de la empresa.

Se consideran como tales:

1. — La reincidencia de las faltas graves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de seis meses a partir de la falta anterior.

2. — 12 faltas repetidas o injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo durante 6 meses o 20 durante un año.

3. — El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en los asuntos confiados.

4. — El hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

6. — Los actos que afecten gravemente a la probidad del trabajador dando lugar a la intervención de los Tribunales de Justicia y entre ellos, muy especialmente, los hurtos, actos deshonestos, sustracciones, sobornos y en general todos los que tengan carácter de delito.

7. — El abuso de autoridad con los inferiores.

8. — La realización, dentro de las horas de trabajo, de tareas que no sean las propias de su cometido, siempre que éstas no hayan sido autorizadas por un superior.

9. — La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

10. — La revelación a personas ajenas a la empresa de datos de reserva obligada.

11. — La dedicación a actividades que impliquen competencia a la empresa.

12. — La embriaguez durante el trabajo si es habitual.

13. — La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, cuando se haya llamado la atención y sea de tal naturaleza que signifique peligro de contagio o produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

14. — El ocasionar riñas o pendencias injustificadas con los compañeros de trabajo.

15. — La falsedad en los datos de la documentación exigida para el ingreso en la fábrica, o de las declaraciones juradas que solicite la empresa, para uso propio.

16. — Los malos tratos de palabra y obra, o falta muy grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros o subordinados.

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

18. — Los actos de sabotaje.

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

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

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

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

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

Art. 73. — *Sanciones.* — Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación o la sanción se dé al personal la oportunidad de corregirse.

Art. 74. — *Clases de sanciones.* — Las sanciones a imponer, según la falta cometida, las circunstancias modificativas, concurrentes y el grado de participación del inculcado, son las siguientes:

— *Por faltas leves:*

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

— *Por faltas graves:*

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

— *Por faltas muy graves:*

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 15 días ni superior a 3 meses.

Despido.

Art. 75. — Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Art. 76. — *Expedientes.* — No es preceptivo la incoación de expediente para sancionar las faltas cometidas por el personal, excepto en los casos tipificados por Ley.

Art. 77. — *Notificación de sanciones.* — Las sanciones por faltas leves, podrán en algunos casos ser comunicadas verbalmente y confirmadas posteriormente por escrito. Las sanciones por faltas graves y muy graves, serán comunicadas por escrito.

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

Art. 78. — *Cancelación de notas.* — Las notas desfavorables por falta leve quedarán anuladas en el caso de transcurrir 60 días sin otra sanción.

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

Art. 79. — *Prescripción de faltas.* — Las faltas leves prescribirán a los 10 días de trabajo del interesado, a contar desde la fecha en que fueron cometidas o desde que la empresa haya tenido o podido tener conocimiento de la misma.

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

Art. 80. — *Cumplimiento sanción.* — Las sanciones por faltas leves serán cumplidas dentro del mes siguiente a la comunicación de las mismas.

En cuanto a las faltas graves, el plazo para el comienzo del cumplimiento será de 2 meses y 3 meses para las muy graves.

## CAPITULO IX

### *Salud laboral y condiciones de trabajo*

Art. 81. — En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

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

Art. 82. — El Comité de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo estará compuesto por 14 miembros, siete en representación de la empresa, en los que estarán incluidos el Jefe de Salud Laboral, el responsable de los Servicios Médicos y el Jefe de Mantenimiento, y siete en representación social, elegidos por el Comité de empresa, el cual procurará obtener la mayor representación de las diferentes áreas de fábrica.

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

Art. 83. — El Secretario será elegido por el Comité de S.L. y C.T.

Art. 84. — El Comité de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo será puntualmente informado de todos los programas que en materia de salud y condiciones de trabajo se establezcan en la empresa, así como del presupuesto destinado a los mismos.

Siempre que visiten la empresa inspectores del Gabinete de Seguridad e Higiene o de Inspección de Trabajo para investigar un accidente, será acompañado por un miembro de cada grupo sindical que pertenezca al Comité de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo.

Art. 85. — *Salud laboral y condiciones de trabajo. Plan de prevención.*

Se diseñará durante la vigencia del presente Convenio un plan de prevención consistente en:

— La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.

— La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.

— La fijación de objetivos preventivos.

— Los plazos y fases de su desarrollo.

— Las formas de intervención de los representantes de los trabajadores en su elaboración, control y evaluación.

— La información obtenida por secciones se entregará al Comité de empresa y Comité de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo, conforme se vaya completando.

Art. 86. — *Derechos y obligaciones de los trabajadores en la protección de su salud:*

— Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, evaluación del mismo y medidas preventivas.

— Vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

— Colaborar con sus representantes sindicales en cuantas medidas puedan promover la salud y seguridad en el trabajo.

— Utilizar correctamente los medios de protección proporcionados por la empresa.

— Proponer a su responsable paralizar su trabajo si, previa consulta a un Delegado de Salud o Técnico de Seguridad, considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave o inminente.

Art. 87. — *Evaluaciones ambientales.* — Todo nuevo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberá ser evaluado en el menor plazo posible. Los resultados de esta evaluación deberán ser comunicados al trabajador afectado y a los componentes del Comité de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo, quedando convenientemente archivado.

Art. 88. — *Excepcionalidad de los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.* — Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea estimado, por aproximación, insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos realizar los esfuerzos necesarios para eliminar este carácter.

Art. 89. — *Protección del medio ambiente.* — La empresa informará al Comité de Salud Laboral y Condicio-

nes de Trabajo previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener incidencia sobre el medio ambiente externo a la empresa.

## CAPITULO X

### Régimen asistencial

#### Art. 90. — *Enfermedad y accidente.*

1. — *Enfermedad.* La empresa abonará en cada expediente de enfermedad los 3 primeros días, de los cuales no se hace cargo el I.N.S.S.

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

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

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

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

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

6. — Aquellos trabajadores que, no pudiéndose incorporar a su trabajo habitual, si están en condiciones de realizar otro, y sólo por el tiempo que dure su total curación, podrán solicitar el alta, si existen vacantes de puestos que puedan realizar, percibiendo su retribución de convenio pero no las primas, excepto que en el puesto provisional se hagan turnos o actividades con derecho a ellos.

Art. 91. — *Ropa de trabajo.* — En el mes de enero de cada año impar, se procederá a dotar a todo trabajador de dos prendas de trabajo de acuerdo con las normas establecidas en relación a calidades y colores y al año siguiente y en el mismo mes se le otorgará una sola prenda.

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

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

Art. 92. — *Créditos para compra vivienda.* — La empresa, siempre que lo permitan sus posibilidades económicas, otorgará créditos sin devengo de interés y el plazo de amortización establecido en la actualidad, a los trabajadores que precisen adquirir viviendas para su exclusivo uso y para ello exigirá cuantos datos crea convenientes en cada caso. El límite máximo por cada crédito es de 1.000.000 de pesetas en el momento actual, siendo su número de 8 al año, 4 en el primer semestre y 4 en el segundo semestre.

Dichos créditos serán otorgados por la Comisión de Mejoras Sociales del Comité de empresa y un represen-

tante del Departamento de Personal, en base a las condiciones y limitaciones que establezcan la Dirección y el Comité de empresa.

Art. 93. — *Servicios médicos.* — Con independencia de la finalidad específica que su reglamento le impone, velará por la conservación y mejora de salud, no sólo de sus trabajadores, sino que estará también dispuesto a la ayuda de las familias de los mismos, mediante consultas médicas, igualmente se prestará el servicio de inyectables a los trabajadores fuera de servicio y a los familiares, teniendo en cuenta que estos servicios se realizarán fuera de las horas puntas, necesarias para las primeras atenciones al personal de servicio.

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

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

Art. 94. — *Fondo de pensiones.* — La empresa se compromete a realizar un estudio sobre las diferentes posibilidades que puede ofrecer un Plan de Pensiones, para julio de 1991.

## CAPITULO XI

### Derechos sindicales

#### Art. 95. — *Comité de empresa.*

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

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

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

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

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

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

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

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

c) El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar

las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

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

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

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

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

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

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

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

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

F) Los miembros del Comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3.A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

## 2. — Garantías:

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

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores,

en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

D) Los miembros del Comité de empresa dispondrán de las horas legales mensuales para ejercer sus labores sindicales.

Estas horas de representación de cada sindicato podrán ser acumuladas en 2 miembros sin que en ningún caso superen el total legal de todos sus componentes.

## Art. 96. — Secciones sindicales.

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

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

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

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

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

## 2. — Derechos de los delegados sindicales.

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

2) Asistir a las reuniones del Comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo con voz y sin voto.

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

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

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

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

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

Art. 97. — *De la acción sindical.*

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

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

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

c) Recibir la información que les remita su sindicato.

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

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

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

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

Art. 98. — *Cuota sindical.* — A requerimiento de los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

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

## CAPITULO XII

Art. 99. — *Formación.* — Las partes firmantes son conscientes de la necesidad de una formación permanente del personal de la empresa, por lo que se crea una Comisión Paritaria compuesta de 2 representantes de la

empresa y 2 representantes de los trabajadores a fin de que durante la vigencia del presente Convenio se diseñe un Plan General de Formación, comenzando con el estudio de las necesidades actuales y potenciales.

## CAPITULO XIII

### Comisión Paritaria

Art. 100. — La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus atribuciones específicas serán las siguientes:

1) Interpretación del Convenio.

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

3) Conciliación facultativa en los problemas colectivos.

4) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

Art. 101. — La Comisión Paritaria estará ya en funcionamiento a los 30 días de haber sido aprobado este Convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la empresa como el Comité, decidirán quienes han de ser los representantes de ambas partes.

Art. 102. — La Comisión Paritaria estará formada por 6 representantes, 3 por parte de la empresa y 3 por la parte social. Los miembros de la Comisión podrán ser asistidos por los asesores internos respectivos que nunca tendrán voto. El sistema de votación para resolver cualquier asunto será el de mayoría de votos emitidos, por medio de papeleta secreta.

Art. 103. — *Moderador.* — El moderador será elegido en cada reunión por mayoría simple.

Art. 104. — El Secretario será de libre designación de los miembros de la Comisión Paritaria, debiendo recaer este nombramiento, en caso de no ser uno de los 6 miembros propuestos en el artículo 102, en un trabajador que únicamente en este caso no tendrá voto.

Art. 105. — Los miembros de representación social serán elegidos por el Comité de empresa.

Art. 106. — Los asesores serán designados libremente por los componentes de la Comisión Paritaria.

Art. 107. — La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo decida el 50 por 100 de la Comisión, o cuando un 10 por 100 de los trabajadores de la plantilla lo soliciten, y cuando menos, cada 3 meses.

## DISPOSICION FINAL

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

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

**ANEXO I**  
**Distribución de puestos de trabajo por áreas y niveles**

División Films		Servicios		División Transformación		Estructura	
CC.	Puesto de trabajo	CC.	Puesto de trabajo	CC.	Puesto de trabajo	CC.	Puesto de trabajo
<b>NIVEL I</b>							
178	Ayud. Devanadoras			259	Recogida bolsas y sobres	443	Servicio limpieza
178	Ayud. Guillotinas					943	Ordenanza
178	Empaquetado y selección						
179	Cortador de mandriles						
179	Conductor máquina viruta						
179	Enfardador viruta						
<b>NIVEL II</b>							
169	Ayudante P.V.C.	311	Herramientista	219	Saca-pruebas	413	Transporte embalajes
178	Conductor devanadora			229	Afilador cuchillas	935	Dependiente almacén
178	Conductor Guillot. G. Prod.			229	Limpieza tinteros		
178	Conductor Guillot. M. Prod.			231	Suministrador tintas		
178	Conductor troqueladora			259	Guillot. cajas cartón		
179	Cond. Conf. etiquetas			259	Confec. Cajas cartón		
179	Ayudante Bob. fabricación			279	Ayudante bobinadoras IMPR.		
179	Empaquetador			279	Empaquetado		
179	Ayudante bobinadoras metalizac.			529	Ayudante metalizadora		
189	Almacenero clásico						
<b>NIVEL III</b>							
149	Recuperador baños «B»	329	Conductor Cal.	219	Montaje huecograbado	412	Cond. Maq. tubos
159	Alimentador Maq. polietileno			229	Ayudante rotativas	412	Cortador y Mont. tubos
179	Afilador cuchillas			229	Montaje rodillos	412	Cond. Carret. Transp. Int.
179	Embalador			259	Maestra femenina	412	Montador embalajes
194	Adm. Export. «C»			279	Conductor cortadora	413	Almacenero
				279	Maestra femenina	413	Embalador-expediciones
				291	Administ. Transform. «B»	443	Portero
				529	Ayudante Lacadora	934	Gruista
				582	Adm. Auxiliar	934	Cond. Carr. Eléctrica
				588	Adm. Datos IBM. T.	934	Pesador y Desc. cisternas
						934	Peón
						935	Ofic. almacén
						944	Adm. Corresp. y archivo
						973	Cond. máquina Dixon
<b>NIVEL IV</b>							
129	Enganchador hilatura	311	Mecánico «B»	219	Cond. baños cobre	412	Cort. Mont. Embal. exportación
129	Colorista	311	Soldador	219	Pulido	413	Ofic. albaranes
129	Enrollador	311	Fontanero	219	Conduct. baños cromo	413	Ofic. Carr. Ent. mercancías
169	Preparador P.V.C.	312	Ajustador «B»	231	Conduct. Fab. tintas «A»	443	Guarda
179	Conduct. Bob. Kampf Norm.	313	Elect. Mant. «C»	231	Conduct. mezclas «A»	935	Adm. salidas almacén
179	Cond. Bob. Bielloni	314	Albañil 2. <sup>a</sup>	231	Conduct. Vehic-Disolv.	943	Chófer
179	Cond. Bob. Onena	315	Engrasador	259	Conduct. récord	944	Oper. Maq. Escrit.
189	Almacenero King	349	Conductor depuradora	269	Conduct. bolsas y Sob. Plas.	948	Recep. teléfono y télex
193	Adm. Fabric. plásticos	421	Analista 2. <sup>a</sup>	279	Conduct. Bobin. Kampf	948	Ofic. multicopista
		421	Analista 2. <sup>a</sup> plásticos	279	Conduct. Bobin. Bielloni	979	Adm. desarrollo y Doc.
				289	Conduct. complejos «B»		
				299	Secret. Div. Transform.	948	
				572	Analista 2. <sup>a</sup> transformación	979	
				584	Adm. Delegación Regional		
				588	Adm. control precios T.		

División Films		Servicios		División Transformación		Estructura	
CC.	Puesto de trabajo	CC.	Puesto de trabajo	CC.	Puesto de trabajo	CC.	Puesto de trabajo
<u>NIVEL V</u>							
119	Conductor Simplex	311	Tubero «A»	219	Cromista Retocad. «B»	412	Cort. Mont. Cajas y palets
139	Enrollador Isol	313	Elct. Mont. y Mant. «B»	219	Fotógrafo 1. <sup>a</sup>	413	Admin. Exp. almacenes
139	Preparador barniz	314	Albañil 1. <sup>a</sup>	219	Sensib. e insolado	931	Adm. Cont. facturas
139	Recuperador disolventes	316	Analista mantenimiento	219	Pintado	931	Adm. control impuesto
159	Conductor polietileno	392	Adm. Mantenimiento	219	Grabado	932	Adm. seguimiento impagados
169	Conductor P.V.C.	431	Adm. Control Calidad	229	Cond. Resp. Lim. 5 + color	944	Oper. Orden. Personal
179	Cumplim. montajes	431	Controlador calidad	259	Cond. Cello-Mat. Esp.	961	Operador informática
179	Cond. Bob. Kampf Espec.			259	Cond. CS III-Pouches		
179	Controlador pedidos			279	Cond. Bobin. complejos		
179	Volante Bobin. Fabric.			519	Cond. complejos		
179	Conduct. bobinadora metal			529	Cond. metalizadora		
194	Adm. Export. «B»			572	Controlador calid.		
195	Adm. Codific. IBM			572	Anal. Labo. complejos		
199	Secret. Director Films			582	Adm. Deleg. Regional		
				584	Adm. Deleg. Regional		
				585	Adm. Deleg. Regional		
				588	Secret. Dir. Comerc.		
				588	Adm. Codif.		
				596	Dibujante «C»		
<u>NIVEL VI</u>							
119	Oficial Sosas Sund	311	Mecánico «A»	219	Cromista Retoc. «A»	932	Adm. Control Clientes
119	Conductor Viscosa	311	Tornero	229	Conduct. Rot. 5 + colores	932	Adm. Control Tesorería
129	Conductor Hilatura	311	Tubero especial	229	Conduct. Rot. 4 — colores	933	Adm. Compras
129	Maq. Regulador Tolva	311	Plomista y anticorrosivos	269	Poliv. Transf. «A»	933	Adm. Importaciones
139	Conductor Isol	311	Oficial Neumática	289	Poliv. Complejos «A»	934	Encarg. Cuadrilla
149	Recuperador Baños «A»	312	Ajustador «A»	529	Conductor lacadora	935	Adm. Entradas Almacén
179	Adm. Prep. Montajes	313	Elect. Mont. y Mant. «A»	572	Analista Lab. Transf.	938	Adm. Cont. Gestión
		315	Inspector Mant. Prevent.	596	Dibujante «B»	938	Adm. Cont. Producc.
		319	Adm. Plan-Prog. Mantenimiento	597	Adm. Desarr. y Prep.	941	Adm. Asuntos Generales
		338	Mecánico calderas «A»	597	Adm. Corrector	941	Adm. Nóminas y J. Porteros
		339	Fogonero	599	Adm. Planif. y Transform.		
		391	Delineante				
		421	Analista 1. <sup>a</sup>				
		441	Analista Seguridad				
<u>NIVEL VII</u>							
179	Planif. Program. Films	311	Montador mecánico «A»	519	Cond. Rot. «In Line»	413	Contram. Turno Exp.
194	Adm. Export. «A»			579	Ayudante Asist. Técnica	931	Adm. Contabilidad General
				596	Dibujante «A»		
<u>NIVEL VIII</u>							
159	Contra maestre Polietileno	311	Contra maestre tubero	259	Contra maestre bolsas	991	Secret. D. General
169	Contra maestre P.V.C.	313	Oficial Turno T. Elect.	279	Contra maestre Bobin. Impre.		
178	Contra maestre Dev. Guill. y Ar.	329	Contra maestre Aguas y F.	582	Delegación Comercial		
179	Contra maestre Bobin. Fabric.	391	Delineante Proyectista	584	Delegación Comercial		
195	Delegado Comercial	421	Contra maestre Laboratorio				

División Films		Servicios		División Transformación		Estructura	
CC.	Puesto de trabajo	CC.	Puesto de trabajo	CC.	Puesto de trabajo	CC.	Puesto de trabajo
<u>NIVEL IX</u>							
119	Contra maestre Viscosa	311	Contra maestre Mecánico	219	Contra maestre Fotografía	961	Anal. Program. Informática
129	Contra maestre Hilatura	311	Contra maestre Neumática	219	Contra maestre Huecograbado		
139	Contra maestre Isol	313	Contra maestre Electrónico	229	Contra maestre Rotativas		
		313	Contra maestre Eléctrico	231	Contram. Tintas		
		339	Contra maestre Calderas	529	Respons. Turno-Cond. Lacadora		
<u>NIVEL X</u>							
179	Jefe Taller Bobinadoras Fabric.			582	Tecn. Asis. Técnica	942	Ayudante Técnico Sanitario
				588	Jefe Gestión Comercial		
				596	Jefe Dibujantes		
<u>NIVEL XI</u>							
194	Jefe Import.-Exportaciones	312	Jefe Taller Ajuste	572	Jefe Control Transformación	412	Jefe Embalajes
195	Jefe Adm. Ventas Div. Films	392	Jefe Inversiones	597	Jefe Preparación	413	Jefe Expediciones
				973	Jefe Desarrollo Transform.	935	Jefe Almac. y Cuadrilla
<u>NIVEL XII</u>							
972	Jefe Desarrollo Films					931	Jefe Contabilidad
						932	Jefe Tesorería
						941	Jefe Adm. Personal
						961	Jefe Informática
<u>NIVEL XIII</u>							
179	Jefe Bobin. Fabricación	311	Jefe Taller Mecánico	292	Jefe Formas de impresión		
		313	Jefe Taller Eléctrico	292	Jefe Rotat.		
		339	Jefe Aguas Calder. Depur.	293	Jefe Transform. Complejos		
<u>NIVEL XIV</u>							
129	Jefe Hilatura	421	Jefe Laboratorio			938	Jefe Control Gestión
<u>NIVEL XV</u>							
139 195	Jefe Isol y Fab. Plásticos Jefe Delegado Regional	319	Jefe Ejecuc. Mantenimiento	579	Jefe Asist. Téc. y Mark.		
				581	Jefe Delegación Regional		
				582	Jefe Delegación Regional		
				584	Jefe Delegación Regional		
<u>NIVEL XVI</u>							
192	Jefe Produc. Films			291	Jefe Producción Transform.		
				599	Jefe Planificación T.		

## ANEXO II

## Tablas de salarios brutos por niveles, en vigor a partir de 1/1/90

Incremento 5,25% sobre 31/12/89

		TOTAL ANUAL Y DISTRIBUCION						
Nivel	Grupo Segur. Social	Total anual	DIF. PUESTO TRABAJO			Extra Primavera	PRIMA PRODUCCION	
			BASE 15 meses 455 días	13 meses 339 días	LINEAL 15 meses 455 días		12 meses	
I	7/10/6	1.700.839	65.327 2.157	25.130 963,73	21.215 696	76.020	7.928	
II	7/ 9/6	1.773.930	68.982 2.277	26.535 1.018,27	21.215 696	76.020	7.928	
III	7/ 9/6	1.850.303	72.798 2.401	28.007 1.077,13	21.215 696	76.020	7.928	
IV	5/ 8/6	1.930.110	76.790 2.534	29.540 1.134,04	21.215 696	76.020	7.928	
V	5/ 8/6	2.013.514	80.960 2.670	31.144 1.197,53	21.215 696	76.020	7.928	
VI	4/ 5/8	2.100.668	85.317 2.814	32.821 1.261,35	21.215 696	76.020	7.928	
VII	4/ 5/8	2.216.860	91.129 3.006	35.052 1.346,40	21.215 696	76.020	7.928	
VIII	4/ 5/8	2.286.913	94.631 3.123	36.400 1.396,01	21.215 696	76.020	7.928	
IX	4/ 5/8	2.386.371	99.605 3.286	38.312 1.470,62	21.215 696	76.020	7.928	
X	3	2.490.298	104.801	40.311	21.215 696	76.020	7.928	
XI	3	2.600.355	110.303	42.428	21.215	76.020	7.928	
XII	3	2.712.404	115.906	44.582	21.215	76.020	7.928	
XIII	2	2.831.009	121.835	46.865	21.215	76.020	7.928	
XIV	1	2.954.943	128.033	49.246	21.215	76.020	7.928	
XV	1	3.084.468	134.508	51.739	21.215	76.020	7.928	
XVI	1	3.219.802	141.274	54.342	21.215	76.020	7.928	

Prima especial sábados y domingos: 2.118 pesetas.

4750.—187.200,00

**AYUNTAMIENTO DE MELGAR DE FERNAMENTAL****ORDENANZA FISCAL****Venta en la vía pública****CAPITULO I***Disposiciones generales*

Artículo 1. — La presente Ordenanza tiene como objeto establecer los requisitos y condiciones que deben cumplirse para el ejercicio de la venta que se realice fuera de un establecimiento comercial permanente, en solares y espacios abiertos, o en la vía pública dentro de los límites de este término municipal.

Art. 2.1. — La venta a que se refiere la presente Ordenanza sólo podrá ejercitarse bajo la forma de mercadillos, puestos en la vía pública, recintos de ferias y festejos populares, en todo caso el Ayuntamiento señalará el lugar exacto donde las actividades deban realizarse.

2. — El Ayuntamiento podrá modificar el número y recinto de mercadillos y mercados periódicos fijados en esta Ordenanza de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 3. — Sólo se permitirá la venta de artículos alimenticios cuando, expresamente lo autorice este Ayuntamiento y reúnan las condiciones higiénicas y sanitarias de calidad y pureza estipuladas en las normas que regulan las disposiciones vigentes.

Art. 4. — Al amparo de lo establecido en el artículo 5.2. del R.D. 1.010/85, de 5 de junio, estas autorizaciones se conceden en precario, como ejercicio de una facultad discrecional y serán revocadas sin derecho a indemnización alguna en el momento que los titulares incumplan lo establecido en el referido Real Decreto, la presente Ordenanza y demás disposiciones legales o bandos de la Alcaldía que le sean aplicables.

Art. 5. — Además de las autorizaciones a que se refiere la presente Ordenanza, los titulares deberán pagar las tasas que señala la correspondiente Ordenanza Fiscal a tenor de los artículos 199 a) y 205.25 del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

**CAPITULO II****Procedimiento**

Art. 6. — Serán competentes para autorizar la venta en cualquiera de las modalidades contempladas en esta Ordenanza: el Alcalde-Presidente o persona en quien delegue, o por el Pleno cuando se trata de las actividades previstas en los capítulos IV, V y VI de la presente Ordenanza.

Art. 7.1. — Las autorizaciones, en todo caso, deberán ser solicitada por el interesado o su representante, en impreso normalizado, en el que harán constar, entre otros, los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos, domicilio y número del Documento Nacional de Identidad o del pasaporte del interesado y del representante, si lo hubiere.
- b) Emplazamiento exacto en el que se pretende el ejercicio de la actividad.
- c) Mercancías que vayan a expendirse.
- d) Tiempo por el que se solicita la autorización.
- e) Metros cuadrados de ocupación que se solicitan.

2. — A la solicitud deberán acompañarse:

- a) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o del Pasaporte, si el solicitante es extranjero.
- b) Estar dado de alta como trabajador autónomo en la Seguridad Social.
- c) Alta en el epígrafe correspondiente de la cuota fija o de Licencia Fiscal del Impuesto Industrial y encontrarse al corriente de pago del mismo en la actividad en que se pretenda la autorización.
- d) Compromiso de que la persona que vaya a ejercitar la venta será el titular de la autorización y que actuará por cuenta propia.
- e) Declaración expresa en la que el solicitante manifiesta conocer las normas a que debe ajustarse su actividad y su compromiso a observarlas.
- f) En el caso de venta de productos alimenticios, estar en posesión del carné de manipulador.
- g) Documentación acreditativa de las circunstancias que, en su caso, puedan determinar preferencia en la concesión.
- h) Certificado acreditativo del correcto funcionamiento de la maquinaria e instalaciones que pretenda utilizar, así como seguro de responsabilidad civil en general que cubra cualquier clase de riesgos en el supuesto de solicitud de autorización de recintos feriales e instalaciones verbeneras, circos y teatros fuera del recinto de ferias.

3. — Las autorizaciones para los extranjeros estarán sujetas a los siguientes requisitos:

- a) Los extranjeros deberán acreditar antes de serles entregada la autorización para el ejercicio de la actividad, que están en posesión de los correspondientes permisos de residencia y trabajo, por tiempo de duración igual, al menos, al de aquélla.
- b) Cuando el tiempo por el que soliciten la autorización sea inferior a noventa días, no será exigible el permiso de residencia, pero sí deberá acreditarse que la estancia del interesado en España es legal.
- c) Los originarios de la ciudad de Gibraltar no están obligados a proveerse del permiso de trabajo.

Art. 8.1. — Las autorizaciones que se concedan serán personales e intransferibles, sus titulares serán exclusivamente personas físicas.

2. — Las autorizaciones concedidas a extranjeros quedarán nulas y sin efecto, cuando a éstos les sean revocados sus permisos de residencia y trabajo.

Art. 9. — Las autorizaciones se expedirán en documento normalizado, en el que constará la identificación del titular, indicación precisa de la situación del puesto, de los productos autorizados y de la fecha en que podrá llevarse a cabo la actividad. Llevará adherida una fotografía del titular y especificarán, además, las condiciones particulares a que se supeditan.

Art. 10. — De las autorizaciones concedidas y sus revocaciones, se enviarán un listado al Comandante del Puesto de la Guardia Civil donde conste el nombre y apellidos del vendedor autorizado, domicilio habitual, número del Documento Nacional de Identidad o Pasaporte, y ubicación del puesto.

Art. 11.1. — Inspección: La inspección higiénico-sanitaria y de consumo de los artículos que lo requieran se

llevarán a cabo por los Servicios Municipales, que, en su caso, tramitarán y sancionarán los expedientes de infracción.

2. — Los servicios correspondientes velarán por el mantenimiento del orden público y el cumplimiento por los usuarios de las presentes normas y las que se dicten en lo sucesivo sobre la materia.

Art. 12. — Limpieza: Los autorizados, al final de cada jornada comercial, deberán dejar limpios de residuos y desperdicios sus respectivos situados.

### CAPITULO III

#### *Infracciones y sanciones*

Art. 13. — Infracciones: El incumplimiento de estas normas dará origen a la incoación del correspondiente procedimiento sancionador, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

1. — Como faltas leves se considerarán:

- a) La falta de ornato y limpieza en el puesto y su entorno.
- b) El incumplimiento del horario.
- c) Estar en posesión de las autorizaciones municipales y no exhibirlas a requerimiento de los inspectores, o agentes de la autoridad que la solicitara.
- d) Usos de altavoces, salvo autorización especial.

2. — Serán faltas graves:

- a) La reiteración por dos veces de las faltas leves.
- b) La venta de productos distintos de los autorizados.
- c) La instalación del puesto en lugar no autorizado.
- d) Falta de báscula o falta de contraste en los instrumentos de pesar y medir.
- e) Falta de envoltura en los artículos vendidos o que se efectúe con papel usado o antirreglamentario.
- f) Falta de la lista o rótulos de precios o defectos en la confección o exhibición de los mismos.

g) No acreditar, en legal forma, la procedencia de la mercancía.

h) Negativa a la venta de los artículos expuestos al público.

i) Falta de aseo, higiene y limpieza en vendedores, puestos y utillaje.

j) Colocación de envases o cualquier clase de bultos o salientes fuera del perímetro del puesto.

3. — Son faltas muy graves:

- a) La reiteración por tres veces de faltas graves.
- b) La desobediencia reiterada a los inspectores y autoridades municipales.
- c) El ejercicio de la actividad por persona distinta de la autorizada.
- d) El desacato o desconsideración grave de los vendedores a los agentes de la autoridad.
- e) La venta de artículos en deficientes condiciones.
- f) La instalación de puestos sin autorización.
- g) La venta de productos alimenticios no autorizados.

Art. 14. — Sanciones: Las sanciones a aplicar serán las siguientes:

1. — Por faltas leves: multas de 100 a 200 pesetas.

2. — Por faltas graves: multas de 200 a 400 pesetas.

3. — Por faltas muy graves: multas de 400 a 500 pesetas.

Art. 15. — Podrá decomisarse la mercancía en los casos de género en mal estado, venta de productos alimenticios no autorizados o de instalación sin autorización.

Art. 16. — Cuando la autorización sea revocada como consecuencia de infracciones muy graves, su titular no podrá obtener autorización alguna para el ejercicio de la actividad para la que tuviera autorización en el plazo de años.

Art. 17. — Las sanciones serán impuestas por el señor Alcalde-Presidente, o Pleno, según se hubiere concedido la autorización.

### CAPITULO IV

#### *Venta en mercadillo*

Art. 18. — Ubicación. — Los mercadillos y mercados periódicos que se instalarán en el término municipal serán los siguientes: los jueves en la Plaza España, o lugar designado en ferias que se autorice.

Podrán vender los vecinos de la localidad, los productos propios tanto agrícolas como de producción casera, sin pago alguno de la tasa de ocupación de vía pública, tales productos habrán de ser tan sólo los autorizados para su venta en vía pública.

Art. 19. — Días de mercado: todos los jueves y días de feria que se autorice.

Art. 20. — Los mercadillos tendrán un horario de funcionamiento desde las 8 a las 20 horas.

Art. 21. — Instalaciones: La venta se autorizará en puestos o instalaciones desmontables, que tendrán unas dimensiones adecuadas a las características de cada autorización.

1. — Toda celebración de un mercadillo deberá contar con una dotación de infraestructura y equipamiento que garantice instalaciones ajustadas a las normas sobre sanidad, higiene y respeto al medio urbano y vecinal donde se instale, y que al menos cumplirá las siguientes exigencias:

a) El mercadillo deberá instalarse sobre una superficie, que ha de ser regada, incorporando, a ser posible, algún desinfectante, antes y después de su celebración.

b) Dentro de la superficie del mercadillo o aneja a ella existirán contenedores destinados a la recogida de los residuos ocasionados por la actividad comercial.

c) El mercadillo contará con una fuente pública, y/o servicios con agua corriente.

d) Existirá una báscula de repeso en lugar visible y fácil acceso y las horas de reclamaciones oficiales.

2. — Los puestos serán desmontables y los vendedores de artículos de alimentación vendrán obligados a disponer de instalaciones de exposición, venta y almacenamiento situadas a una distancia del suelo no inferior a 60 centímetros y, además, estarán dotadas de parasoles y protectores que eviten el deterioro ambiental y el contacto directo de las mercancías con el público.

## CAPITULO V

*Venta en situado aislado en la vía pública*

Art. 22. — La venta en la vía pública podrá ser autorizada en puestos de enclave fijo permanente o de temporada, con las siguientes características:

— Puestos no desmontables, cuando su instalación pueda permanecer fija durante todo el período de autorizaciones.

— Puestos desmontables, cuando deban retirarse a diario.

Art. 23. — Las modalidades de venta permitidas en los puestos de enclave fijo y de carácter no desmontable son:

— Puestos de churros y freidurías.

— Puestos de helados y productos refrescantes.

— Puestos de melones y sandías.

— Puestos de castañas asadas.

— Puestos de flores y plantas.

— Puestos de periódicos, revistas y publicaciones periódicas.

— Instalaciones verbeneras, circos y teatros fuera de recintos feriales.

Art. 24. — Las modalidades de venta permitidas en los puestos de enclave fijo y de carácter desmontable son:

— Puestos de caramelos y productos secos.

— Puestos destinados a la venta de objetos y publicaciones de carácter político, económico o social.

Art. 25. — Los puestos de periódicos, revistas y publicaciones se regirán por lo establecido en la ordenanza reguladora de dicha venta.

Art. 26. — Los puestos destinados a la venta de objetos y publicaciones de carácter político, económico o social no se autorizarán cuando atenten al orden público, a los derechos de las personas y símbolos reconocidos en la Constitución.

## CAPITULO VI

*Feria y festejos populares*

Art. 27.1. — Las organizaciones ciudadanas y cualquiera entidad y asociación legalmente constituida podrá promover actos y festejos, con o sin instalaciones de aparatos verbeneros.

2. — La ubicación de los recintos y su normativa de funcionamiento se atenderán a la normativa general de esta Ordenanza.

Art. 28. — El Ayuntamiento aprobará las condiciones particulares de los recintos feriales, junto con el plano detallado del mismo, expresión de su zona perimetral, puestos y situados a instalar, numerados correlativamente, superficie y concreta actividad a desarrollar en los mismos, así como lugares reservados, en su caso, a casetas de partidos políticos, organizaciones vecinales, sociales o comerciales.

Art. 29. — Como condiciones de carácter general, se establecen las siguientes:

1. — En el ámbito del recinto ferial no se podrá, en ningún caso, estacionar remolques, caravanas, camiones ni ningún otro tipo de vehículos accesorios, los cuales deberán quedar fuera del recinto con estricta sujeción a las normas generales de circulación y estacionamiento que resulten de aplicación. No obstante, y siempre que las condiciones urbanísticas de la zona lo permitan, y a solicitud de los adjudicatarios, podrán preverse espa-

cios de estacionamiento reservado con la consiguiente obligación de los beneficiarios de atender la tasa que las ordenanzas fiscales fijan por este concepto.

2. — El recinto deberá estar dotado de los servicios mínimos generales, que garanticen la seguridad e higiene, tanto de bienes como de personas, todo ello de acuerdo con las instrucciones que al respecto emanen de la Alcaldía. Asimismo, deberán preverse los espacios libres que permitan la entrada y salida de vehículos de policía municipal, bomberos, ambulancias, etc., en caso de urgencia.

3. — La entrada de vehículos al recinto ferial para atender al abastecimiento de los puestos e industrias allí instalados quedará sujeta al horario que oportunamente se determine.

4. — Para el suministro de energía eléctrica que resulte necesaria en el desarrollo de la actividad de los puestos e instalaciones, los adjudicatarios podrán, bien disponer de su propio generador o enganche individual, o bien concretar el suministro conforme los pactos que libremente establezca con las empresas suministradoras del ramo. En todo caso, deberá contar con correspondiente autorización municipal.

5. — Todos los situados deberán contar con una papelería-contenedor o instalación similar destinada a la recogida de desperdicios de todo tipo, de forma que se asegure la condición de limpieza.

Art. 30. — En los recintos feriales se podrán instalar puestos para la venta de productos alimenticios, que deberán cumplir las condiciones higiénico-sanitarias de calidad y pureza estipuladas en las normas que regulan dicha materia y en todas aquellas que, con carácter general, pueda dictar el Ayuntamiento.

## EXENCIONES

Art. 31. — Estarán exentos: El Estado, la Comunidad Autónoma y Provincia a que este Municipio pertenece, así como cualquier Mancomunidad, Área Metropolitana u otra Entidad de la que forme parte, y los vecinos de esta localidad que dispongan de productos propios elaborados y estén autorizados para vender en vía pública.

## INFRACCIONES Y DEFRAUDACION

Art. 32. — Se consideran infractores los que sin la correspondiente autorización municipal y consiguiente pago de derechos lleven a cabo las utilizaciones o aprovechamientos que señala esta Ordenanza, y serán sancionadas de acuerdo con la Ordenanza General de Gestión, Recaudación e Inspección de este Ayuntamiento y subsidiariamente la Ley General Tributaria; todo ello sin perjuicio de en cuantas otras responsabilidades civiles o penales puedan incurrir los sufactos.

## VIGENCIA

La presente Ordenanza comenzará a regir desde el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la Provincia y permanecerá vigente, sin interrupción, en tanto no se acuerde su modificación o derogación.

## APROBACION

La presente Ordenanza fue aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento con fecha 20 de abril de 1990, publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia con fecha 4 de mayo de 1990, número 85.

Melgar de Fernamental, 15 de junio de 1990. — El Alcalde (ilegible).

### Ayuntamiento de Presencio

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 39/1988, se hace público que el Pleno de este Ayuntamiento, en su sesión del día 24 de agosto de 1990, adoptó el siguiente acuerdo: «Aprobar provisionalmente la modificación de la Ordenanza sobre la tasa por suministro de agua».

Durante los treinta días hábiles siguientes al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, los interesados podrán examinar los respectivos expedientes y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, y en el caso de que éstas no se presentaran, el mencionado acuerdo provisional se entenderá definitivamente adoptado.

Presencio, 7 de septiembre de 1990. — El Alcalde (ilegible).

5444.—1.500,00

### Ayuntamiento de Berlangas de Roa

Por la presente se hace saber que están expuestos al público, por el plazo de 15 días hábiles, los padrones de los siguientes impuestos:

— Impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza urbana.

— Impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza rústica.

— Licencia fiscal industrial.

— Licencia fiscal profesional.

Correspondientes al año 1990.

Durante el plazo antes indicado todos los interesados podrán examinarlos en la Secretaría del Ayuntamiento y en su caso interponer las reclamaciones que estimen pertinentes.

Berlangas de Roa, septiembre de 1990. — El Alcalde (ilegible).

5454.—1.500,00

### Ayuntamiento de Hontoria de Valdearados

Transcurrido el plazo de exposición al público del Acuerdo de Modificación de la Ordenanza reguladora del abastecimiento de agua a domicilio, aprobada inicialmente en sesión plenaria del día 12 de julio de 1990, y resueltas las reclamaciones interpuestas contra dicho acuerdo, en la se-

sión celebrada el día 13 de septiembre de 1990, quedan aprobadas definitivamente las nuevas tarifas de abastecimiento de agua a domicilio por mayoría absoluta de los miembros legales de la Corporación.

Tarifa 1. — Uso doméstico, hasta 60 m.<sup>3</sup>, 1.300 ptas.; exceso cada m.<sup>3</sup>, 50 ptas.

Tarifa 2. — Uso en actividades económicas excepto en explotaciones ganaderas, hasta 60 m.<sup>3</sup>, 1.400 pesetas; exceso cada m.<sup>3</sup>, 75 ptas.

Tarifa 3. — Uso en explotaciones ganaderas, hasta 60 m.<sup>3</sup>, 1.500 ptas.; exceso cada m.<sup>3</sup>, 100 ptas.

Contra el presente acuerdo definitivo de modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de abastecimiento de agua a domicilio, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Territorial en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este acuerdo y texto integrado de la Ordenanza en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Hontoria de Valdearados, 14 de septiembre de 1990. — El Alcalde, Angel Martínez Aguilera.

5453.—1.650,00

### Ayuntamiento de Fuentespina

Por Decreto del Alcalde, de fecha 14 de septiembre de 1990, se nombra segundo Teniente de Alcalde al concejal don Antonio Albarrán Pérez, lo que en cumplimiento de lo establecido en el ROF se anuncia para general conocimiento.

Fuentespina, 14 de septiembre de 1990. — El Alcalde, Dionisio Serrano Gil.

5445.—1.500,00

### Ayuntamiento de Jurisdicción de San Zadornil

Esta Corporación, en sesión celebrada el día 5 de septiembre de 1990, acordó proceder a la modificación de la ordenanza reguladora de los aprovechamientos forestales comunales en el monte Arcena, número 454, en el catálogo de montes de utilidad pública.

Queda abierto un plazo de un mes desde el siguiente al de publicación

de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar reclamaciones, a cuyos efectos dicho expediente queda de manifiesto en la Secretaría Municipal, donde podrá ser examinado en horas de oficina.

De no presentarse reclamación alguna, dicha modificación se entenderá definitivamente aprobada sin necesidad de nuevo acuerdo ni publicación, a cuyo efecto se detalla la misma:

Añadir al final del artículo 3.º, párrafo c), lo siguiente: «los cónyuges de los considerados hijos del pueblo serán tenidos a los efectos previstos en esta Ordenanza como hijos del pueblo, con los mismos derechos que éstos».

Jurisdicción de San Zadornil, 12 de septiembre de 1990. — El Alcalde, Benjamín Zárate González.

5452.—1.500,00

### Ayuntamiento de Frandovínez

La Asamblea Vecinal de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el 10 de junio de 1990 y ratificado en sesión de 12 de agosto del mismo año, acordó proceder al deslinde de un trozo de terreno sito en el casco urbano de Frandovínez en la intersección de las calles de La Plaza e Iglesia. Linda por todos sus lados con calle, excepto por uno que lo hace con la propiedad de don Angel Arcos Puente.

Se ha fijado para llevar a cabo dichas operaciones el día siguiente hábil, transcurridos sesenta días hábiles desde la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, hora las trece treinta.

Se hace saber que los interesados pueden presentar ante el Ayuntamiento cuantos documentos estimen necesarios para la prueba y defensa de sus derechos con arreglo al artículo 62 del Reglamento de Bienes de las Corporaciones Locales, en el plazo de los cuarenta días hábiles siguientes a la aparición del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Frandovínez, 11 de septiembre de 1990. — El Alcalde (ilegible).

5476.—1.500,00