



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCIÓN 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	INSERCIÓNES 150 ptas. por línea (DIN A-4) 100 ptas. por línea (cuartilla) 1.500 ptas. mínimo Pagos adelantados
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2			Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1990		Jueves 25 de octubre	Número 205

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

Cédula de emplazamiento

El Ilmo. Sr. Magistrado-Juez de Primera Instancia número uno de Burgos, en providencia dictada con esta fecha en autos de juicio de cognición, número 0340/90, promovidos por Aquilino Reguera Arias, representada por Elena Cobo de Guzmán Pisón, contra Vicenta Arribas, cuyo segundo apellido se desconoce y cuyo domicilio se ignora, sobre resolución de contrato de arrendamiento, se ha acordado se emplace a dicha demandada, para que dentro del término de seis días siguientes a la publicación de la presente se persone en los autos y comparezca en forma legal, bajo apercibimiento de ser declarado en rebeldía y pararle el perjuicio a que hubiera lugar en derecho.

Y para que sirva de emplazamiento en legal forma a todos los fines y términos legales a la demandada D.^a Vicenta Arribas, cuyo segundo apellido se ignora, expido y firmo la presente en Burgos, a once de septiembre de mil novecientos noventa. — El Secretario (ilegible).

5485.—2.700,00

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

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

Hago saber: Que en el declarativo de menor cuantía, número 0364/90,

instado por Purificación Hernando Moneo (como tutora de Antonia Moneo Arnáiz), contra herederos desconocidos de Elías Hernando Hernando, Teresa Hernando Moneo, José Hernando Moneo, Francisco Hernando Moneo, Elena Hernando Moneo y Amparo Hernando Moneo, he acordado por diligencia de ordenación de esta fecha emplazar a los herederos desconocidos de Elías Hernando Hernando, cuyo domicilio actua se desconoce para que en el término de diez días comparezca en legal forma mediante Abogado y Procurador. Las copias de la demanda se encuentran a su disposición en Secretaría. De no efectuarse le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

En Burgos, a siete de septiembre de mil novecientos noventa. — El Secretario (ilegible).

5459.—2.400,00

MIRANDA DE EBRO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Don Sebastián Martínez Presa, Juez de Instrucción número dos de Miranda de Ebro y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita juicio de faltas número 1568/88 en el que con fecha 11 de febrero de 1989 se dictó sentencia condenando a Félix Pozo Segura, mayor de edad, y vecino de esta ciudad, y actualmente en ignorado paradero, a la pena, entre otras, de dos mil pesetas de multa con arresto sustitutorio de dos días en caso de impago, por lo que por la presente se requiere a todas las autoridades civi-

les y militares, para que procedan a la busca y detención de dicho condenado, y una vez sea habido, se ponga a disposición de este Juzgado para el cumplimiento de la pena impuesta.

Dado en Miranda de Ebro, a trece de septiembre de mil novecientos noventa. — El Juez, Sebastián Martínez Presa. — El Secretario (ilegible).

5460.—2.250,00

VILLARCAYO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

En virtud de resolución de esta fecha dictada en el expediente de herederos 315/90, a instancia de D.^a Eugenia Antón Lucas se acuerda anunciar la muerte sin testar de D. Digno Hernández Antón, mayor de edad, soltero, que falleció en Santa María Rivarredonda (Burgos) el día 16 de noviembre de 1983, siendo vecino de Fresno de Losa, para los que se crean con derecho a su herencia puedan reclamarla en el plazo de 30 días alegando su grado de parentesco con el difunto y bajo los apercibimientos legales. Pretenden ser declarados herederos sus tíos D.^a Paulina Hernández García y en su sucesión su hijo Epifanio Lorenzo Hernández; su tía D.^a Eugenia Antón Lucas y D.^a Ramona Antón Lucas y en su sucesión Ramona y Daniela Plaza Antón, habida renuncia de los hijos de la fallecida Celedonia Hernández García, Victoriano y Benigno Clemente Hernández. — Villarcayo, 19 de julio de 1990. — El Juez, Daniel de Alfonso Laso. — El Secretario, Manuel del Fraile Galán.

5490.—2.700,00

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 VICASA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa VICASA, suscrito por la Dirección de la misma y la Asociación Sindical de Empleados Técnicos, Administrativos y Subalternos (A.S.E.T.A.S.) en representación de los empleados el día 22-6-1990 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 6 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 Acctal., Antonio Corbí Echevarrieta.

* * *

Convenio Colectivo de VICASA

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN I. — Objeto

Artículo 1. — *Objeto.* — El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre VICASA, S.A., y el personal incluido en el ámbito de aplicación, según la sección siguiente:

SECCIÓN II. — Ambito de aplicación

Art. 2. — *Personal.* — El presente Convenio afectará al personal encuadrado en los grupos II y III del artículo 52 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, dentro del Colegio de Técnicos, Administrativos y Subalternos, y que se denominan «empleados».

Art. 3. — *Territorial.* — Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que VICASA, S.A., tiene instalado en Burgos.

Art. 4. — *Temporal.* — El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 1990 y finalizando el 31 de diciembre de 1992, si bien determinadas materias,

que se especifican, tendrán aplicación definitiva en años posteriores.

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

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

SECCIÓN III. — Garantía, absorción y vinculación a la totalidad

Art. 6. — *Compensación.* — Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en el centro de trabajo, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

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

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

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

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

CAPITULO II

Interpretación y vigilancia

Art. 9. — *Interpretación.* — La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes.

Si el dictamen de la Comisión Paritaria es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá utilizar las vías legales que estime oportuno.

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

Art. 11. — *Composición.* — La Comisión Paritaria, establecida en el artículo anterior, estará formada por 3 miembros de los representantes de empleados, preferentemente pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio, y 3 miembros de la representación de la empresa. Cuando ambas representaciones lo acuerden, podrá acudir por ambas partes el número de personas que se estime oportuno.

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

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

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

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

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

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

Art. 14. — *Acuerdos de la comisión paritaria.* — Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que serán reflejados en un acta, tendrán carácter vinculante.

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

CAPITULO III

Ingresos, organización del trabajo, promoción y calificación del personal

SECCIÓN I. — *Vacantes y contratación*

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

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

a) Personal excedente o disponible estructural del propio centro.

b) Por convocatoria entre el personal del centro.

c) Personal excedente de otros centros de la sociedad, con igual o superior categoría a la del puesto a cubrir.

d) Por convocatoria entre el personal de otros centros de la sociedad.

e) Personal de nuevo ingreso.

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN II. — *Organización*

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

Los representantes de empleados participarán y recibirán información, según lo facultado en el Estatuto de los Trabajadores; no obstante, ambas representaciones acuerdan fomentar dos reuniones, como mínimo, al año a nivel de departamento, con el correspondiente mando y con objeto de resolver la problemática propia de cada departamento.

En estas reuniones intervendrá, si se estima conveniente, un representante del personal empleado del departamento afectado.

Art. 18. — *Definiciones.*

a) Puesto de trabajo. — Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un trabajo, dentro del proceso de producción de la empresa.

b) Análisis de los puestos de trabajo. — Se ajustará a los indicados en el método de valoración aprobado por ambas partes, hecha abstracción de la persona que ocupe cada puesto. En cada departamento estará disponible, para consulta de los diferentes titulares de cada puesto, una descripción de los puestos de trabajo afectados.

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

SECCIÓN III. — *Calificación de los puestos de trabajo*

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

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

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

Art. 21. — *Competencias.* — Es facultad de la empresa el estudio y calificación de los puestos de trabajo en

la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos de organización.

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

Dentro de los representantes de empleados se elegirán 3 miembros que se especializarán en el método de valoración y serán los encargados de emitir el informe correspondiente.

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

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

SECCIÓN IV. — Calificaciones

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

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

Niveles de calificación	Tarifas cotización a la S. Social	
	Empleados	Subalternos
A ₁ a B ₂	7	6
C ₃ a J ₈	5	—
K ₉ a M ₁₁	4	—
N ₁₂ a P ₁₄	3	—

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

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

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

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad, falta de aptitud declarada, o imposición de sanción que lleve aparejada la pérdida de categoría y nivel, según la legislación vigente.

Si durante el tiempo de trabajo, no superior a 3 años, en el nivel inferior, el puesto de origen sufriera un incremento en la calificación favorable sin haber cambiado las funciones, este trabajador será beneficiario de dicho aumento, salvo que dicho cambio hubiese sido solicitado por escrito y voluntariamente por el interesado.

SECCIÓN V. — Promoción

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

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

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

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

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

Se valorarán los puestos por orden cronológico de entrada en los servicios técnicos, comunicándolo a los interesados.

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

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

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

En los supuestos b) y d) del artículo 15, se procederá a la convocatoria ordinaria en el centro, que se anunciará en el plazo máximo de 30 días, así como el programa de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud, pudiendo solicitar tomar parte en tales pruebas todos los trabajadores que lo deseen de igual o inferior categoría. La empresa se compromete a pasar aviso a todos aquellos trabajadores que en el momento de la convocatoria se encuentren desplazados, en baja por I.L.T., y a los que

estén de vacaciones, si hubieran expresado su interés previamente al servicio de asuntos sociales. En ningún caso el plazo de tiempo entre la convocatoria y las pruebas de aptitud deberá ser inferior a 20 días, ni superior a 30 días naturales. En determinados casos, y por acuerdo entre las partes, se podrá acortar el plazo de tiempo fijado entre la convocatoria y la práctica de las pruebas.

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

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

Art. 28. — Tribunales calificadores. — Los representantes de empleados designarán 2 trabajadores que, en unión de otros dos representantes de la empresa, constituirán los tribunales calificadores de la prueba de aptitud.

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

Art. 28 bis. — Candidatos. — A partir del anuncio de la convocatoria, habrá un plazo mínimo de 14 días naturales, para que los interesados se inscriban como candidatos al puesto. En la convocatoria podrán inscribirse todos los trabajadores que lo deseen con independencia de su calificación, si bien los representantes de empleados determinarán quienes de los inscritos con igual o mayor calificación pueden presentarse a las pruebas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La comisión deliberadora acuerda que los períodos de formación y consolidación, para la promoción a niveles superiores, tengan la consideración de preparación para el ascenso a que hace referencia el último párrafo del artículo 112 de la Ordenanza de la construcción, vidrio y cerámica.

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

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

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

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzosas.

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

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

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

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

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

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

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

Se comunicará a los representantes de empleados y al interesado los motivos que determinan esta decisión.

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

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

Los representantes de empleados serán informados por Dirección de los cambios de puesto de trabajo con la mayor antelación posible, y con 15 días o más de antelación en aquellos casos de duración superior a dos semanas.

SECCIÓN VI. — Formación

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

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

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

a) Elevación del nivel cultural de los trabajadores.

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

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

3.º — Se crea una comisión paritaria en este centro, formada por 3 miembros de cada representación, con las siguientes misiones:

a) Establecimiento del plan de formación.

b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4.º — Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos, fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la comisión y relativos a los apartados b) y c) punto 2.º, aportarán el 50 por 100 de ese tiempo; el otro 50 por 100 será retribuido con la cantidad

de 1.503 ptas./hora, sin distinción de calificación, en concepto de estímulo a la formación.

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

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

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCIÓN I. — Jornada de trabajo - Horarios

Art. 36. — *Jornada anual.* — La jornada de trabajo durante el año 1990 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.798 horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones, que en todo caso y para cualquier modalidad de jornada serán equivalentes a 184 horas (23 días × 8 horas).

En años sucesivos la jornada anual será:

En 1991: 1.790 horas efectivas anuales.

En 1992: (año bisiesto) 1.790 horas efectivas anuales.

En 1993: 1.774 horas efectivas anuales.

En 1994: 1.766 horas efectivas anuales.

En 1995: 1.766 horas efectivas anuales.

La disminución de jornada pactada no operará en aquellos colectivos que excepcionalmente pudieran tener jornadas anuales inferiores.

De conformidad con lo aquí pactado, quedan suprimidas las fiestas no oficiales y demás peculiaridades que en materia de jornada u horario pudieran haberse disfrutado anteriormente tanto colectiva como individualmente.

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

Las diferentes modalidades de jornada son:

a) Jornada normal. — Es la modalidad de jornada partida en que se trabaja por la mañana y por la tarde, con al menos una hora de interrupción intermedia. En la variante denominada «jornada continuada», se tendrá derecho a 15 minutos de descanso diario computable como de trabajo efectivo. En el supuesto de que, por circunstancias del trabajo, no se pudiera efectuar este descanso, se compensará al personal con el complemento de 428 pesetas.

b) Turno total. — Es la modalidad en que se trabaja, rotativamente de mañana, tarde y noche, los días que corresponda trabajar, de conformidad con el calendario que se incluye como anexo, incluidos domingos y festivos; disfrutándose de quince minutos de descanso intermedio, computable como de trabajo efectivo.

c) Otros turnos. — Es toda modalidad de jornada no definida en los apartados anteriores.

En esta modalidad, también se disfrutará de un descanso intermedio de quince minutos computable como de trabajo efectivo.

SECCIÓN II. — Vacaciones

Art. 38. — *Duración de las vacaciones.* — Durante la vigencia del presente Convenio, el personal afectado por él, con más de un año de antigüedad, disfrutará de 23 días laborables al año, del calendario que personalmente tenga establecido.

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

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

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

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

Art. 38-bis. — *Período de disfrute (P.A.V.).* — Se considerará como período normal para el disfrute de las vacaciones, salvo situaciones extraordinarias, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive. Entre dichas fechas todo el personal disfrutará al menos de 20 días laborables seguidos de sus vacaciones, excepto el personal a turno total que disfrutará como mínimo 18 días laborables seguidos, comenzando y/o finalizando a partir de/en uno de los períodos de sus correspondientes descansos semanales.

En caso de parada programada de alguna de las instalaciones dentro del período normal de disfrute de vacaciones, se tratará de dar satisfacción al mayor número posible de peticiones de aquellos trabajadores que deseen disfrutar más de 20 días dentro de dicho período.

Los días restantes de vacaciones serán disfrutados en función de las necesidades de marcha general del centro.

Los días de vacaciones disfrutados por necesidades de organización del trabajo con anterioridad al 1 de junio y con posterioridad al 30 de septiembre, serán bonificados con 2.040 ptas./día; dicha cantidad será de 2.215 pesetas/día en caso de que el número de días de vacaciones a disfrutar fuera igual o superior a 14 de su calendario. En todo caso, cada trabajador deberá comunicar sus deseos al departamento, con la oportunidad debida, para poder confeccionar el P.A.V., en el cual se intentará respetar las fechas de disfrute solicitadas por orden de recepción.

Ambas partes acuerdan celebrar reunión en diciembre, en la que se estudiará el plan anual de vacaciones propuesto por la Dirección, el cual será publicado.

Art. 39. — *Retribución en vacaciones.* — El salario a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones en ningún caso será de inferior cuantía que si estuviese en activo, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 95, 8.º párrafo, 2.º punto de la vigente Ordenanza

de la construcción, vidrio y cerámica, incluyendo en las excepciones el complemento personal anual, prolongación de jornada y llamadas.

CAPITULO V Retribuciones

SECCIÓN I. — Retribución garantizada

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

SECCIÓN II. — Complemento por objetivos

Art. 41. — *Prima global por objetivos y productividad (P.G.O.P.).* — El régimen de prima será de tipo global por objetivos y productividad y será percibida por todo el personal incluido en este Convenio.

a) Valor mínimo y coeficiente de aplicación: La cuantía de la prima mínima garantizada será la siguiente, según el nivel de calificación que a cada trabajador le corresponde.

Niveles	Mínimo/mes garantizado	Puntos de aplicación
A	3.332	1,50
B a E	»	2,00
F	»	2,25
G a J	»	2,50
K a M	»	3,00
N a P	»	3,50

b) Fórmula de la prima: La fórmula será:

$$P.G.O.P. = \left(\frac{COR}{COP} \cdot 2.690 \right) + 3.332$$

Para facilitar el conocimiento de la confección de la prima, los representantes de empleados destacarán a 2 de sus miembros.

c) Condiciones de aplicación: La prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada, y, en caso de ausencia, se abonará en las licencias legales. Igualmente se percibirá en vacaciones.

Art. 42. — *Prima reducción absentismo.* — Se establece una prima de reducción absentismo, que se abonará a trimestre vencido.

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

	3,00	—
2,99 a	2,56	2.009
2,55 a	2,26	2.662
2,25 a	2,01	3.618
2,00 a	1,91	4.860
	1,90	6.160

El índice se calculará por la expresión:

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

Si al final de algún trimestre el índice acumulado hasta ese momento mejorase las condiciones de los trimestres

anteriores, se aplicará dicho índice acumulado a los trimestres transcurridos.

Art. 43. — *Antigüedad.* — Las percepciones por antigüedad se regirán por las tablas que figuran como anexo II, de acuerdo con los niveles de valoración de puestos.

SECCIÓN III. — Complementos personales

Art. 44. — *Complemento personal anual (C.P.A.).* — El personal fijo incluido en el presente Convenio percibirá un C.P.A. que se abonará a finales del mes de diciembre. El importe a abonar a los empleados será el que resulte de aplicar, a lo percibido individualmente el año anterior, el porcentaje previsto como incremento general, en cada uno de los años sucesivos de vigencia del presente Convenio. El personal no fijo lo percibirá en proporción al tiempo trabajado, sobre el mínimo de 35.169 ptas./año.

Art. 45. — *Complemento de unificación.* — Los trabajadores que, al 31-12-89, tuvieran atribuido este complemento lo seguirán percibiendo en la misma cuantía. Se devengará en las mismas condiciones que el salario Convenio.

Art. 46. — *Plus personal.* — Los trabajadores que al 31-12-89 tuvieran atribuido este plus lo seguirán percibiendo, incrementándose a partir de 1991, en el mismo porcentaje previsto como aumento general de retribuciones.

Se devengará en las mismas condiciones que el salario Convenio y se reducirá 1/3 por cada nivel de calificación que se promocione.

SECCIÓN IV. — Retribuciones diferidas

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

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

Condiciones de atribución. — Tendrán derecho a la percepción de participación en beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la empresa. El trabajador no fijo lo percibirá en proporción al tiempo trabajado en el año.

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

En los casos de ausencia por enfermedad, se abonará íntegramente por el tiempo en que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social por el concepto de Incapacidad Laboral Transitoria.

SECCIÓN V. — Complementos de puesto

Art. 49. — *Complementos por trabajo a turno.* — Los trabajadores que presten servicios en cualquiera de las

modalidades de turno, percibirán los siguientes complementos y por los conceptos que se indican:

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

Se fija un plus por noche trabajada de 8 horas de duración de 895 ptas./noche.

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

b) *Turnicidad.* — Se establece una retribución para compensar el trabajo a turno, de la siguiente cuantía por día trabajado:

— Turnicidad: 154 ptas./día.

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

A a I: 960 pesetas.

J a P: 1.370 ptas.

En dichas cantidades están incluidos todos los recargos legales.

d) *Trabajo en festivo con descanso compensatorio.* Por cada festivo trabajado, de acuerdo con el calendario de turnos, se abonará un «plus por festivo trabajado con descanso compensatorio» de 2.700 pesetas.

Art. 50. — *Plus globalizado de turno total.* — El personal que presta sus servicios a turno total, percibirá los complementos por trabajo a turno (turnicidad, nocturnidad, domingos trabajados y festivos trabajados con descanso compensatorio), cuyos importes unitarios aparecen recogidos en el artículo anterior, en un único concepto de pago denominado «plus de turno total», cuya cuantía, para 1990, es de 751,1 ptas./día trabajado.

Esta globalización tiene por objeto exclusivamente refundir estos 4 pluses en un solo elemento de pago, en proporción a los días efectivamente trabajados, y su obtención procede de aplicar los importes unitarios al número de molestias sufridas (247,75 días a turno, 81,1 noches, 34,7 domingos trabajados y 9,5 festivos trabajados con descanso compensatorio).

Este número de molestias se determinará cada año en función de la jornada anual pactada. Acordándose expresamente aceptar esta determinación del valor promedio del número de molestias.

El importe total anual resultante se aplicará por día realmente trabajado y se abonará bajo el concepto de «plus de turno total».

El plus de turno total se devengará por día efectivamente trabajado en la modalidad de turno total.

Art. 51. — *Factores de indemnización.* — Al valorar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.). Como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos, que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método internacional aplicado en las industrias del vidrio.

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

Factor	Ptas./hora trabajadas
I	8,5
II	14,0
III	23,2
IV	32,2
F.F.	145,0

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

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

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

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

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

SECCIÓN VI. — *Retribuciones especiales*

Art. 52. — *Horas extraordinarias.* — La prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el anexo III.

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

Se considerarán como horas extraordinarias estructurales las definidas como tales conforme a lo que establece la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Cada trabajador podrá optar entre:

a) Percibir los importes señalados en el anexo III, por hora extraordinaria que realice, o

b) Compensar cada hora extraordinaria realizada con la mitad de los citados importes y descansar una hora. Estos descansos podrán ser acumulativos a lo largo del año y nunca retribuidos.

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

SECCIÓN VII. — *Estructura general de la retribución*

Art. 53. — *Retribuciones garantizadas.* — Son las que perciben todos los trabajadores que presten servicio durante todos los días del año, de acuerdo con el nivel de calificación del puesto ocupado y que se corresponde con el cuadro de retribuciones que figuran como anexo a este Convenio.

Distinguiremos en ellas dos grupos:

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

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

2.º — Prima global por objetivos y productividad: Se percibe mensualmente en proporción a las horas normales realmente trabajadas y en las ausencias conforme a lo previsto en el artículo 41.

b) *Retribuciones diferidas.*

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

2.º — Participación en beneficios: Se perciben en la segunda quincena del mes de febrero de cada año, en la cuantía y condiciones establecidas en el artículo 48.

Art. 54. — *Otras retribuciones.*

a) *Complementos por objetivos:*

— Prima global por objetivos y productividad.

— Prima reducción absentismo.

b) *Complementos personales:*

— Antigüedad.

— Complemento personal anual.

c) *Complemento de puesto:*

— Plus trabajo nocturno.

— Plus turnicidad.

— Plus trabajo en domingo.

— Plus trabajo en festivo con descanso compensatorio.

— Factores de indemnización.

d) *Retribuciones especiales:*

— Horas extraordinarias.

SECCIÓN VIII. — *Disposiciones generales sobre retribuciones*

Art. 55. — Con carácter general, se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio, se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social correspondan abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deben ser retenidos por la empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

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

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

d) Los importes fijados en todas las remuneraciones son:

d-1) Para 1990: Los establecidos en los anexos I, II y III y artículos correspondientes. (Según lo acordado en el acta de negociación de 8-6-90 - Acuerdos básicos).

d-2) Para 1991: Los conceptos remunerativos que forman la masa de negociación se incrementarán, a partir del 1-1-91, con el importe de la revisión por I.P.C.-1990, si la hubiera. Como incremento propio del año 1991 se aplicará el I.P.C. previsto por el Gobierno para este año, mejorado en 1,75 puntos.

d-3) Para 1992: Los conceptos remunerativos que forman la masa de negociación se incrementarán, a partir del 1-1-92 con el importe de la revisión por I.P.C. 1991, si

la hubiera. Como incremento propio del año 1992 se aplicará el I.P.C. previsto por el Gobierno para este año, mejorado en 1,75 puntos.

e) *Incremento especial turnos 1991 y 1992.* — Además de los incrementos generales acordados en los puntos d-2) y d-3), se establece un incremento específico de los pluses de turno total (turnicidad, nocturnidad, domingos trabajados y festivos trabajados con descanso compensatorio) del 6,5 por 100, aplicable a cada uno de estos conceptos de turno total.

f) *Revisiones por I.P.C.* — (De aplicación exclusiva a las remuneraciones, no a las ventajas sociales).

f-1) para 1990: Si al 31-12-90 el I.P.C. real, oficial, provisional, publicado por el I.N.E., excediera al 6,5 por 100, la diferencia entre ambos se abonaría en una sola paga y se incorporaría a las remuneraciones del año siguiente, según se indica en el punto f-3) siguiente.

f-2) para 1991 y 1992: En ambos años, si el I.P.C. real, oficial, provisional, publicado por el I.N.E., fuera superior al I.P.C. previsto por el Gobierno en cada uno de estos años, la diferencia se abonaría en cada año en una sola paga y su importe se incorporaría a las remuneraciones del año siguiente, según se indica en el punto f-3) siguiente.

f-3) Efectos de la revisión por diferencia de I.P.C.: Si por desvío del I.P.C. en 1990, 1991 ó 1992 se debieran efectuar revisiones, se procederá de la siguiente forma:

a) Paga especial por actualización año anterior: El porcentaje de desvío de I.P.C., si lo hubiera, se aplicaría para cada trabajador a la suma de las remuneraciones reales percibidas por él en el año de que se trate, abonándose en una sola paga. Las remuneraciones a tener en cuenta serán las que forman la masa de negociación exclusivamente.

b) Incorporación del desvío a las remuneraciones del año siguiente: Además de su efecto sobre la paga de una sola vez antes indicada, el importe resultante de la revisión (bolsa de revisión) por desvío de I.P.C., si lo hubiera (en 1990, 1991 ó 1992), se trasladará a las remuneraciones del año siguiente, aplicando el supuesto desvío de forma porcentual a los conceptos remunerativos, que forman la masa de negociación.

g) *Fiesta de Reyes.* — La asignación por este concepto queda suprimida a partir de la entrada en vigor de este Convenio, incorporándose su importe total último en el concepto de P.G.O.P. variable.

CAPITULO VI

Previsión y ventajas sociales (anexo V)

Estas prestaciones y ventajas sociales no se verán afectadas por los desvíos de I.P.C., si los hubiera.

Su cuantía es la que figura en el anexo V.

El incremento a aplicar en 1991 y 1992 a los importes de este capítulo sexto será el I.P.C. previsto por el Gobierno en cada año, a excepción de las «bases de jubilación», que no sufren modificación a lo largo de la vigencia del Convenio.

Art. 56. — *Premio de nupcialidad.* — Se concederá un premio de nupcialidad por el importe establecido. Se regirá por las siguientes normas:

— Ostentar la condición de fijo en plantilla.

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

El personal no fijo lo percibirá siempre que esté dado de alta en el momento del hecho causante.

Art. 57. — *Premio de natalidad.* — Se concederá un premio de natalidad a cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla.

Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros siempre que estos tengan viabilidad legal.

El personal no fijo lo percibirá siempre que esté dado de alta en la empresa en el momento del hecho causante.

Art. 58. — *Becas.* — El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones determinan:

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

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

La comisión estará presidida por el director del centro o persona en quien delegue, un cuadro y 2 representantes de empleados.

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

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

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

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

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

3.º — Condiciones para solicitar becas:

3.1. — Podrán solicitar becas de empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.º — Presentación de solicitudes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<u>N.º de hijos</u>	<u>% incremento</u>
2	15
3	30
4	45
5 ó más	60

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4.1. — El incremento se establece en un porcentaje sobre las cantidades resultantes de la suma de estos conceptos:

- a) Beca-base correspondiente.
 b) Incremento de la beca-base por el número de hijos.

5.4.2. — El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

- a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S. (ayuda tipo A).
 b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.S.S., pero si necesitan de educación en centro especializado (ayuda tipo B).
 c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S. (ayuda tipo C).

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

Será condición indispensable para las ayudas tipo A y B, la asistencia a un centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

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

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

6.º — Becas para otros estudios: Los estudios de publicidad, turismo, graduado social, se incluirán a efectos de beca de la empresa, en el mismo nivel educativo que el C.O.U.

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

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

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

Art. 59. — *Ayudas de estudios para el personal.*

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

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

- Graduado escolar.
- B.U.P.
- F. Profesional en todos sus grados.
- C.O.U.
- Ingeniería Técnica.
- Arquitectura Técnica.
- A.T.S.
- Graduado Social.
- Asistente Social.
- Ciencias Empresariales.
- Ciencias Económicas y Comerciales.
- Ciencias Políticas.
- Ciencias Químicas.
- Ciencias Geológicas.
- Ciencias Exactas.
- Derecho.
- Ingeniería Industrial.
- Ingeniería de Minas.
- Ingeniería de Telecomunicaciones.
- Arquitectura.
- Informática.
- Marketing.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés e inglés).

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

— Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación antes del 31 de

octubre de cada año para los que cursen estudios con carácter, de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libre».

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

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

3.º — Cuantía de las ayudas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 60. — *Jubilación.*

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

2.º — Edad de jubilación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.º — Bases de cálculo para la indemnización de partida y pensión vitalicia: Las establecidas en este Convenio para el período en vigor.

6.º — Otras condiciones:

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

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

7.º — Trabajador fallecido en situación de jubilación:

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

Viuda, 50 por 100.

Viuda con un hijo menor de 18 años, 75 por 100.

Viuda con dos hijos o más hijos menores de 18 años, 90 por 100.

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

Un hijo menor de 18 años, 50 por 100.

Dos o más hijos menores de 18 años, 75 por 100.

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

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de

pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

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

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

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

8.2.1. — Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad:

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

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

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

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

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

Viuda, 50 por 100.

Viuda con un hijo menor de 18 años, 75 por 100.

Viuda con dos o más hijos menores de 18 años, 90 por 100.

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

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

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

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

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

los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 65 años de edad.

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

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

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

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

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

Art. 61. — *Seguro de vida e invalidez.* — El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

a) En caso de fallecimiento.

b) En caso de invalidez permanente absoluta.

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Personal asegurado. — Se beneficiarán de las garantías establecidas:

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

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

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

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

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

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

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

2.º — Personal que esté cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías:

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

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

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

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

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

— Para asegurados solteros o viudos sin hijos, 100 por 100.

— Para asegurados casados, 120 por 100.

— Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, 120 por 100.

— Por cada hijo menor de 18 años o mayores incapacitado se incrementará el capital base, 20 por 100.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 62. — *Incapacidad laboral transitoria.* — En tanto estén vigentes las actuales disposiciones del I.N.S.S. previstas en el Real Decreto núm. 53 de 11-2-1980, se establecen los siguientes abonos:

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

b) Prestación I.L.T. en enfermedad común o accidente no laboral: En caso de que un trabajador sea dado de baja (I.L.T.) por el médico de la Seguridad Social, y confirmada ésta por el médico de empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador por el tiempo en que la Seguridad Social abone la prestación por I.L.T., las cantidades establecidas en el anexo V.

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

La obtención del índice de absentismo se realizará con la siguiente fórmula:

$$\text{Ind. Abs. Trimestre} = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas}}{\text{Horas previstas trabajar}}$$

entendiendo que:

Horas perdidas: Son todas las dejadas de trabajar por enfermedad (enfermedad común y accidente no laboral), y accidente (accidente laboral y enfermedad profesional).

Horas previstas trabajar: Son todas las trabajadas, más las de vacaciones; y además las dejadas de trabajar, ya sea por I.L.T., permisos, licencias, huelga, etc.

Para 1991 y 1992 las cantidades recogidas en el anexo V se actualizarán según el I.P.C. previsto por el Gobierno para cada uno de estos años.

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

No obstante, si al 31 de diciembre de cada año de vigor de este Convenio fuese el índice de absentismo anual igual o inferior a 2,10, en los meses en que fuese el índice de absentismo mensual igual o inferior a 2,34, durante el mes de enero del año siguiente se revisaría de una sola vez lo percibido en dichos meses por este concepto, con 3.144 ptas./día de baja en 1990, actualizándose este importe en los años 1991 y 1992. En todo caso, las cantidades anteriores y las prestaciones de la Seguridad Social no podrán rebasar el 100% de la retribución total diaria, incluidos complementos de puesto.

Art. 63. — *Complemento de empresa e invalidez provisional.* — Transcurridos los plazos o circunstancias legales de I.L.T., cuando un trabajador pase a la situación de invalidez provisional, el complemento de empresa será:

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

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

Art. 64. — *Préstamos para adquisición de viviendas.* Para el período de vigencia de este Convenio, se crea una comisión formada por dos miembros de cada representación, que informará sobre los préstamos solicitados para remitirlos posteriormente a la Dirección.

Art. 65. — *Nochebuena y Nochevieja (24 y 31 de diciembre).* — Salvo que existan causas de fuerza mayor, en cuyo caso sería la Dirección y los representantes de empleados los que acordarían si dicha parada podría o no llevarse a efecto, se parará durante 12 horas, comprendidas de las 20 horas a las 8 horas de la mañana del día siguiente, excepto fabricación que parará con la antelación suficiente para que todo el personal salga a dicha hora, y se incorporará a las 6 de la mañana, abonándoseles la parte proporcional, según lo recogido en el anexo V.

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

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

Art. 66. — *Permisos remunerados.* — La empresa concederá a su personal, con la justificación correspondiente, permisos con sueldo y sin descuentos de vacaciones, a partir del día que se produzca el hecho, en los casos y duración siguientes:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Natalidad: 3 días naturales, con ampliación a 5 en caso de complicación grave.
- Muerte cónyuge: 5 días naturales.
- Muerte de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos de ambos cónyuges: 3 días naturales.
- Muerte de cónyuges de hermanos del trabajador y de cónyuges de hijos del trabajador: 1 día natural.
- Muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: 1 día natural, que puede ser aumentado en un tiempo prudencial si requiere de viaje justificado.
- Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: 1 día natural.

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

Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervención quirúrgica con internamiento, o el tiempo necesario para la intervención.

En el caso de internamiento y una posterior intervención quirúrgica, se tendrá en cuenta la segunda licencia, cuando haya un intervalo de tiempo de siete días entre el primer día de internamiento y la intervención quirúrgica. Afectará únicamente a padres, hijos y cónyuges.

En el caso de parto con necesidad de hacer cesárea, ésta se considerará como intervención quirúrgica para los padres de ambos cónyuges y a efectos de licencia legal.

— Primera comunión y bautizo hijo: 1 día natural, coincidente con el día de celebración de la ceremonia, o cualquier otra de similar rango en otra religión.

— Traslado de domicilio: 1 día natural.

El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico del I.N.S.S.

Se dará el tratamiento previsto para enfermedad grave de hijos, a los nietos del trabajador amparados bajo su tutela, que convivan con él y a sus expensas.

Art. 67. — *Reglamento de llamadas.* — Continuará en vigor el Reglamento vigente en el centro para la cobertura

de este tipo de emergencias. Las compensaciones económicas previstas son las recogidas en el anexo VI.

Art. 68. — *Aplicación del Convenio al personal no fijo.* El personal no fijo será retribuido de acuerdo con la calificación y demás circunstancias del puesto de trabajo que desempeñe.

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

Tendrá el mismo tratamiento que el personal fijo en cuanto a «participación en beneficios», devengando este concepto proporcionalmente al tiempo trabajado.

Las licencias legales y ventajas sociales les serán de aplicación, según lo estipulado en los artículos correspondientes que les afecten.

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

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

De efectuarse revisión salarial, ésta afectará al personal no fijo en la parte que corresponda.

Art. 69. — *Representación de los trabajadores.* — Se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor que sea aplicable.

Art. 70. — *Cambio de fabricación a otro departamento.* — Se acuerda que todo trabajador del Departamento de Fabricación (sección prensado o soplado), que a petición propia alegue unas condiciones físicas deficientes para su trabajo, pasará un examen médico y en caso de ser confirmado su estado, la Dirección lo promoverá a un puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones, respetando su categoría y remuneración garantizada.

Art. 71. — *Excedencias.* — Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Art. 72. — *Garantía en caso de accidente de circulación.* — En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador, el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los 10 días siguientes al cese de su privación de libertad. Transcurrido este plazo sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

ANEXO I

Remuneración mínima anual garantizada sin antigüedad (1990)

Nivel	Salario Convenio 12 meses	Gratificación reglamentaria 2 meses	P.G.O.P (3.332) 14 meses	Participación en beneficios	Total mínimo garantizado anual
A	1.353.360	225.560	69.972	19.722	1.668.614
B	1.417.056	236.176	93.296	21.011	1.767.539
C	1.466.148	244.358	93.296	21.011	1.824.813
D	1.506.574	251.096	93.296	21.011	1.871.977
E	1.538.334	256.389	93.296	21.011	1.909.030
F	1.567.281	261.213	104.958	21.011	1.954.463
G	1.593.362	265.560	116.620	22.302	1.997.844
H	1.647.753	274.625	116.620	22.302	2.061.300
I	1.713.812	285.635	116.620	22.302	2.138.369
J	1.828.719	304.786	116.620	22.302	2.272.427
K	1.914.964	319.161	139.944	23.593	2.397.662
L	2.006.887	334.481	139.944	23.593	2.504.905
M	2.136.152	356.025	139.944	23.593	2.655.714
N	2.225.344	370.890	163.268	24.790	2.784.292
O	2.349.067	391.511	163.268	24.790	2.928.636
P	2.509.739	418.290	163.268	24.790	3.116.087

ANEXO II

Tabla antigüedad personal empleado 1990

Antigüedad	A	B a F	G a J	K a M	N a P
0,6 a 1	3.339	3.743	4.261	4.305	5.620
1 a 2	6.649	7.437	8.524	9.557	11.212
2 a 3	11.104	12.377	14.172	15.882	18.652
3 a 4	15.501	17.372	19.819	22.233	26.117
4 a 5	22.151	25.004	28.288	31.735	37.273
5 a 6	25.246	28.288	32.251	36.132	42.539
6 a 7	28.341	31.735	36.188	40.612	47.753
7 a 8	31.436	35.210	40.124	45.039	52.964
8 a 9	34.531	38.713	44.115	49.462	58.175
9 a 10	37.627	42.158	48.103	53.969	63.390
10 a 11	40.322	45.608	52.041	58.366	68.602
11 a 12	43.815	49.083	56.005	62.818	73.840
12 a 13	46.910	52.585	59.942	67.218	79.053
13 a 14	50.005	56.005	63.906	71.696	84.267
14 a 15	53.102	59.508	67.842	76.094	89.474
15 a 16	56.195	62.927	71.858	80.545	94.678
16 a 17	59.318	66.483	75.768	85.027	99.901
17 a 18	62.992	69.931	79.760	89.424	105.169
18 a 19	65.480	73.353	83.669	93.876	110.382
19 a 20	68.573	76.854	87.659	98.327	115.595
20 a 21	71.697	80.330	91.595	102.645	120.805
21 a 22	74.792	83.777	95.559	107.178	125.991
22 a 23	77.858	87.274	99.495	111.603	131.232
23 a 24	80.981	90.726	103.512	116.109	136.389
24 a 25	84.075	94.201	107.451	120.507	141.681
25 a 26	87.197	97.648	111.412	124.933	146.896
26 a 27	90.265	101.151	115.513	129.383	152.107
27 a 28	93.360	104.599	119.314	133.837	157.318
28 a 29	96.483	108.074	123.249	138.234	162.532
29 a 30	99.575	111.575	127.512	142.714	167.798
30 a 31	102.645	114.997	131.150	147.166	173.012
31 a 32	105.739	118.498	135.168	151.564	178.216
32 a 33	108.862	121.158	138.975	156.016	184.768
33 a 34	111.957	125.420	143.065	160.443	193.831
34 a 35	115.025	128.922	147.002	164.892	199.182
35 a 36	118.200	132.452	151.047	169.426	204.636
36 a 37	121.430	136.088	155.199	174.096	210.284
37 a 38	124.798	139.837	159.463	178.874	216.067
38 a 39	128.230	143.689	163.862	183.786	222.012
39 a 40	131.746	147.653	168.370	188.864	228.119

ANEXO III

Valores para las horas extraordinarias

Niveles	Jornada normal	Turnos J. N. Fest. y Noct.
A	1.230	1.273
B	1.242	1.339
C	1.306	1.391
D	1.336	1.411
E	1.371	1.432
F	1.412	1.464
G	1.438	1.494
H	1.464	1.517
I	1.494	1.539
J	1.569	1.611
K	1.643	1.686
L	1.686	1.740
M	1.784	1.825
N	1.908	1.940
O	1.940	1.994
P	2.049	2.078

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

ANEXO IV

Calendario de turno total

Equipo	Ciclo de 27 días naturales				
	1	8	15	21	27
A	M	M	M	M	M
B	M	M	M	M	M
C	D	D	D	D	D
D	N	N	N	N	N
E	N	N	N	N	N
F	D	D	D	D	D
G	T	T	T	T	T
H	T	T	T	T	T
I	D	D	D	D	D

M: Mañana.
T: Tarde.
N: Noche.
D: Descanso.

Los descansos preestablecidos en este calendario deben ser reducidos (en la forma que se determine) en la medida necesaria para que se cumpla, en el conjunto del año, la jornada anual efectiva pactada.

Se acuerda la implantación del calendario a partir de febrero-1991. Los días trabajados en exceso hasta el 30-6-90 se percibirán según los importe/día acordados en el punto 11 del Acta de Negociación de 8-6-90. Los días de exceso correspondientes al 2.º semestre del presente año, serán disfrutados según el plan elaborado a tal efecto por la Dirección.

ANEXO V

Ventajas sociales (al 1-1-1990):

- Art. 56. — Premio nupcialidad: 23.825 pesetas.
- Art. 57. — Premio natalidad: 17.750 pesetas.
- Art. 58. — Becas.

Nivel estudios	Ptas. año	Ayuda deficientes	Ptas. año
A	5.592	Con asigna. INSS	49.344
B	7.536	Sin asigna. INSS	71.460
C	10.359	Sin posibilidad	
D	14.565	asistencia centro	
E	19.502	rehabilitación	25.428
F	24.480		

Art. 59. — Ayudas de estudios para el personal:
— Importe máximo: 14.690 pesetas.

Art. 60. — Jubilación. Bases cálculo.

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

Art. 61. — Seguro de vida e invalidez:

Niveles	Capital asegurado
A	435.500
B a E	528.500
F a J	634.200
K a M	775.000
N a P	999.000

Art. 62. — Complementos incapacidad laboral transitoria:

Indice Absent. Trim.	Niveles	1-3 días	4.º al 20	21 adelante
De 0 a 1,90%	A-J		1.536	1.095
	K-M	0	1.850	1.327
	N-P		2.157	1.536
De 1,91 a 2,00%	A-J		1.310	948
	K-M	0	1.580	1.163
	N-P		1.850	1.450
De 2,01 a 2,25%	A-J		1.129	836
	K-M	0	1.377	1.044
	N-P		1.695	1.299
De 2,26 a 2,55	A-J		1.012	745
	K-M	0	1.220	904
	N-P		1.480	1.129
De 2,56% a 2,99%	A-J		920	654
	K-M	0	1.107	806
	N-P		1.355	1.017
3%	A-P	0	0	0

Concepto resivión: 3.144 ptas./día baja 1990.

- Art. 65. — *Nochebuena y Nochevieja:*
 — No ejercita descanso: 2.879 ptas./h.
 — Equipo mantenimiento: 1.445 ptas./h.

ANEXO VI

Guardias, llamadas, prolongaciones, etc.

1. — *Llamadas.* — Se entiende por «llamada» el acudir a fábrica fuera de la jornada habitual, cuando se es avisado para realizar un trabajo imprevisto y/o urgente.

1.1. — *Llamada diurna imprevista.* — El aviso se produce con una antelación inferior a 24 horas del trabajo que lo motiva y para ser realizado fuera del intervalo que media entre las 22 horas y las 6 horas, en días que no sean festivos ni domingos.

1.2. — *Llamada diurna prevista.* — El aviso a la previsión se produce con antelación superior a 24 horas del trabajo que lo motiva y para ser realizado fuera del intervalo que media entre las 22 horas y las 6 horas, en días que no sean festivos ni domingos.

1.3. — *Llamada nocturna, en festivos o en domingos.* El trabajo que motiva el aviso se produce en el intervalo que media entre las 22 horas y las 6 horas, en día festivo (oficiales nacionales y locales) o en domingo.

Estos conceptos no son acumulables, es decir: un tipo de llamada no se podrá acumular a otro en ninguno de los tres supuestos.

2. — *Cambio de horario habitual.* — Se aplicará el mismo criterio que para las «llamadas», a las alteraciones en el horario habitual de trabajo por necesidades habituales y transitorias del servicio.

No están contemplados en este apartado los cambios de turno rotativos de acuerdo con los calendarios de turno establecidos, los cambios de horario por modificación de jornada de la fábrica, aún cuando esto origine paradas y arranques posteriores de talleres, líneas u hornos.

3. — *Prolongación de jornada:*

3.1. — *Personal a jornada continuada.* — Se produce por causa debidamente justificada a juicio del jefe del departamento o servicio, y siempre que la prolongación sea de una hora como mínimo; se distinguen dos casos:

Tipo A: Se produce al terminar la jornada.

Tipo B: Se produce hasta las 22 horas o después de las 22 horas, habiendo salido a las 15 horas.

3.2. — *Personal a turno.* — Se produce a causa de averías, trabajos urgentes o cuando no se presenta el relevo y siempre que sea por un tiempo superior a una hora; recogiendo dos casos:

Tipo A: La prolongación tiene lugar a partir de las 14 horas.

Tipo B: La prolongación se produce a partir de las 6 horas o de las 22 horas.

No se considerará el caso de que, por causa de vacaciones, enfermedad u otra causa similar, se haya previsto un horario distinto y programado por un cierto tiempo dentro del servicio, por acuerdo entre el responsable y los representantes de los trabajadores.

Estos conceptos no son acumulables, de modo que, para definir si la prolongación es de «tipo A» o «B» será necesario tomar en cuenta la hora de finalización del trabajo o de la situación que ha motivado la prolongación.

No se considerará el caso de que, por causa de vacaciones, enfermedad u otra causa similar, se haya previsto un horario distinto y programado por un cierto tiempo dentro del servicio, por acuerdo entre el responsable y los representantes de los trabajadores.

4. — *Compensación económica (1990).* — Las cantidades fijadas con independientes de las horas extraordinarias que el personal efectúe como consecuencia de llamadas o prolongaciones de jornada.

Si llegadas las 6, 14, 15 ó 22 horas, el personal se encuentra trabajando en la avería o trabajo excepcional a que hayan dado lugar los conceptos señalados en estas normas y se prevé que la duración del trabajo va a superar en una hora las señaladas anteriormente, se proveerá a los afectados de desayuno, comida o cena, según la hora de que se trate.

<u>Llamadas</u>	<u>1990</u>
— Llamada diurna prevista	737
— Llamada diurna imprevista	1.582
— Llamada nocturna; en festivos o en domingos	1.897
<u>Prolongación jornada</u>	<u>1990</u>
— Jornada continuada o turno:	
Tipo A	737
Tipo B	1.582

5. — *Observaciones.* — En los partes de mano de obra o registro, se anotará el número de situaciones distintas que en el curso del mes se hayan producido para cada trabajador afectado de las reseñadas anteriormente.

Si en el desplazamiento a fábrica se utilizase vehículo propio, y su utilización estuviese dentro de las normas previstas en la «Reglamentación de dietas y desplazamientos», se abonará el forfait para el trayecto Burgos-fábrica-Burgos, indicado en la citada Reglamentación.

4784.—220.500,00

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL TESORERÍA TERRITORIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Unidad de Recaudación Ejecutiva

El Recaudador Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva 09/01 de Burgos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Hace saber: Tramitándose en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva 09/01 de Burgos de la Tesorería General de la Seguridad Social expediente administrativo de apremio a don Luis Franco Ojeda Medina por sus débitos para con la

Tesorería General de la Seguridad Social, y en el que con fecha 6-4-1990 se dictó la siguiente:

Providencia: Notificados a don Luis Franco Ojeda Medina los débitos perseguidos en el expediente que se le instruye, conforme a lo dispuesto en el artículo 106 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, y habiendo transcurrido el plazo de 24 horas sin haberlos satisfecho, procédase a la traba de sus bienes y derechos en cantidad suficiente para cubrir el principal de la deuda, recargos y costas de procedimiento, observándose en el embargo el orden y las limitaciones de los artículos 111, 112 y 113 del citado Reglamento.

De cumplimiento de la providencia que antecede se acuerda proceder al embargo del inmueble de su propie-

dad, en favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, y que a continuación se describe, previniéndole que del mismo se practicará anotación preventiva en el Registro de la Propiedad correspondiente.

Urbana: Vivienda mano izquierda de la planta novena, número 3, tipo A, número 114 de la parcelación del edificio en esta ciudad emplazado en la Plaza Nueva Apertura, sin denominación ni número de policía, que se forma en la prolongación de la calle Francisco Sarmiento, con entrada por el portal número tres. De sesenta y siete metros cuadrados y noventa y seis decímetros cuadrados. Se compone de vestíbulo, pasillo, comedor-estar, tres dormitorios, cocina, aseos y terraza. Y linda, por el norte, con Plaza de Nueva Apertura; por el sur, patio de vecindad y rellano de escalera; por el este, edificio de don Pablo Arranz Acinas, y por el oeste, vivienda izquierda número cuatro de este portal. Se le asigna una cuota de participación por razón de comunidad del 0,79 por 100.

Débitos: 23.282 pesetas de principal, más 4.656 pesetas de recargo de apremio, más las costas y gastos de procedimiento que se produzcan hasta la ultimación del expediente que son presupuestados en 100.000 pesetas.

Recursos: Ante el señor Tesorero Territorial de la Seguridad Social de Burgos, en el plazo de ocho días, debiendo manifestarle que la interposición de recurso no interrumpe el procedimiento salvo en los términos y con las condiciones señaladas en el artículo 190 del Reglamento citado.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 122 del citado Reglamento se notifica el presente embargo a don Luis Franco Ojeda Medina y a fin de manifestarle que tendrá un plazo de quince días para nombrar Perito tasador del bien inmueble embargado, advirtiéndole que transcurrido el expresado plazo sin haberlo designado se entenderá que renuncia al expresado derecho.

Burgos, 28 de septiembre de 1990. — El Recaudador-Jefe de la Unidad, Rafael Pérez González.

5770.—6.450,00

El Recaudador-Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Tesorería General de la Seguridad Social número uno de Burgos.

Hago saber: Que en expediente administrativo de apremio seguido en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva número uno de Burgos a Gonzalo Lope Ontoria, con domicilio en Igleziarrubia, por sus débitos a la Seguridad Social. Se dictó la siguiente providencia, con fecha 8-agosto-1990.

Providencia: Notificados a Gonzalo Lope Ontoria los débitos perseguidos en el expediente administrativo que se le instruye conforme a lo dispuesto en el art. 106 del Reglamento General de Recaudación de los recursos del sistema de la Seguridad Social, y habiendo transcurrido el plazo de veinticuatro horas sin haberlas satisfecho, procédase a la traba de sus bienes y derechos en cantidad suficiente para cubrir el principal de la deuda, recargos y costas del procedimiento observándose en el embargo el orden y limitaciones de los artículos 111, 112 y 113 del citado Reglamento.

En cumplimiento de la anterior providencia, se acuerda proceder al embargo del inmueble de su propiedad a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, que a continuación se detalla:

Polígono 1, parcela 204. Superf. 0,100 Has. Base imponible año 1989: 620 pesetas. Linderos: norte, camino, sur; camino de la Dehesa; este, zona excluida, y oeste, camino.

Polígono 1, parcela 221. Superficie 0,5680 Has. Base imponible año 1989: 2.876 pesetas. Linderos: norte, linde; sur, camino de la Dehesa; este, Evelio Ortega Lope; oeste, camino Carrequantanilla.

Polígono 1, parcela 246. Superficie: 1,4590 Has. Base imponible año 1989: 1.624 pesetas. Linderos: norte, Mercedes Arauzo Elena; sur, Marcos Ontoria Lope; este, hermanos Alvarez Campo; oeste, zona excluida.

Polígono 1, parcela 1.073, superficie 0,2080 Has. Base imponible año 1989: 468 pesetas. Linderos: norte, Alfredo García y otros; sur, Toribio Tordable Lope; este, Toribio Tordable Lope; oeste, Alfredo Arauzo García y otros.

Polígono 1, parcela 1.079, superficie 0.1.520 Has. Base imponible año 1989: 342 pesetas. Linderos: norte, Toribio Tordable Lope; sur, Toribio Tordable Lope; este, Toribio Tordable Lope.

Descubiertos: Ejercicio 1987.

Débitos: 94.404 pesetas de principal más 18.880 pesetas de recargo por su morosidad en el pago, más 100.000 pesetas de presupuesto de gastos y costas hasta la ultimación del expediente.

En cumplimiento de lo dispuesto en el número 3 del artículo 122 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, notifíquese esta diligencia de embargo a los deudores y en su caso a los cónyuges, a los terceros poseedores y a los acreedores hipotecarios, con la advertencia a todos de que pueden designar perito tasador que intervenga en la tasación, expídase, según previene el artículo 123 de dicho texto legal, el oportuno mandamiento al señor Registrador de la Propiedad y llévase a cabo las actuaciones pertinentes y remisión en su momento de este expediente a la Tesorería Territorial para la autorización de subasta, conforme al artículo 129 del mencionado Reglamento.

Y estando los deudores declarados en rebeldía de conformidad con lo dispuesto en el artículo 106.1 y en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 122-3, ambos del Reglamento General de Recaudación y artículo 104 de la orden de desarrollo, por la presente se notifica a los deudores, a su cónyuge, a los terceros poseedores y a los acreedores hipotecarios, si los hubiere, la transcrita diligencia de embargo, con la advertencia de que en el plazo de ocho días puedan nombrar peritos que intervengan en la tasación de los bienes embargados.

Al mismo tiempo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 133 del expresado Reglamento, se les requiere para que entreguen los títulos que acrediten la propiedad de esta oficina, calle Julio Sáez de la Hoya, número 8, 5.º piso, 4.ª puerta, en el plazo de 15 días, con la advertencia de que de no hacerlo, serán suplidos a su costa.

Contra la diligencia de embargo y demás proveídos de no hallarlos conforme podrá interponer recurso, en el plazo de ocho días, ante el señor Tesorero Territorial de la Seguridad Social de Burgos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 187 del citado Reglamento.

El procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el artículo 190 del mencionado Reglamento.

Burgos, 26 de septiembre de 1990. — El Recaudador-Jefe de la Unidad, Rafael Pérez González.

5745.—11.550,00

El Recaudador-Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Tesorería General de la Seguridad Social número uno de Burgos.

Hago saber: Que en expediente administrativo de apremio seguido en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva número uno de Burgos a Modesta García Gómez, con domicilio desconocido, por sus débitos a la Seguridad Social, se dictó la siguiente providencia, con fecha 13 de julio de 1989.

Providencia: Notificados a Modesta García Gómez los débitos perseguidos en el expediente administrativo que se le instruye conforme a lo dispuesto en el artículo 106 de Reglamento General de Recaudación de los recursos del sistema de la Seguridad Social, y habiendo transcurrido el plazo de veinticuatro horas sin haberlas satisfecho, procédase a la traba de sus bienes y derechos en cantidad suficiente para cubrir el principal de la deuda, recargos y costas del procedimiento, observándose en el embargo el orden y limitaciones de los artículos 111, 112 y 113 del citado Reglamento.

En cumplimiento de la anterior providencia se acuerda proceder al embargo del inmueble de su propiedad a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, que a continuación se detalla:

Tomo: 2.490. Folio: 86. Finca: 3.722. Libro: 54. Urbana, vivienda señalada con la letra A de la planta 1.^a del portal número 1, número 2 de la parcelación del edificio de esta ciudad y su barrio de Gamonal de Río Pico, situada en la calle Arzobispo de Castro, s/n. Tiene una superficie edificada de setenta y nueve metros y ochenta decímetros cuadrados y útil de setenta metros cuadrados. Consta de vestíbulo, pasillo, tres dormitorios, comedor-estar, cocina y aseo, una terraza en fachada posterior. Linda por el norte con patio de manzana posterior, situada sobre la nave industrial de la planta baja al sur con pozo de escalera, patio interior de la casa y vivienda letra D, en el mismo portal al este con vivienda letra A del portal número 2 y al oeste con vivienda B de este mismo portal se le asigna una cuota de participación por razón de comunidad del uno cincuenta por ciento.

Descubiertos: Seguridad Social ejercicio 1985. C.D. 88/21275.

Débitos: 48.450 pesetas de principal, más 9.690 pesetas de recargo por su morosidad en el pago, más 100.000 pesetas de presupuesto de costas hasta la ultimación del expediente.

En cumplimiento de lo dispuesto en el número 3 del artículo 122 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, notifíquese esta diligencia de embargo a los deudores y en su caso, a los cónyuges, a los terceros poseedores y a los acreedores hipotecarios, con la advertencia a todos de que pueden designar perito tasador que intervenga en la tasación, expídase, según previene el artículo 123 de dicho texto legal, el oportuno mandamiento al señor Registrador de la Propiedad y llévase a cabo las actuaciones pertinentes y remisión en su momento de este expediente a la Tesorería Territorial para la autorización de subasta, conforme al artículo 129 del mencionado Reglamento.

Y estando los deudores declarados en rebeldía de conformidad con lo dispuesto en el artículo 106.1 y en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 122-3, ambos del Reglamento General de Recaudación y artículo 104 de la Orden de desarrollo, por la presente se notifica a los deudores, a su cónyuge, a los terceros poseedores y a

los acreedores hipotecarios, si los hubiere, la transcrita diligencia de embargo, con la advertencia de que en el plazo de ocho días puedan nombrar peritos que intervengan en la tasación de los bienes embargados.

Al mismo tiempo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 133 del expresado Reglamento, se les requiere para que entreguen los títulos que acrediten la propiedad en esta oficina, calle Julio Sáez de la Hoya, número 8, 5.º piso, 4.ª puerta, en el plazo de quince días, con la advertencia que de no hacerlo, serán suplidos a su costa.

Contra la diligencia de embargo y demás proveídos de no hallarlos conforme, podrá interponer recurso, en el plazo de ocho días, ante el señor Tesorero Territorial de la Seguridad de Burgos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 187 del citado Reglamento.

El procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso, solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el artículo 190 del mencionado Reglamento.

Burgos, 9 de octubre de 1990. — El Recaudador-Jefe de la Unidad, Rafael Pérez González.

5973.—9.750,00

AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

Acuerdo de condiciones sociales, sindicales y económicas del Ayuntamiento de Aranda de Duero para el año 1990

PREAMBULO

El presente acuerdo tiene por objeto, de conformidad con la Ley 9/1987, de 12 de mayo, establecer las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Aranda de Duero.

Se consideran objetivos informadores de la política de personal funcionario los siguientes:

— Potenciar al máximo la carrera administrativa y el perfeccionamiento profesional.

— Favorecer la promoción interna a fin de que los funcionarios que desempeñen puestos de trabajo de categoría inferior puedan acceder a otros de categoría superior.

— Corregir las diferencias retributivas entre los distintos grupos y niveles, como consecuencia de la aplicación de incrementos retributivos en términos porcentuales, compensando proporcionalmente a los grupos y niveles más bajos.

— Mejora de las prestaciones sanitarias, sociales y asistenciales.

— Reconocer los derechos laborales y favorecer al máximo la actuación de los representantes sindicales, en los términos de la Ley Orgánica 11/1985 y la Ley 9/1987 de órganos y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. — *Partes intervinientes.* — El presente acuerdo tiene lugar entre el Ayuntamiento de Aranda de Duero y los sindicatos U.G.T., CC.OO. y U.S.O., que componen la mesa de negociación de la citada Corporación.

Art. 2. — *Ambito funcional.* — Las normas contenidas en el presente acuerdo obligan a la totalidad de los funcionarios y al Ayuntamiento de Aranda de Duero.

Art. 3. — *Ambito personal.* — El presente acuerdo es de aplicación al personal del Ayuntamiento de Aranda de Duero, excepto el personal laboral.

Art. 4. — *Ambito temporal.* — La vigencia del presente acuerdo será de un año natural, es decir, desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 1990, excepto para 1991 que conlleva un incremento del 7,5 por 100, más lo que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado y para 1992 que será de un 6 por 100 más lo que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado (L.P.G.E.). Todo ello sin perjuicio de su prórroga automática hasta la entrada en vigor del siguiente acuerdo.

Art. 5. — *La jornada laboral.* — La jornada laboral para todos los funcionarios del Ayuntamiento de Aranda de Duero se fija en 1.627,5 horas anuales.

Art. 6. — *Las vacaciones anuales.* — Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año. También podrán disfrutarse en otros períodos de tiempo diferente del señalado anteriormente, previa petición del funcionario y salvaguardando las necesidades del servicio. Cuando un funcionario se vea obligado a disfrutar los días de vacaciones fuera de ese período por necesidades del servicio tendrá un incremento de 2 días.

Art. 7. — *Promoción interna.* — En todas las pruebas selectivas de acceso a la función pública local, se reservará para promoción interna el número de plazas establecidas en la normativa vigente, acordándose en la mesa de negociación.

Art. 8. — *Elaboración de bases.* — Las bases que rijan los procesos de selección del personal, tanto funcionario como interino, se crearán conjuntamente por la Comisión de Personal y la Junta de Personal.

Art. 9. — *Tribunales calificadoros.* — El funcionario de carrera que deba formar parte de los tribunales para juzgar las pruebas de selección, será propuesto por la Junta de Personal.

Art. 10. — *Elaboración de bases para concursos.* — La elaboración de bases para la provisión de puestos de trabajo mediante un concurso, se realizará conjuntamente por la Comisión de Personal y la Junta de Personal.

CONDICIONES SOCIALES

Art. 11. — *Asistencia sanitaria.* — La prestación de la asistencia sanitaria a los funcionarios y sus beneficiarios, en todos sus conceptos, inclusive la entidad con la que se concierte, será negociada con los representantes sindicales en la mesa de negociación.

Art. 12. — *Mejora con cargo al fondo social.* — Las prestaciones sociales serán las mismas que se establecen en la Muface para los funcionarios del Estado, actualizándose cada año.

El personal funcionario tendrá derecho a un reconocimiento médico anual y serán vacunados de forma voluntaria todos aquellos funcionarios que conllevan riesgo en el desempeño de sus funciones.

Art. 13. — *Gastos de matrícula.* — A fin de fomentar la cualificación y promoción profesional, el Ayuntamiento de Aranda de Duero abonará a los funcionarios los gastos de matrícula correspondientes a cursos que tengan el carácter oficial, en función de su relación con su puesto de trabajo o promoción con puestos superiores. Para concederse el importe de estos gastos, se requerirá los resultados de los exámenes del curso anterior y los justificantes de asistencia a exámenes, a fin de poder ser tenidos en

cuenta para las futuras solicitudes, de tal forma que se abonen para éstas, el número de asignaturas aprobadas del curso anterior.

Art. 14. — *Anticipos.* — Se concederán anticipos ordinarios por importe de dos mensualidades íntegras, que deberán ser reintegradas en plazo no superior a catorce meses, justificando la necesidad del mismo.

Condiciones sindicales

Art. 15. — *Condiciones sindicales.* — Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente: Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Organos de Representación, etc.

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 16. — Habida cuenta que en el año 1990 el incremento del 15 por 100 se produce sobre el total cobrado por los funcionarios en el año 1989 (también sobre la paga de la CSIF y la paga de la deuda social), quedan a partir de este mismo año consolidadas las mismas, por lo que no procederá en los años sucesivos su abono específico.

Art. 17. — *Cláusula de revisión salarial.* — En caso de que el I.P.C. sea superior al incremento de las retribuciones marcadas en los Presupuestos Generales del Estado en los años 1991 y 1992 la mesa de negociación se reunirá para tratar de establecer la cláusula de revisión salarial.

Art. 18. — *Retribuciones económicas.* — Las retribuciones económicas del personal funcionario del Ayuntamiento de Aranda de Duero, serán las fijadas en el anexo I de este acuerdo.

1. — La cuantía del complemento específico comprende los conceptos de especial dificultad técnica, responsabilidad, peligrosidad, penosidad (nocturnidad, festividad, turnicidad).

2. — Para los funcionarios Secretarios, Interventor, Arquitecto, Aparejador, Ingeniero Técnico de Obras Públicas, Encargado de Servicios, Sargento de la Policía Municipal y Conductor del Parque Móvil, además el concepto de incompatibilidad.

3. — Se amplía el complemento específico en 20.000 pesetas mensuales para llevar a cabo la responsabilidad del seguimiento del desarrollo informático municipal, previo el oportuno concurso entre los funcionarios.

4. — Se amplía el complemento específico en 10.000 pesetas por la disponibilidad de la T.A.G. en las sustituciones del Secretario del Ayuntamiento.

Art. 19. — *Complemento de productividad.* — La cantidad destinada a complemento de productividad se distribuirá mensualmente.

Art. 20. — *Horas extraordinarias por servicios extraordinarios (gratificaciones).* — Las horas extraordinarias con carácter habitual se suprimirán.

Valor de la hora normal: el valor de la hora normal será igual al sueldo mensual más el complemento de destino, más el complemento específico, más la productividad, todo ello multiplicado por 12, más dos veces el sueldo mensual, y todo ello dividido por 1.627,5 horas.

Para calcular el valor de la hora extra normal se aplica el coeficiente 1,75 y para calcular el valor de la hora extra festiva el coeficiente 2,75.

Art. 21. — *Asistencia a comisiones informativas.* — La asistencia a comisiones informativas de los secretarios fuera de la jornada normal de trabajo se valorará a razón de 2.000 pesetas por asistencia. La hora y media a 2.000 pesetas y pasada hora y media 1.000 pesetas más.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — *Comisión de seguimiento.* — La comisión de seguimiento del presente acuerdo se constituirá con los mismos miembros que componen la mesa de negociación.

Segunda. — *Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.* — El personal de la Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios se regulará por la normativa específica, sin perjuicio de que puedan aprobarse reglamentos internos para estos colectivos elaborados con intervención de los representantes sindicales. Se elaborará un cuadrante anual de servicios.

Tercera. — *Seguros de vida y accidentes.* — Ambas partes se comprometen a tratar en la mesa de negociación la estructura jerárquica y funcional de los funcionarios del Ayuntamiento de Aranda de Duero y los seguros de vida y accidente.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera. — Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales,

que regulen materias o cuestiones no incluidas en el presente acuerdo y se opongan al mismo.

Segunda. — Para que alguna de las tales disposiciones pueda prevalecer será preciso que sea motivo de negociación y acuerdo expreso.

DISPOSICION FINAL

Primera. — En todo lo no contemplado en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Segunda. — La representación de la Corporación someterá al Pleno la ratificación del acuerdo, de conformidad con lo establecido en la Ley. Se remitirá a la Oficina Pública y se publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Tercera. — Del presente acuerdo se dará traslado a todos los centros de trabajo de los funcionarios. A los responsables políticos municipales y jefes, los cuales responderán de su aplicación en lo que afecta a sus atribuciones.

En prueba de conformidad, lo firman los integrantes de la mesa de negociación.

ANEXO RETRIBUCIONES

Puesto trabajo	Sueldo	Com. Dest.	Com. Esp.	Com. Pro.	Retr. 1990
Secretario	122.899	107.918	139.632	7.714	4.783.754
Interventor	122.899	107.918	139.632	7.714	4.783.754
Tesorero	122.899	107.918	118.120	7.714	4.525.610
Oficial Mayor	122.899	92.729	90.287	7.714	4.009.346
Tec.A.G.	122.899	77.779	58.791	7.714	3.451.994
Administrati.	77.754	48.979	21.210	5.421	1.995.876
Auxiliar	63.578	38.974	18.358	4.701	1.634.488
Conserje	58.040	28.965	17.290	4.420	1.420.660
Arquitecto	122.899	92.729	108.698	7.714	4.230.278
Letrado Urba.	122.899	77.779	58.791	7.714	3.451.994
Bibliotecario	122.899	77.779	24.102	7.714	3.035.726
Ingeniero Te.	104.309	64.936	107.874	6.770	3.615.286
Aparejador	104.309	64.936	107.874	6.770	3.615.286
Asistent. So.	104.309	64.936	23.668	6.770	2.604.814
Coo. Inst. D.	104.309	64.936	23.668	6.770	2.604.814
Delineante	77.754	48.979	21.210	5.421	1.995.876
Agente Notif.	58.040	28.965	17.290	4.420	1.420.660
Sargento P.M.	77.754	48.979	49.150	5.421	2.331.156
Cabo P.M.	63.578	38.974	42.344	4.701	1.922.320
Guardia P.M.	63.578	33.970	34.117	4.701	1.763.548
Guardia P.M.	63.578	33.970	25.017	4.701	1.654.348
Cabo S.E.I.	63.578	38.973	32.265	4.701	1.789.360
Bombero S.E.I.	63.578	33.970	27.663	4.701	1.686.100
Encargado Ser.	64.578	41.473	41.948	4.701	1.947.556
Conductor Alc.	63.578	33.970	24.886	4.701	1.652.776
Oficial Jardi.	63.578	33.970	19.749	4.701	1.591.132
Conductor	63.578	33.970	17.720	4.701	1.566.784
Barrendero	58.040	28.965	17.290	4.420	1.420.660
Jardinero	58.040	28.965	17.290	4.420	1.420.660
Enterrador	58.040	28.965	17.290	4.420	1.420.660
Sarg. S.E.I.	77.754	48.979	42.697	5.421	2.254.008

5953.—18.900,00

AYUNTAMIENTO DE FUENTESPINA

ORDENANZA FISCAL

Ordenanza reguladora de la tasa por recogida de basuras

TITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. — *Fundamento y naturaleza.* — En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142

de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece la «Tasa por recogida de basuras», que se regirá por la presente Ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en el artículo 58 de la citada Ley 39/1988.

Art. 2.1. — *Hecho imponible.* — Constituye el hecho imponible de la Tasa la prestación del servicio de recep-

ción obligatoria de recogida de basuras domiciliarias y residuos sólidos urbanos de viviendas, alojamientos y locales o establecimientos donde se ejercen actividades industriales, comerciales, profesionales, artísticas y de servicios.

2. — A tal efecto, se considerarán basuras domiciliarias y residuos sólidos urbanos los restos y desperdicios de alimentación o detritus procedentes de la limpieza normal de locales o viviendas y se excluyen de tal concepto los residuos de tipo industrial, escombros de obras, detritus humanos, materias y materiales contaminados, corrosivos, peligrosos o cuya recogida o vertido exija la adopción de especiales medidas higiénicas, profilácticas o de seguridad.

3. — No está sujeta a la Tasa la prestación, de carácter voluntario y a instancia de parte, de los siguientes servicios:

a) Recogida de basuras y residuos no calificados de domiciliarios y urbanos de industrias, hospitales y laboratorios.

b) Recogida de escorias y cenizas de calefacciones centrales.

c) Recogida de escombros de obras.

d) Recogida de estiércol de cuadras y tenadas.

Art. 3.1. — *Sujetos pasivos.* — Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria, que ocupen o utilicen las viviendas y locales ubicados en los lugares, plazas, calles o vías públicas en que se preste el servicio, ya sea a título de propietario o de usufructuario, habitacionista, arrendatario o, incluso de precario.

2. — Tendrán la consideración de sujeto pasivo sustituto del contribuyente el propietario de las viviendas o locales, que podrá repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los usuarios de aquéllas, beneficiarios del servicio.

Art. 4.1. — *Responsables.* — Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas a que se refieren los artículos 38.1 y 39 de la Ley General Tributaria.

2. — Serán responsables subsidiarios los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, en los supuestos y con el alcance que señala el artículo 40 de la Ley General Tributaria.

Art. 5. — *Exenciones.* — No se considerarán otras exenciones que las previstas en normas con rango de Ley.

Art. 6.1. — *Devengo.* — Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se inicie la prestación del servicio, entendiéndose iniciada, dada la naturaleza de recepción obligatoria del mismo, cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio municipal de recogida de basuras domiciliarias en las calles o lugares donde figuren las viviendas o locales utilizados por los contribuyentes sujetos a la Tasa.

2. — Establecido y en funcionamiento el referido servicio, las cuotas se devengarán el primer día de cada año natural, salvo que el devengo de la Tasa se produjese con posterioridad a dicha fecha, en cuyo caso la primera cuota se prorrateará por meses hasta el primer día del año natural siguiente.

Art. 7.1. — *Declaración e ingreso.* — Dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que se devengue por vez primera la tasa, los sujetos pasivos formalizarán su inscripción en matrícula, presentando, al efecto, la correspondiente declaración de alta e ingresando simultáneamente la cuota del primer año.

2. — Cuando se conozca, ya de oficio o por comunicación de los interesados cualquier variación de los datos figurados en la matrícula, se llevarán a cabo en ésta las modificaciones correspondientes, que surtirán efectos a partir del período de cobranza siguiente al de la fecha en que se haya efectuado la declaración.

3. — El cobro de las cuotas se efectuará anualmente, mediante recibo derivado de la matrícula.

Art. 8. — *Infracciones y sanciones.* — En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes de la Ley General Tributaria.

TITULO II

Disposiciones especiales

Art. 9.1. — *Cuota tributaria.* — La cuota tributaria consistirá en una cantidad fija por unidad de vivienda o local, que se determinará en función de la naturaleza y destino de los inmuebles.

2. — A tal efecto se aplicará la siguiente tarifa:

a) Por cada vivienda (entendiendo por tal la destinada a domicilio de carácter familiar), 3.000 pesetas.

b) Oficinas bancarias, comercios, pequeños talleres, peluquerías, 9.000 pesetas.

c) Restaurantes, 12.000 pesetas

d) Cafeterías, bares, tabernas, 6.000 pesetas.

e) Hoteles, hostales, fondas y salas de fiesta, 12.000 pesetas.

f) Industrias y almacenes, 9.000 pesetas.

g) Areas de descanso autovía con o sin instalación hotelera y/o hostelera, 145.000 pesetas.

3. — Las cuotas señaladas en la tarifa tienen carácter irreducible, salvo que proceda aplicar lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 6, y corresponden a un año.

Art. 10. — *Bonificaciones.* — El Ayuntamiento a instancia de los interesados podrá conceder bonificaciones del por ciento sobre la cuota anterior, siempre que acrediten encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

Disposición final

La presente Ordenanza fiscal, aprobada por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión de fecha 3 de mayo de 1990 entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y comenzará a aplicarse a partir del día 1 de enero de 1990, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas.

5954.—7.875,00