



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCIÓN Anual 8.745 ptas. Semestral 5.035 ptas. Trimestral 2.915 ptas. Ayuntamientos 6.360 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 180 ptas. por línea (DIN A-4) 120 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2 Ejemplar: 100 pesetas :—: De años anteriores: 200 pesetas		Depósito Legal: BU - 1 - 1958	
Año 1992		Lunes 13 de julio	
		Número 129	

PROVIDENCIAS JUDICIALES

AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha, dictada en el rollo de apelación número 280/91, procedente del Juzgado de Primera Instancia de Briviesca, dimanante de juicio de menor cuantía número 318 de 1991, seguidos a instancia de Caja de Ahorros y Monte de Piedad del Círculo Católico de Obreros, contra D. Florentino Zaldo Ortega y la declarada en rebeldía doña Felisa Cámara, adjunto se le devuelven los autos originales, al objeto de que como debió haberse acordado, y al no haberse solicitado por la parte actora su notificación personal, se lleve a cabo la notificación de la sentencia dictada a la demandada declarada rebelde, por medio de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y verificado y unido el ejemplar oportuno, con emplazamiento a dicha parte, conforme dispone el art. 283 de la L. E. Civil, se eleven las actuaciones nuevamente a este Tribunal.

Burgos, a 11 de junio de 1992. — El Presidente, Manuel Aller Casas.

4823.-3.240

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

Cédula de notificación

En el juicio de faltas número 131/91, seguido en este Juzgado por lesiones a cónyuge, se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia. — En Burgos, a 24 de febrero de 1992. El Ilmo. señor D. Mauricio Muñoz Fernández, Magistrado Juez de Instrucción número tres de los de esta capital y su partido judicial, ha pronunciado la siguiente:

Fallo: Que debo absolver y absuelvo a María Concepción Calleja Antón, de la falta de lesiones a cónyuge de que venía siendo acusada, con declaración de las costas de oficio. Dedúzcase testimonio de la presente resolución que se unirá a los autos de su razón y notifíquese a las partes conforme determina el art. 248-4.º de la L. O. P. J., haciéndose saber que contra la presente cabe interponer recurso de apelación ante la Ilma. Audiencia Provincial de esta ciudad, expirando este plazo el día siguiente al de la notificación de esta sentencia. Así, por este mi sentencia, definitivamente juzgando en este instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que conste y sirva de notificación a Pedro Nebreda Gil, que se encuentra en ignorado paradero, se expide el presente en Burgos, a 15 de junio de 1992. — El Secretario (ilegible).

4508.-3.600

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número ocho

En virtud de lo acordado en autos de menor cuantía número 401/91, por medio del presente se notifica a los colindantes de la finca rústica sita en Albillos, número 3.417 del Plano General del Centro de Gestión Catastral, la sentencia dictada en los mismos, cuyo encabezamiento y parte dispositiva son como sigue:

«Vistos por el Ilmo. Sr. D. Pablo Llarena Conde, Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia número ocho de los de Burgos, los autos de juicio de menor cuantía número 401/91, en ejercicio de la acción de deslinde y amojonamiento, seguidos a instancia de don Amable Temiño Redondo, mayor de edad, con domicilio en Albillos (Burgos), representado por la Procuradora doña Lucía E. Ruiz Antolín, contra D. Santos González García, mayor de edad, vecino de Albillos (Burgos), representado por la Procuradora doña Mercedes Manero Barriuso, y contra los colindantes de la finca rústica sita en Albillos, número 3.417 del Plano General del Centro de Gestión Catastral, declarados en rebeldía.

Fallo: Que desestimando como desestimo las excepciones planteadas y debiendo desestimar como desestimo plenamente la demanda interpuesta por D. Amable Temiño Redondo, representado por el Procurador doña Lucía Ruiz Antolín, contra D. Santos González García y colindantes de la finca rústica sita en Albillos, número 3.417 del Plano General del Centro de Gestión Catastral, debo declarar y declaro no haber lugar a la misma, condenando como condeno a la parte demandante a pasar por ello, así como el pago de las costas procesales causadas en la tramitación de la presente causa. Notifíquese por la Secretaría de este Juzgado la resolución a las partes en la forma expresada en el artículo 248.4 de la L. O. P. J. Así, por esta mi sentencia, que se unirá al legajo de las de su clase y por certificación a los autos de su razón, juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a los demandados en rebeldía, expido el presente que firmo en Burgos, a 15 de junio de 1992. — La Secretario (ilegible).

4509.-5.220

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Vista la documentación suscrita el día 22-5-92, por la Empresa La Cellophane Española, S. A. y por la Sección Sindical del Sindicato U. G. T. en la citada Empresa, al objeto de cursar el procedimiento previsto en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, para el Convenio Colectivo de eficacia limitada con vigencia desde 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1993.

Resultando: Que el Convenio referenciado no reúne las características de Convenio Colectivo estatutario, regulado con el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando: Que el artículo 80, apartado 3, de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo establece que las notificaciones se harán en el «Boletín Oficial» de la provincia, cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su último domicilio.

Vistos los textos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social resuelve:

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, a efectos de su notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado, del Convenio Colectivo de eficacia limitada, con vigencia desde 1-1-1992 a 31-12-1993, suscrito entre la Empresa La Cellophane Española, S. A., de Burgos y por la Sección Sindical de U. G. T. en la citada Empresa.

Notifíquese la presente resolución a los firmantes del Convenio Colectivo de eficacia limitada, haciéndoles saber el derecho que les asiste a recurrir en alzada, en el plazo de quince días hábiles, a partir de la presente notificación, ante el Ilustrísimo señor Director General de Trabajo, por conducto de esta Dirección Provincial.

Burgos, 9 de junio de 1992. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

* * *

Convenio Colectivo para la Empresa «La Cellophane Española, S. A.» - Burgos

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. - *Ambito funcional.* Este Convenio regulará a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones laborales de «LA CELLOPHANE ESPAÑOLA, S. A.» y sus trabajadores, en todos sus centros, y que se adhieran al presente Convenio por ser de «Eficacia Limitada».

Art. 2. - *Ambito personal.* Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal que preste sus servicios mediante contrato verbal o escrito, y que se adhieran al presente Convenio por ser de «Eficacia Limitada», con la sola exclusión de aquél que desempeñe funciones de Alta Dirección.

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

Los efectos económicos lo serán a partir de 1º de enero de 1992.

Su duración será hasta el 31 de diciembre 1993, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

La retribución anual para 1992 será la que se detalla en las tablas salariales del anexo 2.

El incremento para 1993 será del IPC real del año más 2 puntos, modificándose las tablas citadas en el párrafo anterior el 1º de enero 1993 en el 7% aumento que se pacta, como mínimo.

De resultar el IPC real 1993 superior al 5%, se actualizarán las tablas de 1/1/93 en la diferencia resultante, ajustando, en todo caso,

dichas tablas a IPC real + 2 puntos sobre las tablas en 31/1/91, siendo estas tablas actualizadas, las válidas para la negociación del Convenio de 1994.

Las diferencias resultantes de la aplicación del IPC real 1993, se abonarán al personal durante el primer trimestre de 1994.

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

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

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

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

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

CAPITULO III

Clasificación del personal

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

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

Art. 9. - Por razón de la permanencia al Servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en:

- Fijos.
- Contratados por tiempo determinado.
- Eventuales.
- Interinos, y
- Contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas.

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

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

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 11. - *Comisión valoración puestos de trabajo.* A fin de tener en todo momento actualizado y valorado el inventario de puestos de trabajo de la Empresa, se constituye la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo que estará formada por 8 miembros, 4 por cada parte Social y Empresarial, la cual valorará los puestos de trabajo siguiendo la técnica y manual «Hay».

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

La Comisión se reunirá para analizar dicho informe y su decisión será definitiva, la cual será obtenida por consenso de sus miembros, estableciéndose el «quorum» necesario para cada reunión en 4 personas.

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

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

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

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

Para compensar este esfuerzo fuera de su puesto habitual y sección, cada 100 horas acumuladas se compensarán con 4 horas de bonificación en tiempo libre.

Este cómputo será anual, iniciándose un nuevo cómputo el 1º de enero de cada año.

Instalaciones sin actividad. Por un período inferior a 2 meses, computándose estos dos meses por acumulación de las mismas en el año natural, el personal trasladado será aquel que tenga las instalaciones sin actividad. En paradas superiores a este tiempo será de aplicación al personal de menor antigüedad en el puesto.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas, traslados, cambios de puesto

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

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

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

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

Técnicos Titulados:	6 meses.
Técnicos no Titulados:	3 meses.
Administrativos:	3 meses.
Especialistas y Subalternos:	2 meses
No cualificados:	2 semanas.

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

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

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

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

1) Entre el personal de la propia sección donde se produzca la vacante y en el caso de los Administrativos y Técnicos No Titulados si no se llega a cubrir, la 2ª. fase será entre el resto de los Administrativos y el personal Técnico No Titulado, respectivamente.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 20. - *Plantilla.* La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada Sección, por puesto de trabajo, nivel y grupo profesional.

Art. 21. - *Traslados entre Secciones dentro del centro de trabajo.*

Los traslados de personal podrán efectuarse:

1. Por situación tecnológica o económica. Se llevarán a cabo por iniciativa de la Dirección de la Empresa, previo informe al Comité de Empresa con arreglo a la siguiente mecánica:

Siempre corresponderá en primer lugar al de menor antigüedad en el puesto de trabajo dentro de los ocupantes del puesto afectado, siempre que sea menor de 4 años. Si éste es superior, afectará al de menor antigüedad en la Empresa, salvo en los casos en que se aprecie incompetencia probada para el desempeño del puesto de trabajo. En este supuesto procederá el traslado de este trabajador.

La Empresa se compromete a proporcionar a todo el personal trasladado los medios de formación adecuados, si bien no tendrá

derecho a percibir los pluses de cualquier naturaleza, ya que éstos no son inherentes al puesto de trabajo, sino al desempeño del mismo.

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

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

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

CAPITULO V

Política salarial

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

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

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

Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajo, incluidos en los niveles del anexo nº. II del Convenio, están integradas por 3 conceptos, a saber:

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

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

Niveles XIV al XVI	Jefes	Tarifa - 1
Niveles XIII	Jefes	" - 2
Niveles X al XII	Jefes	" - 3
	Maestros de Sala	" - 4
	Contramaestres	" - 4
	Administrativos	" - 5
Niveles IV al IX	Subalternos	" - 6
	Auxiliar Administ.	" - 7
	Operarios	" - 8
	Subalternos	" - 6
	Niveles II y III	Operarios
Auxiliar Administ.		" - 7
Niveles I	Subalternos	" - 9
	Operarios	" - 10

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

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

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

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

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

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

Art. 26. - *Paga extraordinaria de Primavera.* Todo el personal de la Empresa, percibirá una paga extraordinaria, denominada de Primavera, el día 17 de mayo, por un importe de 82.482.- Pts. brutas por persona que corresponde al período enero/diciembre del presente año, por lo que a las bajas posteriores al 17 de mayo se les retendrá de su liquidación lo percibido de más.

En 1º. enero 1993, se modificará en el % resultante del aumento pactado para dicho año.

El personal que cause alta en la Empresa, percibirá la parte proporcional.

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

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

Art. 28. - *Plus de nocturnidad.* Se abonará al personal el 50 % del haber que corresponda por los conceptos jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo, por cada día que presten sus servicios, desde las 22/23 horas hasta las 6/7 del día siguiente.

Primas fiestas de Navidad y Año Nuevo. - El personal que por necesidades de su calendario trabaje los días 24, 25, 31 diciembre y 1 de enero, percibirá las siguientes primas:

Días 24 y 31 diciembre:

Turno de tarde: 1.183 Pts.

« de noche: 5.606 «

Días 25 diciembre y 1 enero:

Turno de mañana 2.862 Pts.

« tarde 2.862 «

« noche 1.183 «

En enero 1993 se modificarán en el % resultante del aumento pactado para dicho año.

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

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

En 1º. enero de 1993, se modificará en el % resultante del aumento pactado para dicho año.

Art. 31. - *Participación en la producción.* Se establece una dotación de 5,20 Pts. por cada Kg. de pasta consumida, con garantía anual de 114.546.- Pts. por trabajador, con abono mensual de 9.545.- Pts. liquidándose el exceso, si lo hubiera, entre la plantilla en activo el 31 de diciembre y en la nómina de este último mes.

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

Para 1993 se establece una dotación de 6,20 Pts. Kg. pasta consumida con una garantía anual de 122.564.- Pts. y un abono mensual de 10.213.- Pts. por trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, exceptuadas las situaciones previstas en el artículo 21, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a nivel inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, no superior a tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de que un trabajador con motivo de enfermedad, accidente o excedencia voluntaria por un año de otro trabajador, tenga que hacer la sustitución de éste, percibirá la diferencia entre su nivel y el del que corresponde al trabajador ausente del trabajo durante todo el tiempo que esté efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que esté desempeñando mientras subsista la incapacidad Laboral Transitoria o Excedencia citada.

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

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

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

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

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

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

Quedan suprimidas las horas extraordinarias que no tengan carácter estructural.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando en una sección la suma anual del total de horas extraordinarias sobrepase 1.760, la empresa se obliga a la contratación de

una nuevo trabajador para dicha sección. Las secciones de Mantenimiento estarán exentas de este cómputo.

CAPITULO VI

Calendario - Jornada de trabajo - Horarios - Descansos - Entradas y salidas - Cambios de servicio - Permisos - Vacaciones

Art. 38. - *Calendario laboral.* En el plazo de un mes a partir de la Publicación del Calendario Oficial en el B.O.E. y B.O.P., la Empresa señalará, con la intervención del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, los calendarios laborales anuales para cada uno de los diferentes turnos de trabajo.

La actividad laboral en 1992 será de 222 días de trabajo con un total de 1.776 horas anuales de trabajo.

En 1993 la actividad laboral será de 221 días de trabajo con un total de 1.768 horas anuales de trabajo.

Cada trabajador, individualmente, dispone de 16 horas para asuntos propios, por lo que el total de horas anuales por trabajador será de 1.760 horas de trabajo en 1992 y de 1.752 en 1993.

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

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

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

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

Durante el mes de octubre, y en función de las horas pendientes de disfrute en cada sección, en reunión

Dirección-Comité de Empresa, se arbitrará la fórmula para que todas las horas pendientes sean disfrutadas.

Art. 40. - *Jornada de trabajo según horarios.*

1. *Horario del personal a turno continuo* (335/333 días de actividad industrial). Este personal cubre las 24 horas del día en jornada de 6/7 a 14/15 horas, de 14/15 a 22/23 horas y de 22/23 a 6/7 horas con calendario específico de días de trabajo y descansos.

1.1. *Cubrebajas.*

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

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

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

En caso de cambio de equipo o turno, se garantizará la percepción de las primas previstas a percibir como si no hubiera cambiado.

A fin de poder cubrir el puesto de Contramaestre en ausencia de éste como «Puesto superior», recibirán la formación precisa para efectuarlo correctamente, siempre que reúna las dotes de mando necesarias.

1.2. Polivalentes de Turno Continuo.

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

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

3. *Personal a tres turnos con 296 días de actividad.* Jornada igual a turno continuo con calendario específico de días de trabajo y descanso.

4. *Resto de personal.* Jornada de 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas, de lunes a viernes.

5. *Personal a dos turnos.* Jornada de 6 a 14 y de 14 a 22 horas, de lunes a viernes, intercambiando la jornada semanalmente.

6. *Personal Administrativo y Técnico.* No sujeto al horario industrial. Jornada de 9 a 13,30 y de 15,30 a 19 horas, de lunes a viernes.

Se establece para este personal, siempre que sea posible, un horario flexible en los siguientes términos:

Inicio de la jornada, 7 horas.

Final de la jornada 19 horas.

Horas de presencia obligatoria.

De 10 a 13 horas, y

De 15,30 a 17 horas.

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

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

7. El plus de Nocturnidad previsto en el artículo 30 afectará exclusivamente al turno de 22/23 horas a 6/7 horas.

8. Durante la parada de verano por vacaciones de la actividad Industrial, Mantenimiento tendrá una jornada de 7 a 15 horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 47. - *Cambio de turno de trabajo.* Ningún trabajador podrá cambiar su turno de trabajo sin permiso de su Jefe, a través del mando inmediato, pero sí podrá permutar con un compañero de trabajo notificándolo a su mando con la antelación suficiente.

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

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

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

Art. 50. - *Vacaciones.* Todo el personal que presta sus servicios en la Empresa tiene, no solamente el derecho, sino la obligación de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. Estas serán la equivalencia de 22 días laborables de lunes a viernes ó 30 días naturales. En 1993 las vacaciones anuales serán la equivalencia de 23 días laborables, de lunes a viernes, o 31 días naturales.

En 1993 las vacaciones anuales serán la equivalencia de 23 días laborables de lunes a viernes, o 31 días naturales.

La retribución durante el período de vacaciones consistirá en:

30 días de Salario Base.

30 días de Antigüedad.

30 días concepto lineal.

26 días concepto Diferencia Puesto de Trabajo y Prima de Producción, más la media resultante de los importes de los 3 meses anteriores de los siguientes conceptos:

Tóxicos,

Primas Noches,

Primas Sábados y Domingos,

Primas Domingos y festivos, y

Primas presencia festivos.

En cuando a los que perciban sus emolumentos mensualmente, esta paga consistirá en el abono de una mensualidad de los mismos emolumentos que percibe normalmente más la media de las primas citadas en el párrafo anterior.

Estos conceptos serán incrementados en un 1 día en 1993.

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

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

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

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

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

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

3º Durante 2 días, cuando el trabajador haya de trasladarse por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los

200 kms. de su residencia, y de un día en caso contrario, por fallecimiento de sobrino o tío de ambos cónyuges.

4º Durante dos días, cuando el trabajador haya de trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los 200 kms. de su residencia, y de un día en caso contrario por boda de padre, madre, hijo o hijo político, hermano o hermano político. Igualmente por toma de estado religioso.

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

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

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

CAPITULO VII

Dietas - Licencias - Excedencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

siguiente a la conclusión en el cargo que desempeñaba: en estos casos, la excedencia forzosa se considerará como en activo a todos los efectos de antigüedad.

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

CAPITULO VIII

Premios, faltas y sanciones

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 65. - *Asistencia al trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Reincidencias y reiteración.

Imprudencia, simple intención y malicia.

Ligereza o ingenuidad y advertencia plena.

Educación, formación y competencia.

Escándalo, reserva.

Gravedad del daño causado.

Estado anímico y fisiológico.

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

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

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

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

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

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

1. La falta al trabajo durante media o una jornada.
2. No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo.
3. La falta de limpieza en las máquinas o herramientas y servicios.
4. Dejar papeles, trapos o desperdicios fuera de los lugares designados para recogerlos.
5. Abandonar el puesto de trabajo antes de sonar la hora de salida del trabajo, salvo si están autorizados expresamente, o si ya ha efectuado su relevo.
6. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.
7. La inobservancia de las normas generales de educación dentro del trabajo con los Jefes o compañeros.
8. El incumplimiento de las prescripciones establecidas en este Convenio, siempre que no impliquen falta grave.
9. En el plazo de un mes. El no estar en el puesto de trabajo al toque de sirena, en el plazo de un mes, tendrán la calificación siguiente:

En las 1.^a y 2.^a ocasiones, llamada de atención verbal por el Dpto. de Personal.

En la tercera ocasión, llamada de atención por escrito.

En la cuarta ocasión, suspensión de empleo y sueldo por un día.

Siempre que los retrasos no tengan la oportuna justificación.

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

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

Se consideran como tales:

1. La reiteración de las faltas leves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de un mes, a partir de la falta anterior.
 2. Faltar al trabajo dos días al mes sin justificación.
 3. Encubrir al autor o autores de una falta grave.
 4. La obstrucción de las órdenes de los Jefes y negligencia en su cumplimiento.
 5. La disminución grave o continuada en el rendimiento del trabajo.
 6. La embriaguez no habitual dentro del trabajo.
 7. El no acudir al trabajo en los casos de fuerza mayor o perentoria necesidad.
 8. La falta grave de respeto y disciplina mutua, tanto con superiores o inferiores.
 9. La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros.
 10. El quebranto o violación de secretos, o la reserva obligada, sin que se produzca gran perjuicio a la Empresa.
 11. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él; ausentarse sin licencia del Centro de Trabajo, finjir enfermedad o pedir permiso, alegando causa no existente y que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
 12. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de mes natural.
 13. En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.
- Art. 72. - *Faltas muy graves*. Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es tal, que perturba fuertemente la vida normal de la Empresa.

Se consideran como tales:

- 1) La reincidencia de las faltas graves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de seis meses a partir de la falta anterior.
- 2) 12 faltas repetidas o injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo durante 6 meses o 20 durante un año.
- 3) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en los asuntos confiados.
- 4) El hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 6) Los actos que afecten gravemente a la probidad del trabajador dando lugar a la intervención de los Tribunales de Justicia y entre ellos, muy especialmente, los hurtos, actos deshonestos, sustracciones, sobornos y en general, todos los que tengan carácter de delito.
- 7) El abuso de autoridad con los inferiores.
- 8) La realización, dentro de las horas de trabajo, de tareas que no sean las propias de su cometido, siempre que éstas no hayan sido autorizadas por un superior.
- 9) La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 10) La revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada.
- 11) La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.
- 12) La embriaguez durante el trabajo si es habitual.

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

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

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

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

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

18) Los actos de sabotaje.

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

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

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

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

23) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada.

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

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

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves:

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

Despido.

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

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

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

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

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

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

Art. 79. - *Prescripción de faltas.* Las faltas leves prescribirán a los 10 días de trabajo del interesado, a contar desde la fecha en que

fueron cometidas o desde que la Empresa haya tenido o podido tener conocimiento de la misma.

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

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

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

En todos los casos, la interposición de recurso, interrumpirá los plazos citados.

CAPITULO IX

Salud laboral y condiciones de trabajo

Art. 81. - En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1.971 y normativa concordante.

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

Art. 82. - El Comité de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo estará compuesto por 8 miembros, 4 en representación de la Empresa, en los Servicios Médicos y el Jefe de Mantenimiento, y 4 en Representación Social, elegidos por el Comité de Empresa, el cual procurará obtener la mayor representación de las diferentes áreas de fábrica.

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

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

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

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

Art. 85. - *Salud laboral y condiciones de trabajo plan de prevención.*

Se diseñará durante la vigencia del presente Convenio, un Plan de Prevención consistente en:

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

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

- La fijación de objetivos preventivos.

- Los plazos y fases de su desarrollo.

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

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

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

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

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

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

- Utilizar correctamente los medios de protección proporcionados por la Empresa.

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

Art. 87. - *Evaluaciones ambientales.*

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

Art. 88. - *Excepcionalidad de los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.*

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

Art. 89. - *Protección del medio ambiente.*

La Empresa informará al Comité de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener incidencia sobre el medio ambiente externo a la Empresa.

CAPITULO X

Régimen asistencial

Art. 90. - *Enfermedad y accidente.*

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

Este abono consistirá en Sueldo Base, Diferencia Puesto de Trabajo y Lineal del Anexo II del nivel a que cada afectado esté adscrito, más su antigüedad.

2. A partir del cuarto día de Incapacidad Laboral Transitoria, la Empresa Completará la indemnización diaria que le corresponda por el I.N.S.S. hasta el 100 % de su Salario Base, Diferencia Puesto de Trabajo y Lineal del Anexo II del Nivel que ostente cada afectado, más antigüedad.

3. *Accidente.* Idem. que Apartado 2, desde primer día.

4. El pago del complemento previsto en los apartados 2 y 3 estará sujeto a que el índice por absentismo por estos dos conceptos no sobrepase el 4,5 % en la media de los 12 meses anteriores a la fecha que corresponda. De sobrepasarse este 4,5 % se convocará al Comité de Empresa para analizar la nueva situación.

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

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

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

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

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

Art. 92. - *Créditos para compra vivienda.* La Empresa, siempre que lo permitan sus posibilidades económicas, otorgará créditos sin devengo de interés y el plazo de amortización establecido en la actualidad, a los trabajadores que precisen adquirir viviendas para su exclusivo uso y para ello exigirá cuantos datos crea convenientes en

cada caso. El límite máximo por cada crédito es de Pesetas 1.000.000.- Pts. en el momento actual, siendo su número de 6 al año, 3 en el 1er. semestre y 3 en el 2º. semestre.

Dichos créditos serán otorgados por la Comisión de Mejoras Sociales del Comité de Empresa y un representante del Departamento de Personal, en base a las condiciones y limitaciones que establezcan la Dirección y el Comité de Empresa.

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

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

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

Art. 94. - *Seguro.* La Empresa contratará un seguro de vida para todos los trabajadores, cuya prima en 1992/1993 se establece en 2.500.000 Pts., cuyo pago correrá a cargo exclusivo de la Empresa.

CAPITULO XI

Derechos sindicales

Art. 95. - *Comité de Empresa.*

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

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o

usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

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

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

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

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

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

2. Garantías:

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

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

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

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

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

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

Art. 96. - Secciones sindicales.

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

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

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

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

Los Delegados Sindicales y miembros de Comisiones, tendrán las mismas garantías contempladas en el apartado 2 del artículo anterior.

2. Derechos de los Delegados Sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 97. - De la acción sindical.

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

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

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

c) Recibir la información que les remita su sindicato.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO XII

Art. 99. - *Formación.* Se crea una comisión paritaria compuesta de 2 representantes de la empresa y 2 de los trabajadores, que intervendrán en cuantos planes se propongan.

CAPITULO XIII

Comisión paritaria

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

Sus atribuciones específicas, serán las siguientes:

- 1) Interpretación del Convenio.
- 2) Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos, concretamente en el presente texto.
- 3) Conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- 4) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 5) Estudio de los conceptos salariales que puedan surgir por disposición legal.
- 6) Estudio de la evolución de las reclamaciones entre las partes contratantes.
- 7) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

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

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

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

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

Art. 105. - Los miembros de representación social, serán elegidos por el Comité de Empresa.

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

Art. 107. - La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo decida el 50 % de la Comisión, o cuando un 10 % de los trabajadores de la plantilla lo soliciten.

DISPOSICION FINAL

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

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

CLAUSULA TRANSITORIA 1.^a

En 1992 y precisamente el día 22 de julio, se abonará, a toda la plantilla, la cantidad de 90.000 Pts. brutas, por trabajador.

CLAUSULA TRANSITORIA 2.^a

Garantía de empleo durante 1992/1993. La Empresa se compromete a no presentar Expediente de Regulación de Empleo durante dicho período.

CLAUSULA DE PENALIZACION

En caso de presentar Expediente de Regulación, la Empresa se compromete a modificar las tablas en 31/12/91 en el IPC real 1992, pagando este IPC más los intereses legales, a partir del 1/1/1992.

CLAUSULA TRANSITORIA FINAL

A los trabajadores que se adhieran al presente Convenio con posterioridad al 30 junio 1992, les será de aplicación en su integridad este Convenio, con la sola excepción de sus efectos retroactivos al no ser de aplicación el artículo 3 de este texto, y cláusula transitoria 1.^a, produciéndose los efectos económicos desde la misma fecha de la adhesión.

ANEXO I

Distribución de puestos de trabajo por áreas y niveles

CC.	División Films Puestos de trabajo	CC.	Servicios Puesto de trabajo	CC.	Estructura Puesto de trabajo
NIVEL I					
178	Ayudante Devanadoras				
178	Ayudante Guillotinas				
178	Empaquetado y selección			943	Ordenanza
179	Cortador de mandriles				
179	Enfardador viruta				
NIVEL II					
		311	Herramientista	413	Transporte Embalajes
				935	Dependiente almacén
178	Conductor devanadora				
178	Conductor Guill. G. Prod.				
178	Conductor Guill. M. Prod.				
178	Conductor troqueladoras				
179	Cond. Conf. etiquetas				
179	Ayudante Bob. fabricación				
179	Empaquetador				
189	Almacenero clásico				
NIVEL III					
149	Recuperador baños «B»	329	Conductor Cal		
149	Alimentador Maq. poletill.			412	Cond. Carrt. Transp. Int.
179	Afilador cuchillas			413	Almacenero
179	Embalador			413	Embalador Expediciones
194	Adm. Export. «C»			443	Portero
				934	Grufista

<i>División Films</i>		<i>Servicios</i>		<i>Estructura</i>	
<i>CC.</i>	<i>Puestos de trabajo</i>	<i>CC.</i>	<i>Puesto de trabajo</i>	<i>CC.</i>	<i>Puesto de trabajo</i>
				934	Peón
				935	Ofic. Almacén
NIVEL IV					
129	Enganchadpr hilatura	311	Mecánico «B»		
129	Colorista	311	Soldador	413	Ofic. albaranes
129	Enrollador	311	Fontanero	413	Ofic. Carr. Ent. mercancía
169	Preparador P. V. C.	312	Ajustador «B»	443	Guarrda
179	Cond. Bob. Kampf Nom.	313	Elect. Mant. «C»	935	Adm. salidas almacén
179	Cond. Bob. Bielloni	314	Albañil 2. ^a	943	Chófer
179	Cond. Bob. Onena	315	Engrasador		
189	Almacenero King	349	Conductor depuradora		
193	Adm. Fabric. plásticos	193	Analista 2. ^a Plásticos		
NIVEL V					
119	Conductor Simplex	311	Tubero «A»	412	Cort. Mont. Cajas y palets
139	Enrollador Isol	313	Elect. Mont. y Mant. «B»	413	Adm. Exp. Almacenes
139	Preparador barniz	314	Albañil 1. ^a	931	Adm. Cont. facturas
139	Recuoerador disolventes	316	Analista mantenimiento	931	Adm. Cont. impuestos
159	Conductor polietileno			932	Adm. seguimiento impag.
169	Conductor P. V. C.	431	Adm. Control Calidad	944	Oper. Orden. Personal
179	Cumplim.. montajes	431	Conductor calidad		
179	Cond. Bob. Kampf Espec.				
179	Controlador pedidos				
179	Volante Bobin. Fabric.				
199	Secret. Director Films				
NIVEL VI					
119	Oficial Sosas Sund	311	Mecánico «A»	932	Adm. Control Clientes
119	Conductor Viscosa	311	Tornero	932	Adm. Control Tesorería
129	Conductor Hilatura	311	Tubero especial	933	Adm. Compras
129	Máq. Regulador Tolva	311	Plomista y anticorrosivos	933	Adm. importaciones
139	Conductor Isol	311	Oficial Neumática		
149	Recuperador Baños «A»	213	Ajustador «A»	935	Adm. Entradas Almacén
179	Adm. Prep. Montajes	313	Elect. Mont. y Mant. «A»	938	Adm. Cont. Gestión
		315	Inspector Mant. Preventivo	938	Adm. Cont. Poducc.
		319	Adm. Plan-Prog. Mantemimit.	941	Adm. Asuntos Generales
		338	Mecánico calderas «A»	941	Adm. Nóminas y J. Portero
		339	Fogonero	961	Program.-Oper. Informático
		421	Analista 1. ^a		
		441	Analista Seguridad		
NIVEL VIII					
179	Pllanif. Program. Films	311	Montador mecánico «A»		
194	Adm. Export. «A»			931	Adm. Contabilidad General
NIVEL VIII					
		311	Contraestre tubero	991	Secret. D. General
169	Contraestre P. V. C.	313	Oficial Turno T. Eléct.		
178	Contram. Dev. Guillo. y Ar.	329	Contraestre Aguas y F.		
179	Contram. Bobin. Fabricac.	391	Delineante Proyectista		
195	Delegado Comercial	421	Contraestre Laboratorio		
NIVEL IX					
119	Contraestre Viscosa	311	Contraestre Mecánico	961	Anal. Program. Informático
129	Contraestre Hilatura	311	Contraestre Neumática		

CC.	División Films Puestos de trabajo	CC.	Servicios Puesto de trabajo	CC.	Estructura Puesto de trabajo
139	Contra maestre Isol	311	Contra maestre Electrónico		
159	Contram. Polietileno	311	Contra maestre Eléctrico		
		339	Contra maestre Calderas		
			NIVEL X	942	Ayudante Técnico Sanit.
			NIVEL XI		
		312	Jefe Taller Ajuste		
195	Jefe Adm. Ventas Dif. Films	392	Jefe Inversiones	413	Jefe Expediciones
			NIVEL XII		
972	Jefe Desarrollo Films	931		931	Jefe Cont. Tesorería
			NIVEL XIII		
		311	Jefe Taller Mecánico		
179	Jefe Bobin. Fabricación	313	Jefe Taller Eléctrico		
		339	Jefe Aguas Calder. Depurad.		
			NIVEL XIV		
129	Jefe de Hilatura	421	Jefe Laboratorio	938	Jefe Control Gestión
139	Jefe de Isol				
			NIVEL XV		
193	Jefe Fab. Plásticos	319	Jefe Ejecuc. Mantenimiento		
195	Jefe Delegado Regional				
			NIVEL XVI		
192	Jefe Produc. Films				

ANEXO II

Tablas de salarios brutos por niveles, en vigor a partir de 1-1-92

TOTAL ANUAL Y DISTRIBUCION

Nivel	Grupo Segur. Social	Total anual	DIF. PUESTO				
			Base 15 meses 455 días	Trabajo 13 meses 339 días	Lineal 15 meses 455 días	Extra Prima- vera	Prima Producción 12 meses
I	7-10-6	1.845.410	70.880 2.340	27.266 1.046,32	23.018 755	82.482	9.545
II	7-9-6	1.924.714	74.845 2.471	28.791 1.104,43	23.018 755	82.482	9.545
III	7-9-6	2.007.579	78.986 2.605	30.387 1.169,01	23.018 755	82.482	9.545
IV	5-8-6	2.094.169	83.317 2.749	32.051 1.231,17	23.018 755	82.482	9.545
V	5-8-6	2.184.663	87.842 2.897	33.791 1.299,47	23.018 755	82.482	9.545
VI	4-5-8	2.279.225	92.569 3.053	35.611 1.369,03	23.018 755	82.482	9.545
VII	4-5-8	2.405.293	98.875 3.262	38.032 1.460,40	23.018 755	82.482	9.545
VIII	4-5-8	2.481.301	102.675 3.388	39.494 1.515,50	23.018 755	82.482	9.545

Nivel	Grupo		DIF. PUESTO				Prima Producción 12 meses
	Segur.	Total anual	Base 15 meses 455 días	Trabajo 13 meses 339 días	Lineal 15 meses 455 días	Extra Prima- vera	
IX	4-5-8	2.589.213	108.071 3.565	41.569 1.596,26	23.018 755	82.482	9.545
X	3	2.701.973	113.709	43.737	23.018 755	82.482	9.545
XI	3	2.821.385	119.679	46.034	23.018	82.482	9.545
XII	3	2.942.958	125.758	48.372	23.018	82.482	9.545
XIII	2	3.071.645	132.191	50.848	23.018	82.482	9.545
XIV	1	3.206.113	138.916	53.432	23.018	82.482	9.545
XV	1	3.346.648	145.941	56.137	23.018	82.482	9.545
XVI	1	3.493.485	153.282	58.962	23.018	82.482	9.545

Prima especial Sábados y Domingos: 2.298

SUBASTAS Y CONCURSOS

Junta Administrativa de Orbaneja del Castillo

Pliego de condiciones económico administrativas por las que ha de regirse la adjudicación del arrendamiento del aprovechamiento de caza del coto privado número BU-10.085, así como del monte público número 316, de la pertenencia de la Junta Administrativa de Orbaneja del Castillo.

Objeto del arrendamiento: Los aprovechamientos de la caza del coto privado BU-10.085, así como del monte de utilidad pública número 316 «Loza y Toza».

Duración del Arriendo: Ocho años, en coincidencia con ocho temporadas de caza, dando comienzo con la temporada 1992-1993 y finalizando con la temporada 1999-2000, ambas inclusive.

Tipo de licitación: Se fija en dos millones de pesetas por anualidad, desglosadas de la siguiente forma: El 15% correspondiente a la tasación de los terrenos del monte de utilidad pública y el 85% a los terrenos pertenecientes a las fincas de propiedad particular y de la Junta Administrativa.

Garantías: Provisional del diez por ciento (10%) del tipo de licitación y la definitiva del 10% del importe de la adjudicación.

Presentación de proposiciones: Las proposiciones se presentarán en las dependencias de la Junta Administrativa desde la fecha de publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia y hasta una hora antes de la subasta, acto que tendrá lugar en dichas dependencias a las trece horas del onceavo día hábil siguiente a la fecha de publicación del anuncio en el Boletín, comenzándose a contar dichos días desde el siguiente hábil a la publicación.

Segunda subasta: Caso de resultar desierta la primera subasta, tendrá lugar una segunda, con el mismo tipo de licitación, transcurridos diez días hábiles a partir de la fecha en que se hubiere celebrado la primera, celebrándose esta segunda en el mismo lugar y hora anteriormente indicados.

Resto de condiciones: Examinar el pliego de condiciones expuesto en las dependencias de la Junta Vecinal.

Modelo de proposición:

Don, mayor de edad, vecino de, calle, pro-
visto de D. N. I. número, manifiesta: Que enterado de las
condiciones que han de regir la subasta para el arrendamiento de
los aprovechamientos de la caza existente en el coto privado BU-
10.085, incluido en el monte de utilidad pública número 316, acepta
totalmente dichas condiciones, comprometiéndose a satisfacer
anualmente por tal aprovechamiento la cantidad de pesetas
(expresese en letra y número), pagaderas de la forma establecida en
el pliego, comprometiéndose a cumplir asimismo las restantes con-
diciones del mismo.

(Fecha y firma del proponente).

El presente pliego de condiciones ha sido aprobado por la Junta Vecinal de Orbaneja del Castillo, en uso de las atribuciones que le están concedidas, en sesión de esta fecha.

Orbaneja del Castillo, a 23 de mayo de 1992. - El Presidente (ilegible).

4734.-7.920

Ayuntamiento de Villamayor de los Montes

Habiendo quedado desierta la subasta correspondiente a la adjudicación del aprovechamiento cinegético del coto de caza inscrito a nombre del Ayuntamiento de Villamayor de los Montes, BU-10.153, esta Corporación en sesión celebrada el pasado 23 de julio de 1992, acordó la adjudicación directa a favor de D. José María Azcue Bidaurrázaga, único interesado que se aproximaba a las condiciones estipuladas en el correspondiente pliego de condiciones.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Villamayor de los Montes, a 23 de junio de 1992. - El Alcalde (ilegible).

4715.-3.000

Ayuntamiento de Neila

Previamente autorizados por la Comsejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, se sacan en segunda subasta los siguientes aprovechamientos cinegéticos:

- Dos ciervos a rececho, a celebrar:
- El primero los días 22, 23 y 24 de septiembre.
- El segundo los días 1, 2 y 3 de octubre.

Tipo de licitación: 350.000 pesetas al alza por cada uno de ellos.

Fianza: Pago del total a la adjudicación.

Plicas: Hasta la hora y día de apertura, el 4 de agosto, a las 12 horas.

Lugar: Salón de Sesiones del Ayuntamiento.

Pliego de condiciones: De Manifiesto en Secretaría.

Neila, 2 de julio de 1992. - El Alcalde, Juan J. Ayuso Fernández.

4789.-3.000



Boletín Oficial
DE LA PROVINCIA DE BURGOS