



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION Anual 9.412 ptas. Semestral 5.408 ptas. Trimestral 3.250 ptas. Ayuntamientos 6.812 ptas. (I. V. A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 110 pesetas :—: De años anteriores: 220 pesetas	INSERCCIONES 190 ptas. por línea (DIN A-4) 125 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: recargo 100%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		Depósito Legal BU - 1 - 1958
Año 2000	Jueves 31 de agosto	Número 166

SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN BURGOS

Habiendo resultado imposible efectuar la presente notificación en el domicilio del interesado, se procede conforme a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a efectuar la misma a través de edictos en el «Boletín Oficial» de la provincia, ofreciendo un plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente anuncio, para formular alegaciones o proponer pruebas, si lo estiman conveniente, con la advertencia de que transcurrido dicho plazo el procedimiento seguirá su curso.

Se notifica lo siguiente:

— Acuerdo de iniciación de procedimiento sancionador número 488/2000 a don Aitor Arnaiz Mena, con D.N.I. 71.278.459, con domicilio en Padre Arregui, 17-6 D, de Burgos, por portar sustancias estupefacientes, infracción del artículo 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (B.O.E. número 46 de 22-2-92), pudiendo ser sancionado por el Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con multa de 50.005 pesetas (cincuenta mil cinco pesetas).

Burgos, a 2 de agosto de 2000. — El Subdelegado del Gobierno Accidental, José Francisco de Celis Moreno.

200006691/6766.— 3.000

PROVIDENCIAS JUDICIALES

MIRANDA DE EBRO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Número de identificación único: 09219 2 0201029/1999.

Juicio de faltas 229/2000.

Doña María José Domingo Brotons, Secretario del Juzgado de Instrucción número dos de Miranda de Ebro.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio de faltas número 229/2000, se ha extendido cédula de citación del tenor literal siguiente:

«El Juez del Juzgado de Instrucción número dos de Miranda de Ebro ha acordado citar a Arkaitz Ramos Redondo, nacido en San Sebastián, el día 8-8-76, hijo de Jose Luis y Lourdes, con Documento Nacional de Identidad número 72.721.654 y con su último domicilio conocido en Miranda de Ebro, a fin de que el próximo día 11 de octubre a las 10,00 horas, asista en la Sala de Visitas a la celebración del juicio de faltas arriba indicado, seguido por lesiones, en calidad de denunciante-denunciado.

Se le hace saber que deberá comparecer al acto de juicio con todos los medios de prueba de que intente valerse (testigos, documentos, peritos...) y que podrá acudir asistido de Letrado, si bien éste no es preceptivo.

Apercibiéndole que de residir en este término municipal, y no comparecer ni alegar justa causa que se lo impida, podrá imponérsele una multa, parándole el perjuicio a que hubiere lugar en derecho y que, en caso de residir fuera de este término, podrá dirigir escrito a este Juzgado en su defensa y apoderar a otra persona para que presente en dicho acto las pruebas de descargo que tuviere, conforme a lo dispuesto en el artículo 970 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Teniendo en cuenta que en caso de condena el importe de la multa puede depender de su solvencia económica, deberá aportar al acto del juicio documentación acreditativa de su situación económica y cargas familiares (nómina, tarjeta del INEM en caso de desempleo, declaración de renta, hipoteca, libro de familia, etc.).

Y para que conste y sirva de citación a Arkaitz Ramos Redondo, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, expido el presente en Miranda de Ebro, a 31 de julio de 2000. — La Secretario, María José Domingo Brotons.

200006701/6767.— 8.170

Número de identificación único: 09219 2 0201151/1999.

Juicio de faltas 209/2000.

Doña María José Domingo Brotons, Secretaria del Juzgado de Instrucción número dos de Miranda de Ebro y su partido judicial.

Doy fe y testimonio: Que en este Juzgado de mi cargo se sigue juicio de faltas número 198/2000, en el que ha recaído sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva, son del tenor literal siguiente:

«Sentencia. — En Miranda de Ebro, a 31 de julio de 2000.

La señora doña Blanca Isabel Subiñas Castro, Juez titular del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos de Miranda de Ebro y su partido judicial, habiendo visto y oído el juicio verbal de faltas seguido ante este Juzgado con el número de registro 198/2000, que versa sobre la presunta falta de amenazas, y en el cual intervienen en la calidad de denunciante Antonio Grande Rodríguez, quién citado en legal forma no comparece y en la calidad de denunciado Antonio Amilcar Moreira Vieira, quien citado no comparece.

Fallo. — Que debo absolver y absuelvo a Antonio Amilcar Moreira Vieira, de toda responsabilidad penal por los hechos que han dado origen a las presentes actuaciones con declaración de oficio de las costas procesales causadas en este proceso.

Leída y publicada esta sentencia, notifíquese al Ministerio Fiscal y a las partes con la advertencia de que no es firme y que contra ella cabe interponer ante este Juzgado recurso de apelación en el plazo de cinco días desde su notificación, que se habrá de formalizar mediante escrito motivado, para su conocimiento y resolución por el Magistrado correspondiente de la Audiencia Provincial de Burgos.

Librese testimonio de esta sentencia y únase a los autos de su razón, incorporándose la original al libro de sentencias penales.

Así por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo». Firmado y rubricado, Blanca Isabel Subiñas Castro.

Y para que conste y sirva de notificación a Antonio Amilcar Moreira Vieira, expido el presente en Miranda de Ebro, a 31 de julio de 2000. — La Secretaria Judicial, María José Domingo Brotons.

200006702/6768.— 7.220

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 3 de agosto de 2000 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo perteneciente a la empresa UCB Films La Cellophane Española, S.A., código convenio 0900362.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa UCB Films La Cellophane Española, S.A., suscrito por la representación de la misma y el Comité de Empresa, el día 13-7-2000 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 1-8-2000.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y según lo establecido en el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B.O.C. y L., 6-7-95), el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de atribución de funciones y servicios en materia de trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. número 183 de 24-9-97), acuerda:

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, 3 de agosto de 2000. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200006723/6791.— 163.305

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «UCB FILMS LA CELLOPHANE ESPAÑOLA, S.A.». BURGOS

CAPITULO I. — AMBITO DE APLICACION

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

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

Art. 3. — *Ámbito temporal*: El presente convenio entrará en vigor cuando lo firmen las partes sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Los efectos económicos lo serán a partir de 1 de enero 2000.

Su duración será hasta el 31 de diciembre 2001, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

El salario base y la diferencia puesto de trabajo, serán los que se detallan en las tablas salariales del anexo 2.

El incremento para 2000 será el 2,5%. El incremento para 2001, será el I.P.C. previsto por el Estado en los presupuestos generales.

Revisión salarial:

— En el supuesto de que el I.P.C. real en el año 2000 supere el 2,5%, se realizará la revisión correspondiente pagándose lo que exceda del 2,5%, conformándose las tablas para la aplicación del incremento del año 2001.

— Para el año 2001 se garantiza en el conjunto de los dos años el I.P.C. real más un punto de la suma de los dos I.P.C. reales de los años 2000 y 2001.

— El pago de atrasos a efectos de garantizar el I.P.C. real, se hará efectivo cuando se conozca el I.P.C. real de cada uno de los años.

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. — ORGANIZACION 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 (artículos 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.

CAPÍTULO 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 (indefinidos), a tiempo completo o tiempo parcial.
- Contratados por tiempo determinado.
- Eventuales.
- Interinos.
- Contratados a tiempo parcial.
- Contratados en prácticas.
- Contratos en formación.
- Contratos por obra y servicio.

Asimismo, podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad y descripción esté recogida en la legislación laboral vigente.

Los trabajadores en prácticas que concluyan satisfactoriamente su período 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.

Contrato en formación: La edad máxima, como estipula la Ley para contratar en esta modalidad, será hasta 21 años. Los representantes de los trabajadores, controlarán los tiempos dedicados a la formación teórica, para lo cual figurará en el contrato el método a seguir.

La empresa y los representantes de los trabajadores, determinarán los puestos en los que se contratará en esta modalidad.

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

Contrato para obra o servicio determinado. La duración es incierta y acabará cuando termine la necesidad del servicio para el que fue contratado. Se efectúa por escrito, debiendo hacer constar, tipo de obra.

La empresa y los representantes de los trabajadores, determinarán las tareas que pueden cubrir con esta modalidad de contrato.

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 10 miembros, 5 por cada parte, Social y Empresarial, la cual valorará los puestos de trabajo siguiendo la técnica y manual «HAY», y se reunirá al menos una vez al mes.

Determinados los valores otorgados a cada puesto de trabajo, se remitirá al Comité de Empresa quien 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 analizará 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 en 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 1.º de enero de cada año.

Instalaciones sin actividad: Por un período inferior a 2 meses, computándose estos dos meses por acumulación de paradas en el año natural, el trabajador trasladado será aquél cuyo puesto se encuentre sin actividad. En paradas superiores a este tiempo, será de aplicación al personal de menor antigüedad en el puesto. Nadie, en ningún caso, ocupará el puesto de un trabajador trasladado.

CAPÍTULO 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 meses

Estos plazos se interrumpirán por incapacidad temporal (enfermedad o accidente) o permisos.

Los que hayan cubierto el tiempo de prueba en contratos temporales, no estarán sujetos a estos plazos.

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

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

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

1) Entre el personal de la propia sección donde se produzca la vacante y en el caso de los Administrativos y Técnicos no titulados si no se llega a cubrir, la 2.ª 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:

1.º se efectuará la descripción.

2.º se hará la V.P.T.

3.º se sacará a concurso tal y como se describe en este capítulo de promociones.

Art. 16. — *Convocatorias*: Se darán a conocer mediante publicación en los tablones de anuncio de cada sección afectada con una antelación de viernes a miércoles a las 24 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 profesigráfico 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 sólo 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 seis 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 dos meses, como mínimo, en todos los casos, sin exceder de seis.

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:

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.

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 hubiese dado lugar el mismo. El orden de prioridad para este retorno, será el inverso al descrito anteriormente, es decir, tendrán derecho al retorno los más antiguos en el puesto de que se trate y solamente tendrán una única opción, ajustándose siempre a lo determinado en el primer párrafo.

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

CAPITULO V. — POLITICA SALARIAL

Art. 22. — *Niveles de retribución*: Estos quedarán constituidos por los conceptos y garantías que se establecen en los restantes artículos de este capítulo.

Las bases de estos niveles salariales 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 percepciones salariales para los puestos de trabajo, incluidos en los niveles del anexo número II del convenio, están integradas, por 2 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).

Los trabajadores en activo a 31 de diciembre de 1995, recibirán 29.826 pesetas mensuales en concepto lineal. De entre estos trabajadores, los Administrativos mantendrán el 4% por diferencia de jornada, sobre sueldo de base, antigüedad y diferencia puesto de trabajo, así como el plus complementario.

El 1 de enero del 2001 se modificarán los conceptos y garantías que se establecen en este capítulo con el incremento pactado para dicho año.

Art. 23. — Clasificación a efectos de Seguridad Social.

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

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

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 extraordinarias julio y Navidad:* Estas pagas consisten en el pago al personal de 30 días de su salario base definido en este convenio, incrementado con la antigüedad. Los trabajadores en activo a 31 de diciembre de 1995, percibirán una segunda paga de 29.826 pesetas.

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 el personal que estuviera en activo el 31 de diciembre de 1995, percibirá una segunda paga de 29.826 pesetas más la cantidad mensual por diferencia de puesto de trabajo correspondiente al nivel que cada trabajador tenga asignado.

Art. 26. — *Paga extraordinaria de primavera:* A esta paga tendrán derecho todos los trabajadores que estuvieran en activo en la empresa el 31 de diciembre de 1995, consistiendo en una paga extraordinaria, denominada de primavera, el día 17 de mayo, por un importe de 107.477 pesetas brutas por persona que corresponde al período enero/diciembre del presente año, por lo que

a las bajas posteriores al 17 de mayo que tuvieran derecho a esta paga, se les retendrá de su liquidación lo percibido de más.

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 282% de los importes diarios, por cada 8 horas de presencia, del jornal base y diferencia puesto de trabajo 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 282% con independencia de las horas que esté presente, excepto si son disfrute de asuntos propios o acumuladas.

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 a las 6 horas del día siguiente o desde las 23 a las 7 horas del día siguiente.

Art. 29. — *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 1.543 pesetas.

Turno de noche 7.304 pesetas.

Días 25 diciembre y 1 enero:

Turno de mañana 3.729 pesetas.

Turno de tarde 3.729 pesetas.

Turno de noche 1.543 pesetas.

Art. 30. — *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. 31. — *Pluses de sábado y domingo:* Se establece un plus de 2.994 pesetas exclusivamente los sábados y domingos, al personal que esté presente estos días o la parte que corresponda si excede o es menor de ocho horas.

Art. 32. — *Participación en la producción:* Se establece una dotación de 7,55 pesetas por cada Kg. de pasta consumida, con garantía anual de 171.924 pesetas por trabajador, con abono mensual de 14.327 pesetas, liquidándose el exceso, si lo hubiera, entre la plantilla en activo al 31 de diciembre. El percibo será proporcional.

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

En enero 2.001 se modificará en porcentaje resultante del aumento pactado para dicho año:

Art. 33. — *Lugar y forma de pago:* Las percepciones salariales, tanto diarias 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. El detalle de las cantidades se ajustará, en sus conceptos, a este convenio.

Art. 34. — El abono de los salarios correspondientes, se hará a través de la entidad bancaria que cada trabajador haya determinado.

Art. 35. — *Cómputo de antigüedad*: Todo el personal, en plantilla, disfrutará de un plus de antigüedad en la empresa, consistente en un 10% a los 6 años y quinquenios del 10 por 100, sobre los salarios o sueldos base convenidos en anexo II, con un máximo del 60 por 100.

Los 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. 36. — *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 ó 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. Si la empresa 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, por motivo de enfermedad, accidente o excedencia voluntaria por 1 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 temporal o excedencia citada.

Art. 37. — *Plus de toxicidad*. — Se percibirá un 20% sobre los conceptos retributivos de salario 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 este plus. 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. 38. — *Horas extraordinarias*: Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible, con arreglo a los siguientes criterios:

Quedan suprimidas las horas extraordinarias que no tengan carácter estructural.

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

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

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

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

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

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

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 del total del salario anual, exceptuando «prima de producción y prima de 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.

De todas formas, el disfrute de este tiempo debe ser realizado dentro de los 4 meses siguientes.

Las horas extraordinarias restantes se abonarán con el 100% hora de los conceptos retributivos citados.

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

CAPITULO VI. — CALENDARIO - JORNADA TRABAJO - HORARIOS - DESCANSOS - ENTRADAS Y SALIDAS - CAMBIOS DE SERVICIO - PERMISOS - VACACIONES

Art. 39. — *Calendario laboral*: En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el B.O.C. y L. 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 en base a 1.752 horas de trabajo efectivas año, equivalente a 219 días de 8 horas para el año 2000. En el año 2001 será en base a 1.744 horas de trabajo efectivas año, equivalentes a 218 días de 8 horas.

La jornada laboral en 2000 será de 219 días de trabajo con un total de 1.752 horas anuales de trabajo.

La jornada laboral en 2001 será de 218 días de trabajo con un total de 1.744 horas anuales de trabajo.

Cada trabajador, individualmente, dispone de 24 horas para asuntos propios.

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 21 de abril.

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. 40. – 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 y no generarán horas extraordinarias. Para evitar horas extraordinarias o de mayor esfuerzo, las ausencias por asuntos propios, siempre serán cubiertas por cubrebajas o volantes en las secciones que existan y sea necesario.

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.

Dirección y Comité de Empresa resolverán los problemas de disfrute que surjan.

La no utilización, durante el año natural, de las horas de asuntos propios no será compensada económicamente.

Art. 41. – Jornada de trabajo según horarios.

1. – Horario del personal a turno continuo (335/336 días de actividad industrial). Este personal cubre las 24 horas del día en jornada de 6 a 14 o de 7 a 15 horas, de 14 a 22 o de 15 a 23 horas y de 22 a 6 ó de 23 a 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 incorpore al suyo habitual.

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

Si a estos cubrebajas se les avisa que deben cubrir una vacante y esta incorporación se produce en día previsto de descanso, este primer día tendrá la consideración de horas extraordinarias, aplicándose lo previsto en el artículo 38.

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 pre-

cisa 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.

2. – Personal a 3 turnos. Jornada de 6 a 14 ó de 7 a 15 horas, de 14 a 22 ó de 15 a 23 horas y de 22 a 6 ó de 23 a 7 horas de lunes a viernes, intercambiando el turno semanalmente.

3. – Personal a 3 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 28 afectará exclusivamente al turno de 22 a 6 o de 23 a 7 horas.

8. – Durante la parada de verano por vacaciones de la actividad industrial, Mantenimiento y Administración tendrá una jornada de 7 a 15 horas.

Art. 42. – 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. 43. – 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. 44. – 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.C. y L. y B.O.P.

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

Art. 45. – 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. 38.

Art. 46. – 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.

A la hora de comenzar el trabajo deberá encontrarse el personal en su puesto de trabajo, e iniciar el mismo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto del Trabajador. Igualmente nadie podrá dejar su trabajo hasta la hora de finalización de la jornada.

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. — *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.

Art. 48. — *Cambio de turno de trabajo*: Todo trabajador podrá cambiar su turno de trabajo con permiso de su mando, asimismo permutar con un compañero de trabajo notificándolo a su mando con la antelación suficiente.

Art. 49. — *Comunicación de instrucciones en el servicio*: Al relevo del personal, el saliente comunicará al entrante las condiciones en que queda el trabajo y en el caso de haber ocurrido una avería u otra novedad, si la ha puesto o no en conocimiento de sus superiores, creándose al efecto el Libro de Incidencias de la instalación.

Art. 50. — *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 del I.N.S.S., o justificante que acredite la falta al trabajo, dentro de las 72 horas siguientes a producirse aquélla.

Art. 51. — *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 23 días laborables de lunes a viernes.

La retribución durante el período de vacaciones consistirá en: 31 días de salario base.

31 días de antigüedad.

27 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 cuanto a los que perciban sus emolumentos mensualmente, esta paga consistirá en el abono de una mensualidad más la media de las primas citadas en el párrafo anterior.

Si estando disfrutando sus vacaciones un trabajador fuera llamado por la empresa, deberá reintegrarse a su trabajo y si hubiese 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 documentalmete estos gastos.

Las vacaciones, con carácter general, se disfrutarán en período estival. No obstante, en lo que atañe a la actividad industrial, se tendrá en cuenta el Art. 39 de este convenio.

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. 52. — *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. 53. — *Permisos retribuidos*: Se concederá permiso con derecho a remuneración según este convenio, en los casos siguientes:

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

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

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

4.º — Durante 2 días, cuando el trabajador haya de trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los 200 km. de su residencia, y de 1 día en caso contrario por boda de padre, madre, hijo o hijo político, hermano o hermano político.

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

CAPITULO VII. — DIETAS - LICENCIAS - EXCEDENCIAS

Art. 55. — *Dietas*: Quienes por necesidades de la industria o por orden de la Empresa, tengan 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. 56. — *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. 57. — 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. 58. — *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 un 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. 59. — *Excedencia forzosa*: Se estará a lo que contempla el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII. — PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.

Art. 60. — *Competencia*: Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de premiar y corregir disciplinariamente a los trabajadores de la Empresa que se hayan 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. 61. — *Premios*: Se consideran como motivos dignos de premio, los siguientes:

- 1) Vinculación laboral.
- 2) Asistencia al trabajo.

Art. 62. — *Vinculación laboral*: Se acredita ésta por los servicios a la empresa durante un período de 25 y 40 años.

Art. 63. — *Asistencia al trabajo*.

1. Anual. Se considera con merecimiento para este premio, el 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. Tendrá 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. 53, no perderá este premio.

Art. 64. — *Recompensas*: Se establecen las siguientes recompensas.

a) Para la vinculación laboral, un reloj y una gratificación consistente en una mensualidad de su sueldo total a los 25 años de servicio a la empresa y de un recuerdo y 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, sin pérdida económica alguna.

b) Para la asistencia al trabajo anual, 1.000 pesetas para quien tenga el año/completo en las condiciones establecidas en el artículo 63 y 500 pesetas con una falta. Para el premio de asistencia mensual, recompensa de un día de sueldo base acumulativo.

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

c) 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, habiendo

oído en todo caso al Comité de Empresa, determinará el premio que corresponde en cada caso a cada una de ellas.

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

Art. 65. — *Faltas*: Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia en leves, graves y muy graves.

Art. 66. — *Circunstancias concurrentes*: 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. 67. — *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.

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 su Sindicato.

El interesado tendrá derecho a que esté presente, o no, 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. 68. — *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 la hora de salida del trabajo, salvo si están autorizados expresamente, o si ya se 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, según el art. 41 del convenio en el plazo de 1 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.

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

Art. 69. — *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 como con 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) Ausentarse sin licencia del Centro de Trabajo o pedir permiso alegando causa no existente y que pueda 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. 70. — *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 o de cualquiera de sus integrantes.

Se consideran como tales:

1) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. Fingir enfermedad o accidente.

2) 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.

3) 12 faltas repetidas o injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo durante 6 meses ó 20 durante un año.

4) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en los asuntos confiados.

5) 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.

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

7) 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.

8) El abuso de autoridad con los inferiores.

9) 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.

10) La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

11) La revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada.

12) La dedicación a actividades que impliquen competencia a la empresa.

13) La embriaguez durante el trabajo si es habitual.

14) 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.

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

16) 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.

17) 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.

18) 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.

19) Los actos de sabotaje.

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

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

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

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

24) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada.

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

Art. 71. — *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. 72. — *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. 73. — 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. 74. — *Expedientes*: No es preceptivo la incoacción de expediente para sancionar las faltas cometidas por el personal, excepto en los casos tipificados por Ley.

Art. 75. — *Notificación de sanciones*: Las sanciones por faltas leves, podrán en algunos casos ser comunicadas verbalmente y confirmadas posteriormente por escrito. Las sanciones por faltas graves y muy graves, serán comunicadas por escrito.

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

Art. 76. — *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. 77. — *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. 78. — *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. 79. — El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política en materia de prevención de riesgos laborales, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

En cuantas materias afecten a la seguridad y la salud en el trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos que la desarrollen.

Art. 80. — El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por 8 miembros, 4 en representación de la empresa, que lo integrarán Servicios Médicos y 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 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 en la empresa.

Art. 81. — El Secretario será elegido por el Comité de Seguridad y Salud, siendo sus reuniones con periodicidad mensual.

Art. 82. — *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 sistemática y actualizable a fin de que permita una puesta al día de forma constante.

— Los plazos y fases de su desarrollo.

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

La información obtenida por secciones se entregará al Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud, conforme se vaya elaborando.

Art. 83. — *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 Prevención o Técnico de Seguridad, considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave o inminente.

Art. 84. — *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 Seguridad y Salud.

Art. 85. — *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. 86. — *Protección del medio ambiente*.

La empresa informará al Comité de Seguridad y Salud 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. Asimismo y si fuera necesario la empresa solicitará la colaboración de las instituciones oficiales para la obtención de tal fin.

CAPITULO X. — REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 87. — *Enfermedad y accidente*.

1. La empresa abonará a los trabajadores, en caso de incapacidad temporal, el complemento necesario hasta alcanzar el 100% que corresponda, para lo que los artículos aplicables de este convenio son 22 y 35.

2. Accidente. Idem. Art. anterior.

3. El pago del complemento previsto en los apartados 1 y 2 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.

4. 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.

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

Art. 88. — *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 segunda entrega de ropa de trabajo se realizará a cambio de la usada.

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. 89. — *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 de pesetas en el momento actual, siendo su número de 6 al año, 3 en el 1.º semestre y 3 en el 2.º 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. 90. — *Servicios médicos*: Con independencia de la finalidad específica que su Reglamento le impone, velará por la conservación y mejora de salud, no sólo de sus trabajadores, sino que estará también dispuesto a la ayuda de las familias de los mismos, mediante consultas médicas, igualmente se prestará el servicio de inyectables a los trabajadores fuera de servicio y a los familiares, teniendo en cuenta que estos servicios se realizarán fuera de las horas punta, 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 Seguridad y Salud 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.

El Art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla las siguientes modalidades de reconocimientos:

Previos.

Periódicos.

De retorno al trabajo.

Periódicos especiales (autorizando la excepción según el artículo 22).

A petición del trabajador.

Art. 91. — *Seguro*: La empresa contratará un seguro de vida para todos los trabajadores, cuyo pago correrá a cargo exclusivo de la empresa.

Este seguro no afectará al trabajador que se manifieste en contrario, al no cumplimentar el impreso correspondiente a requerimiento expreso de la Dirección de la Empresa con un representante legal de los trabajadores.

Art. 92. — La empresa entregará al personal en activo el 20 de diciembre de cada año un paquete de productos Navideños.

CAPITULO XI. — DERECHOS SINDICALES

Art. 93. — *Comité de Empresa*.

1) *Funciones*: Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1.1. Ser informados por la dirección de la empresa.

1.1.1. 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.

1.1.2. 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.

1.1.3. 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.

1.1.4. En función de la materia de que se trate.

1.1.4.1. 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.

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

1.1.4.3. 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.

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

1.1.4.5. 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.

1.2. La designación de la representación social en las Comisiones de Trabajo recogidas en el Art. 11, valoración de puestos de trabajo; Art. 17, tribunal de exámenes; Art. 80 Comité de Seguridad y Salud; Art. 89, mejoras sociales; Art. 97, de formación; lo serán a propuesta y elección del Comité de Empresa.

1.3. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.3.1. 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.

1.3.2. Las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

1.3.4. 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.

1.3.5. 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.

1.3.6. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1.1.1 y 1.1.3 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.

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

2. Garantías:

2.1. Ningún miembro del Comité de Empresa 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, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido improcedente de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

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

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

2.3. 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.

2.4. 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. 94. – 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 con reconocida implantación nacional 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.

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

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

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

2.8. La empresa dará a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa los TC-1 y TC-2.

Art. 95. – 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. 96. – *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 hubiese.

CAPITULO XII

Art. 97. – *Formación:* Se crea una Comisión Paritaria de Formación compuesta de 2 representantes de la empresa y 2 de los trabajadores, que intervendrán en cuantos planes se propongan.

CAPITULO XIII. – COMISION PARITARIA

Art. 98. – 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. 99. – 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 las Representaciones Sindicales firmantes, decidirán quiénes han de ser los representantes de ambas partes.

Art. 100. – La Comisión Paritaria estará formada por representantes de la empresa y de 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. 101. – *Moderador:* El moderador será elegido en cada reunión por mayoría simple.

Art. 102. – 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 miembros designados según artículo 99, en un trabajador que únicamente en este caso, no tendrá voto.

Art. 103. – Los asesores serán designados libremente por los componentes de la Comisión Paritaria.

Art. 104. – 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 TRANSITORIA

El contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, que se regula en la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre de 1997, podrá concertarse con aquellos trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en «La Cellophane Española, S.A.», mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos y las modalidades previstas en el art. 9 del presente convenio colectivo, existente al 17 de mayo de 1997, o que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 1998. Las condiciones y efectos de dicha conversión serán los mismos que los establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997 y 64/1997.

DISPOSICION FINAL

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

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

* * *

ANEXO I

Producción		Servicios		Estructura	
C.C.	Puesto de Trabajo	C.C.	Puesto de Trabajo	C.C.	Puesto de Trabajo
NIVEL I					
179	Cond. Máq. Rollitos	619	Cond. Máq. Rollitos	943	Ordenanza
179	Ayudante Devanadoras				
179	Ayudante Guillotinas				
179	Empaquet. y Selección Guillot.				
179	Enfardador Viruta				
179	Cortador Mandriles				
NIVEL II					
159	Ayudante Polietileno	311	Herramientista	413	Transp. Embalajes
169	Ayudante P.V.C.	312	Ayudante Taller Ajuste		
179	Empaquetador	935	Dependiente Almacén		
189	Almacenero Clásico				
NIVEL III					
149	Recuperador Baños -B-	413	Almacenero	413	Cond. Carr. Transp. Int.
159	Alim. Máq. Polietileno	413	Embalador Expediciones	443	Portero
179	Afilador Cuchillas	934	Oficial Cuadrilla		
179	Embalador Bobinadoras	934	Peón		
179	Conductor Guillotinas	935	Oficial Almacén		
179	Conductor Devanadoras				
179	Ayudante Bobinadoras				
194	Adm. Exportaciones -C-				

<i>Producción</i>		<i>Servicios</i>		<i>Estructura</i>	
<i>C.C.</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>	<i>C.C.</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>	<i>C.C.</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>
			NIVEL IV		
129	Enganchador Hilatura	311	Mecánico -B-	413	Oficial Albaranes
129	Enrollador Hilatura	311	Soldador	413	Of. Carr. Ent. Mercan.
169	Preparador P.V.C.	311	Fontanero	443	Guarda
189	Cond. Bobinadoras Bielloni	312	Ajustador -B-	935	Adm. Salidas Almacén
179	Almacenero King	313	Electricista Mto. -C-	943	Chofer
193	Adm. Fabric. Plásticos	314	Albañil 2.ª		
193	Analista 2.ª Plásticos	315	Engrasador		
195	Embalador Plásticos	329	Conductor Cal		
	Conductor Depuradora	349			
			NIVEL V		
119	Conductor Simplex	311	Tubero -A-	413	Adm. Expediciones
129	Colorista Enganchador	312	Ajustador -B-	413	Oficial Expediciones
139	Enrrollador Isol	313	Elect. Mont. y Mto. -B-	619	Conductor Estirable
139	Recuperador Barniz	314	Albañil 1.ª	944	Adm. Bilingüe
139	Recuperador Disolventes	316	Análisis Mto.	944	Oper. Ordenador Personal
159	Conductor Polietileno	349	Conductor Depur. y Cal	771	Corresp. Ventas Nacional
179	Adm. Bobinadoras				
179	Conduc. Bobinadora				
179	Volante Bobinadora Fabr.				
			NIVEL VI		
119	Oficial Sosas Sund	311	Mecánico -A-	931	Adm. Cont. Fact. y Proveed.
119	Conductor Viscosa	431	Controlador Calidad	933	Adm. Compras
129	Conductor Hilatura	311	Tornero	933	Adm. Importaciones
129	Maquinista Regulador Tolva	311	Tubero Especial	935	Adm. Entradas Almacén
139	Conductor Isol	311	Plomista y Anticorr.	938	Adm. Control Gestión
149	Recuperador Baños -A-	311	Oficial Neumático	941	Adm. Asuntos Generales
192	Adm. Fab. y C.C. Films	312	Ajustador -A-	961	Progr. Operador Informát.
		313	Electricista -A-		
		319	Adm. Plan. Progr. Mto.		
		339	Fogonero		
		421	Analista 1.ª		
		421	Analista Calidad		
		431	Controlador Calidad		
		441	Analista Seguridad		
		451	Secret. Dirección Calidad		
			NIVEL VII		
179	Adm. Prepar. Montajes -A-	311	Montador Mecánico -A-	774	Adm. Exportación -A-
179	Cond Bobin. Turno Contin.	312	Ajustador	775	Corresponsal OPP
774	Planif. Progr. Films	338	Mecánico Mant. Calderas	931	Adm. Cont. Cliente/Banco
				931	Adm. Gestión Tesor. Caja
				931	Adm. Contabilidad Gral.
			NIVEL VIII		
169	Contramaestre P.V.C.	311	Contram. Tubería y Soldadura	771	Delegado Comercial
		313	Oficial Turno Taller Elect.	935	Adm. Almacén General
		391	Delineante Proyectista	991	Secretaria Dirección Gral.
			NIVEL IX		
119	Contramaestre Viscosa	311	Contramaestre T. Mecánico	932	Gestor de Cobros
129	Contramaestre Hilatura	311	Contramaestre T. Neumática	933	Asistente Jefe Compras
139	Contramaestre Isol	421	Contramaestre Laboratorio		
159	Contramaestre Polietileno	311	Contramaestre T. Electrónico		
179	Contramaestre Bobinadoras	311	Contramaestre T. Eléctrico		
		338	Contramaestre Calderas		

<i>Producción</i>		<i>Servicios</i>		<i>Estructura</i>	
<i>C.C.</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>	<i>C.C.</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>	<i>C.C.</i>	<i>Puesto de Trabajo</i>
			NIVEL X		
		937	Auditor Interno	942	Ayudante Técnico Sanitario
		941	Gestor Adm. Personal		
			NIVEL XI		
		312	Jefe Taller Ajuste	413	Jefe Expediciones
			NIVEL XII		
451	Jefe Form. y Aseg. Calid.	319	Responsable Mantenimiento	961	Jefe Desarrollo Informát.
				971	Resp. Cont. Calid. y Proceso
			NIVEL XIII		
129	Jefe Baños Hilat. y Color	313	Jefe Taller Eléctrico		
139	Jefe de Isol	319	Jefe Mantenimiento		
193	Jefe Fabricación Plásticos	339	Jefe Aguas Cald. Depur.		
179	Jefe Bobinadoras Fabric.	492	Jefe Asistencia Técnica		
			NIVEL XIV		
129	Jefe de Hilatura	421	Jefe de Laboratorio	931	Jefe Contabil. Tesor.
				938	Jefe Control Gestión
			NIVEL XV		
		319	Jefe de Ingeniería		

* * *

ANEXO II

TABLAS DE SALARIOS BRUTOS POR NIVELES, EN VIGOR A PARTIR DE 01/01/2000 TOTAL ANUAL Y DISTRIBUCION

<i>Nivel</i>	<i>Grupo</i>	<i>Sueldo base</i>	<i>Dif. Pto. trabajo</i>	<i>Total anual</i>	<i>Prima producción</i>
		<i>15 meses</i>	<i>12 meses</i>		<i>12 meses</i>
	<i>Segur. Social</i>	<i>455 días</i>	<i>313 días</i>		
I	6/9	92.501 3.049	35.559 1.364,00	1.814.228	14.327
II	9	97.674 3.221	37.539 1.437,79	1.915.583	14.327
III	6/7/8/9	102.952 3.395	39.755 1.522,74	2.021.342	14.327
IV	5/6/8/9	108.647 3.582	41.864 1.604,68	2.132.074	14.327
V	4/5/08	114.516 3.775	44.163 1.693,50	2.247.691	14.327
VI	4/5/08	120.661 3.978	46.551 1.784,45	2.368.523	14.327
VII	5/8	128.925 4.250	49.651 1.903,96	2.529.689	14.327
VIII	2/4/5/8	133.925 4.415	51.501 1.974,63	2.626.884	14.327
IX	4/5	140.905 4.645	54.264 2.080,71	2.764.738	14.327
X	2/3	148.297	57.036	2.908.887	14.327
XI	2/3	156.077	60.029	3.061.505	14.327
XII	2/3	163.997	63.076	3.216.863	14.327
XIII	1/2/3	172.382	66.300	3.381.332	14.327
XIV	1/3	181.142	69.671	3.553.178	14.327
XV	1/2	190.298	73.193	3.732.781	14.327
XVI	1	199.865	76.873	3.920.447	14.327

Prima especial sábados y domingos, 2.994 pesetas

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS**Servicio Territorial de Medio Ambiente**

Por don Tomás Martínez Lujambio y don Baltasar Errasti Navarro, se ha solicitado la adecuación del coto privado de caza, matrícula BU-10.132, con una superficie de 1.272 Has. Situado en el término municipal de Villorejo-Isar.

Lo que se hace público para que durante el plazo de veinte días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, cuantas personas se hallen interesadas puedan examinar el expediente, en las oficinas del Medio Natural, calle Juan de Padilla, sin número, de lunes a viernes y de 9,00 a 14,00 horas.

Burgos, 5 de julio de 2000. — El Jefe del Servicio Territorial de Medio Ambiente, Gerardo Gonzalo Molina.

200005891/6769.— 3.000

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS**Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería**

Terminada la publicación del acuerdo de concentración parcelaria de la zona de Quintanilla Somuño, Villavieja de Muño y Arroyo de Muño (Burgos), el Servicio Territorial de la Consejería de Agricultura y Ganadería de la Junta de Castilla y León en Burgos, en uso de las facultades concedidas en el artículo 54 de la Ley 14/1990, de 28 de noviembre, de Concentración Parcelaria de Castilla y León, ha resuelto entregar la posesión y poner por tanto, a disposición de los interesados las fincas de reemplazo que respectivamente les corresponda, a partir del día en que este aviso se haga público en el «Boletín Oficial» de la provincia. En las Entidades Locales Menores afectadas, se hallan expuestos los planos de la zona y una relación de propietarios y de los lotes adjudicados a cada uno, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 56 de la citada Ley.

Se tendrá en cuenta lo establecido en el Plan de Siembras de la zona, y asimismo todo lo que con carácter general esté regulado por la Consejería.

Burgos, 1 de agosto de 2000. — El Jefe del Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería, P.A., Baudilio Fernández-Mardomingo Barriuso.

200006787/6910. — 3.000

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL DUERO**Secretaría General**

Aprobación de los cánones de regulación y de las tarifas de utilización del agua correspondiente a la Junta de Explotación del Alto Duero

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 309 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos publicó, en fecha 6 de junio de 2000, anuncio por el que se acordaba someter a información pública durante quince días los valores económicos para las tarifas de utilización del agua en los Canales de la Junta de Explotación del Alto Duero, que resultaban de los estudios económicos realizados.

Durante el plazo mencionado se han producido reclamaciones cuya complejidad puede demorar la pertinente resolución de esta Presidencia, por lo que, de conformidad con lo establecido

en el artículo 310 del mencionado Reglamento del Dominio Hidráulico, he resuelto aplicar provisionalmente y a buena cuenta las tarifas de utilización del agua en el ámbito de la Junta de Explotación del Alto Duero correspondientes a la campaña 1999 por los valores que a continuación se indican, que fueron las últimas aprobadas devenidas firmes, y ordenar a la Secretaría General que proceda a notificar las liquidaciones individuales correspondientes inmediatamente después de que esta resolución se haya publicado en los mismos Boletines Oficiales en los que se publicó el estudio económico.

Una vez resueltas las reclamaciones formuladas se procederá, en su caso, a practicar las correspondientes liquidaciones complementarias de las que ahora se practican con carácter provisional.

Tarifas de utilización del agua:

<i>Tramo o canal</i>	<i>Valor aprobado</i>
Canal de Aranda	11.276 ptas/Ha. real o equivalente
Canal de Aranda Zona del Cura	3.594 ptas/Ha. real o equivalente
Canal de La vid	13.120 ptas/Ha. real o equivalente
Canal de Guma	6.791 ptas/Ha. real o equivalente

La naturaleza económico-administrativa de esta resolución la hace susceptible de ser impugnada mediante recurso de reposición potestativo regulado en el Real Decreto 2.244/1979, de 7 de septiembre que podrá interponerse ante esta Presidencia en el plazo de quince días, a contar desde esta publicación y también mediante reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo Regional de Castilla y León, en el plazo de quince días también a contar desde esta publicación o desde la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición (que se podrá entender producida cuando hayan transcurrido treinta días desde su interposición, sin que haya recaído resolución expresa), de acuerdo con los trámites y procedimiento establecidos en el Reglamento regulador de estas reclamaciones aprobado por Real Decreto 391/1996, de 1 de marzo, no siendo posible simultanear ambas vías de impugnación.

Valladolid, 26 de julio de 2000. — El Presidente, Carlos Alcón Albertos.

200006684/6771.— 7.410

Comisaría de Aguas

Don José Esteban Mazuela, con domicilio en Avenida del Cid, 77-1.ª derecha-1, Burgos, solicita autorización para corta de árboles, en el cauce del río Arlanzón, en término municipal de Villazopeque (Burgos).

Información pública.—

La autorización solicitada comprende la corta de 27 chopos, situados en el cauce del río Arlanzón, en el paraje denominado «La Chopera y La Requejada».

El perímetro es de 0,80 a 1,50 metros del suelo.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 72 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril, a fin de que, en el plazo de treinta días, contados a partir de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, puedan presentar reclamaciones los que se consideren perjudicados, en la Alcaldía de Villazopeque (Burgos), o ante esta Secretaría de la Confederación Hidrográfica del Duero, calle Muro, 5, Valladolid, donde se hallan de manifiesto los expedientes de referencia (AR 6750/00 BU).

Valladolid, a 20 de julio de 2000. — El Secretario General, Eduardo Mora Cazorla.

200006621/6749.— 3.800

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Tesorería

Anuncio de cobranza del impuesto sobre bienes inmuebles (I.B.I.) de 2000

Ejercicio: 2000.

Período de cobranza: Del 6 de septiembre al 6 de noviembre.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados que el período voluntario de cobro para los recibos del ejercicio 2000 correspondiente al impuesto sobre bienes inmuebles (antigua Contribución Territorial Rústica y Urbana), será el comprendido entre los días 6 de septiembre al 6 de noviembre, ambos inclusive, del presente año.

Forma de pago: De acuerdo con el nuevo sistema establecido para el pago de tributos municipales por recibo, en período voluntario, los contribuyentes que no tengan domiciliación permanente de sus tributos deberán presentar el aviso de pago que se distribuye, personándose por sí o a través de tercero en las oficinas de la Entidad Colaboradora, Caja de Burgos, de lunes a viernes, en horario de 9,00 a 14,00 horas, o en cualquiera de las Entidades autorizadas al efecto:

Caja de Ahorros del Círculo Católico de Obreros de Burgos, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, Caja España Inversiones, Caja Duero, Caja Madrid, Banesto, Caja Laboral Popular, Citibank España, La Caixa, Banco Pastor, Caja Rural Burgos, Banco Santander Central Hispano, Ibercaja y Bankinter.

Este documento (aviso de pago) servirá como justificante de pago con la validación mecánica o firma y sello autorizado de la entidad financiera.

En caso de que no se reciba el aviso de pago o de extravío del mismo, se podrá solicitar un duplicado en cualquier oficina de Caja de Burgos.

Para quienes tengan domiciliación permanente de sus recibos, la fecha de adeudo en cuenta será el último día de pago (6 de noviembre de 2000).

Domiciliación de recibos: Para evitarle molestias y esperas innecesarias se le sugiere la conveniencia de domiciliar el pago del tributo para ejercicios sucesivos en su entidad financiera, para lo cual deberá cumplimentar debidamente la orden de domiciliación que aparece en el aviso de pago.

Advertencia: A las deudas no satisfechas dentro del período voluntario de cobranza se les aplicará un recargo del 20 por ciento más los intereses de demora que se generen, salvo que la deuda se satisfaga antes de la notificación de la providencia de apremio, en cuyo caso el recargo será del 10 por ciento.

Burgos, 18 de agosto de 2000. — El Alcalde, Angel Olivares Ramírez.

200006982/7125. — 7.268

SUBASTAS Y CONCURSOS

Junta Vecinal de Quintanilla Somoñó

Aprobado por esta Junta Vecinal, el pliego de condiciones económico-administrativas que han de regir la contratación de las obras de acondicionamiento de la Casa Consistorial-usos múltiples de Quintanilla Somoñó, incluidas en el «Plan Fondo de Cooperación Local para el 2000», se expone al público por un plazo de quince días en la Secretaría de la Junta al objeto de su examen y reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia la licitación pública por concurso en procedimiento abierto y trámite urgente, para la contratación de las obras, si bien la licitación se aplazará cuanto sea preciso en el supuesto que se formulen reclamaciones al pliego.

1.º — Objeto: Obras de acondicionamiento de la Casa Consistorial-usos múltiples.

2.º — Tipo de licitación: El presupuesto de contrata de la obra asciende a 1.740.000 pesetas. En la oferta de los licitadores se entenderá comprendido el beneficio industrial y el I.V.A., pudiendo ser mejorado a la baja.

3.º — Fianzas: Los licitadores deberán constituir una fianza provisional del 2%, siendo la definitiva del 4% del presupuesto de adjudicación.

4.º — Plazo de ejecución: El plazo de ejecución total de la obra será de un mes a partir de la formalización del contrato.

5.º — Proyecto y pliego de condiciones: Podrán examinarse en la Secretaría de la Junta Vecinal durante el plazo de presentación de proposiciones.

6.º — Plazo y presentación de proposiciones: En la Secretaría de la Junta Vecinal en el plazo de quince días naturales siguientes a la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

7.º — Apertura de pliegos: En la Secretaría de la Junta Vecinal, a las 12 horas del sábado siguiente a aquél en que termine el plazo para presentación de proposiciones.

8.º — Modelo de proposición y documentación a presentar: Según se establece en el pliego de condiciones en la Secretaría de la Junta Vecinal.

Quintanilla Somoñó, a 18 de agosto de 2000. — El Alcalde Pedáneo, Abilio Pardo Marín.

200006981/7126. — 5.320

ANUNCIOS URGENTES

Ayuntamiento de Frías

Exposición pública del pliego de cláusulas administrativas particulares, y simultánea convocatoria de licitación para la contratación de las obras de «ampliación del abastecimiento de agua y saneamiento en Frías, fase II».

Aprobado por la Alcaldía el pliego de cláusulas administrativas particulares que han de regir la subasta mediante procedimiento abierto para contratar las obras que a continuación se detallan, se expone al público por espacio de ocho días, a efectos de reclamaciones.

Simultáneamente se convoca pública subasta, si bien la licitación se aplazará cuando resulte necesario, en el supuesto de formularse reclamaciones contra el pliego de cláusulas.

1. — Objeto: La ejecución de las obras de «ampliación del abastecimiento de agua y saneamiento en Frías, fase II», con un presupuesto de ejecución por contrata de veinticinco millones trescientas sesenta y tres mil ciento diecisiete (25.363.117) pesetas, según proyecto redactado por el Ingeniero don Javier Ramos García.

2. — Tipo de licitación: 25.363.117 pesetas, IVA incluido, que podrá mejorarse a la baja.

3. — Plazo de ejecución: Seis meses.

4. — Garantías: Provisional, 507.262 pesetas. Definitiva, 4% del importe de adjudicación del contrato.

5. — Expediente: Podrá examinarse en la Secretaría del Ayuntamiento durante el plazo de presentación de proposiciones, en días y horas hábiles. Los interesados podrán obtener copia del mismo en Papelería Diteca, con domicilio en la calle Vitoria, n.º 43, de Burgos, y teléfono 947 27 08 92.

6. – Presentación de proposiciones: En la Secretaría del Ayuntamiento, de 9 a 14 horas, durante veintiséis días naturales, contados desde el siguiente al de inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, que quedará prorrogado al siguiente hábil cuando el último sea sábado o festivo.

7. – Apertura de proposiciones económicas: En el Salón de Actos del Ayuntamiento, a las 13 horas del segundo lunes hábil siguiente al de la finalización del plazo de presentación.

8. – Modelo de proposición y documentación complementaria:

– Los licitadores presentarán dos sobres (A y B), cerrados, en los que figurará además del nombre de la empresa licitadora y de la indicación de su contenido, la siguiente inscripción: «Proposición para la subasta de las obras de».

– El sobre A, contendrá la documentación acreditativa de la personalidad y características del contratista, según lo exigido en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

– El sobre B, contendrá únicamente la proposición económica, que se ajustará al modelo que figura en la cláusula XXV del pliego de condiciones generales.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 122, del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, y artículo 78 del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

En Frías, a 16 de agosto de 2000. – El Alcalde-Presidente (ilegible).

200006963/7138. — 14.440

Exposición pública del pliego de cláusulas administrativas particulares, y simultánea convocatoria de licitación para la contratación de las obras de «urbanización de la calle del Horno, fase II».

Aprobado por la Alcaldía el pliego de cláusulas administrativas particulares que han de regir la subasta mediante procedimiento abierto para contratar las obras que a continuación se detallan, se expone al público por espacio de ocho días, a efectos de reclamaciones.

Simultáneamente se convoca pública subasta, si bien la licitación se aplazará cuando resulte necesario, en el supuesto de formularse reclamaciones contra el pliego de cláusulas.

1. – Objeto: La ejecución de las obras de «urbanización de la calle del Horno, fase II», con un presupuesto de ejecución por contrata de seis millones setecientos sesenta y nueve mil trescientas cincuenta y cinco (6.769.355) pesetas, según proyecto redactado por el Ingeniero don Javier Ramos García.

2. – Tipo de licitación: 6.769.355 pesetas, IVA incluido, que podrá mejorarse a la baja.

3. – Plazo de ejecución: Tres meses.

4. – Garantías: Provisional, 135.387 pesetas. Definitiva, 4% del importe de adjudicación del contrato.

5. – Expediente: Podrá examinarse en la Secretaría del Ayuntamiento durante el plazo de presentación de proposiciones, en días y horas hábiles. Los interesados podrán obtener copia del mismo en Papelería Diteca, con domicilio en la calle Vitoria, n.º 43, de Burgos, y teléfono 947 27 08 92.

6. – Presentación de proposiciones: En la Secretaría del Ayuntamiento, de 9 a 14 horas, durante veintiséis días naturales, contados desde el siguiente al de inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, que quedará prorrogado al siguiente hábil cuando el último sea sábado o festivo.

7. – Apertura de proposiciones económicas: En el Salón de Actos del Ayuntamiento, a las 13 horas del segundo lunes hábil siguiente al de la finalización del plazo de presentación.

8. – Modelo de proposición y documentación complementaria:

– Los licitadores presentarán dos sobres (A y B), cerrados, en los que figurará además del nombre de la empresa licitadora y de la indicación de su contenido, la siguiente inscripción: «Proposición para la subasta de las obras de».

– El sobre A, contendrá la documentación acreditativa de la personalidad y características del contratista, según lo exigido en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

– El sobre B, contendrá únicamente la proposición económica, que se ajustará al modelo que figura en la cláusula XXV del pliego de condiciones generales.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 122, del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, y artículo 78 del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

En Frías, a 16 de agosto de 2000. – El Alcalde-Presidente (ilegible).

200006962/7139. — 14.440

Ayuntamiento de Palacios de la Sierra

De conformidad con el acuerdo adoptado por el Pleno de esta Entidad, en sesión celebrada el día 4 de agosto de 2000, y en base a lo dispuesto en el artículo 50.4 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, se dispone la exposición al público del avance correspondiente a la elaboración de las normas urbanísticas de este municipio de Palacios de la Sierra, por un período de un mes mediante la inserción de sendos anuncios en el «Boletín Oficial» de la provincia y en uno de los diarios de mayor difusión de la provincia, a cuyo efecto se hace saber que el expediente se halla de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento donde podrá ser examinado en el plazo de referencia.

Palacios de la Sierra, a 17 de agosto de 2000. – El Alcalde, José Alonso Alonso.

200006986/7137. — 6.000

Ayuntamiento de Presencio

Por don Jesús Díez Hortigüela, vecino de Presencio, se solicita licencia para actividad clasificada, para nave de porcino, para 960 plazas, en finca en Valdorca, parcela 788, polígono núm. 1, de este término municipal de Presencio.

Se expone al público el expediente por espacio de quince días hábiles en la Secretaría Municipal, al objeto de su examen y reclamaciones, en virtud de lo preceptuado en el artículo 5.1 de la Ley 3/93, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas.

Presencio, a 3 de agosto de 2000. – El Alcalde-Presidente (ilegible).

200006800/7140. — 6.000

Ayuntamiento de Sasamón

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada al efecto, aprobó el pliego de cláusulas económico-administrativas que han de regir, mediante subasta, procedimiento abierto y tramitación urgente, la contratación de las obras denominadas «ampliación agua potable en la red de saneamiento de Sasamón», el cual se expone al público por plazo de ocho días hábiles, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que puedan presentarse alegaciones o reclamaciones al mismo.

Simultáneamente, se anuncia la subasta, si bien la licitación se aplazará, si así resulta necesario, en el supuesto de que se formularan reclamaciones contra el pliego de condiciones.

1. – Objeto del Contrato: Ejecución de la obra «ampliación de agua potable en la red de saneamiento de Sasamón», según proyecto redactado por el señor Ingeniero de Caminos D. Javier Ramos García.

2. – Procedimiento y forma de adjudicación: La adjudicación del contrato se llevará a cabo por procedimiento abierto y tramitación urgente.

La forma de adjudicación será por subasta, que versará sobre un tipo expresado en dinero con adjudicación al licitador que oferte el precio mas bajo.

3. – Tipo de licitación: El tipo de licitación se fija en trece millones quinientas ochenta y siete mil una (13.587.001) pesetas, en el que se considera incluido el I.V.A. y demás tributos de las distintas esferas fiscales.

4. – Garantías: La provisional se fija en el 2% del presupuesto del contrato. La definitiva en el 4% del precio de adjudicación.

5. – Propositiones: Declarada de urgente la tramitación del expediente para la adjudicación del contrato de referencia, se reduce el plazo de presentación de proposiciones al de trece días naturales contados a partir del siguiente al que aparezca publicado el anuncio de licitación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Tales proposiciones podrán presentarse en la Secretaría del Ayuntamiento de Sasamón, los días hábiles comprendidos en dicho lapso de tiempo, de 9 a 14 horas.

Figurará la inscripción: Proposición para optar a la subasta para adjudicar la contratación de las obras «ampliación de agua potable en la red de saneamiento de Sasamón».

La presentación de proposiciones supone por parte del licitador la aceptación expresa de las cláusulas de este pliego, y la declaración responsable de que reúne todas y cada una de las condiciones para contratar con la Administración.

6. – Contenido de las proposiciones:

– Sobre «A»: Documentos acreditativos de la personalidad del licitador.

– Sobre «B»: Oferta económica de conformidad con el modelo de proposición que figura al final del presente anuncio.

7. – Apertura de proposiciones: El primer día hábil siguiente a la terminación del plazo de presentación de proposiciones, a las 13,15 horas, en el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial, ante el Sr. Alcalde-Presidente o Corporativo en quien delegue, y dos Concejales de la Corporación actuando como Vocales, asistidos por el Sr. Secretario o Funcionario que le sustituya, se procederá, en acto público, a la apertura de las ofertas económicas, dando cuenta del resultado de la calificación previa de la documentación administrativa general, pudiendo desechar en este acto aquellas ofertas que no ajustándose al modelo de proposición produzcan duda racional acerca del compromiso que contrajera el licitador.

Una vez calificada por la Mesa de Contratación, la documentación presentada en tiempo y forma, procederá en los términos antes indicados a la apertura de las ofertas económicas, y las elevará con el acta y la propuesta que estime pertinente, a la Corporación Municipal para la adjudicación del Contrato.

8. – Modelo de proposición:

Don, con residencia en, provincia de, calle, n.º, con Documento Nacional de Identidad número, enterado de las condiciones y requisitos que se exigen para la adjudicación de las obras de «ampliación agua potable en la red de saneamiento de Sasamón», se comprometo en su propio nombre y derecho/en nombre de la empresa, con N.I.F., la cual representa (táchese lo que no proceda) a tomar a su cargo la ejecución de las mismas con estricta sujeción a los expresados requisitos y condiciones, aceptando incondicionalmente las cláusulas del pliego de cláusulas administrativas particulares y declarando responsablemente que reúne todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con la Administración.

A los efectos de lo expresado en el párrafo anterior se comprometo a ejecutar las obras por la cantidad total de pesetas.

En, a de de 2000.

Firma y sello del oferente.

Ilmo. Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Sasamón.

En Sasamón, a 23 de agosto de 2000. – El Alcalde, Daniel Peña.

200007081/7146. — 26.600

Ayuntamiento de Cillaperlata

Exposición pública del pliego de cláusulas administrativas particulares, y simultánea convocatoria de licitación para la contratación de las obras de «reforma en la red de abastecimiento de agua en Cillaperlata».

Aprobado por la Alcaldía el pliego de cláusulas administrativas particulares que han de regir la subasta mediante procedimiento abierto para contratar las obras que a continuación se detallan, se expone al público por espacio de ocho días, a efectos de reclamaciones.

Simultáneamente se convoca pública subasta, si bien la licitación se aplazará cuando resulte necesario, en el supuesto de formularse reclamaciones contra el pliego de cláusulas.

1. – Objeto: La ejecución de las obras de «reforma en la red de abastecimiento de agua en Cillaperlata», con un presupuesto de ejecución por contrata de dos millones sesenta y ocho mil ochocientos veintiséis (2.068.826) pesetas, según proyecto redactado por el Ingeniero D. Javier Ramos García.

2. – Tipo de licitación: 2.068.826 pesetas, IVA incluido, que podrá mejorarse a la baja.

3. – Plazo de ejecución: Tres meses.

4. – Garantías: Provisional, 41.376 pesetas. Definitiva, 4% del importe de adjudicación del contrato.

5. – Expediente: Podrá examinarse en la Secretaría del Ayuntamiento durante el plazo de presentación de proposiciones, en días y horas hábiles. Los interesados podrán obtener copia del mismo en Papelería Diteca, con domicilio en la calle Vitoria, n.º 43, de Burgos, y teléfono 947 27 08 92.

6. – Presentación de proposiciones: En la Secretaría del Ayuntamiento, de 9 a 14 horas, durante veintiséis días naturales, contados desde el siguiente al de inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, que quedará prorrogado al siguiente hábil cuando el último sea sábado o festivo.

7. – Apertura de proposiciones económicas: En el Salón de Actos del Ayuntamiento, a las 20 horas del segundo lunes hábil siguiente al de la finalización del plazo de presentación.

8. – Modelo de proposición y documentación complementaria:

– Los licitadores presentarán dos sobres (A y B), cerrados, en los que figurará además del nombre de la empresa licitadora y de la indicación de su contenido, la siguiente inscripción: «Proposición para la subasta de las obras de».

– El sobre A, contendrá la documentación acreditativa de la personalidad y características del contratista, según lo exigido en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

– El sobre B, contendrá únicamente la proposición económica, que se ajustará al modelo que figura en la cláusula XXV del pliego de condiciones generales.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 122, del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, y artículo 78 del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

En Cillaperlata, a 16 de agosto de 2000. – El Alcalde-Presidente (ilegible).

200006964/7151. — 14.440