



Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCIÓN Anual 8.961 ptas. Semestral 5.150 ptas. Trimestral 3.090 ptas. Ayuntamientos 6.489 ptas. (I. V. A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo	INSERCIÓNES 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	ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 103 pesetas —: De años anteriores: 206 pesetas	Depósito Legal BU - 1 - 1958
Año 1994	Lunes 24 de enero	Número 15

GOBIERNO CIVIL

Habiéndose intentado la notificación sin resultado alguno, por la presente y de acuerdo con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, se notifica a doña María Edilia Rodríguez Estrada, de nacionalidad colombiana, la resolución del Gobierno Civil de Burgos, de 3 de enero de 1994, denegatoria de la exención del requisito de visado previo a la obtención del permiso de residencia en España, del tenor literal siguiente:

«Vista la solicitud de exención de visado formulada por la ciudadana nacional de Colombia, doña María Edilia Rodríguez Estrada en razón a los motivos alegados por la misma en su instancia y resultando que los mismos no se encuentran entre los que pueden considerarse excepcionales en razón a las previsiones de los artículos 5.4 y 22.3 del Reglamento de Ejecución de la Ley Orgánica 7/1985, de derechos y libertades de los extranjeros en España, Aprobado por Real Decreto 1119/1986, de 26 de mayo, y a las instrucciones dictadas por los Departamentos Ministeriales competentes para su puesta en práctica.

Este Gobierno Civil acuerda denegar lo solicitado.

Notifíquese la presente resolución a la persona interesada con la advertencia de que este trámite en modo alguno justifica la permanencia en España al margen de las condiciones reglamentarias previstas al efecto, por lo que si ha superado los plazos legales de estancia deberá abandonar de inmediato el territorio nacional so pena de incurrir en las causas de expulsión previstas en el artículo 26.1 a) de la Ley Orgánica 7/1985 citada.

La presente resolución pone fin a la vía administrativa con arreglo a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 1119/1986, y contra ella puede interponerse recurso ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, según establece el artículo 107.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sobre Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, recurso que puede presentar en los términos previstos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 7/1985 también ante las representaciones diplomáticas o consulares en su país de procedencia.

Burgos, 3 de enero de 1994. — El Gobernador Civil, César Braña Pino.

218.—3.420

Habiéndose intentado la notificación sin resultado alguno, por la presente y de acuerdo con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de

las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, se notifica a doña Cecilia Ferriera Oliveira, de nacionalidad brasileña, la resolución del Gobierno Civil de Burgos, de 3 de enero de 1994, denegatoria de la exención del requisito de visado previo a la obtención del permiso de residencia en España, del tenor literal siguiente:

«Vista la solicitud de exención de visado formulada por la ciudadana nacional de Brasil, doña Cecilia Ferriera Oliveira en razón a los motivos alegados por la misma en su instancia y resultando que con fecha 10 de noviembre de 1993 se dictó resolución por la Secretaría de Estado para la Seguridad-Dirección de la Seguridad del Estado por la que se decretaba su expulsión del territorio nacional con prohibición de entrada en el mismo por un período de tres años.

Este Gobierno Civil acuerda denegar lo solicitado.

Notifíquese la presente resolución a la persona interesada con la advertencia de que este trámite en modo alguno justifica la permanencia en España al margen de las condiciones reglamentarias previstas al efecto, por lo que si ha superado los plazos legales de estancia deberá abandonar de inmediato el territorio nacional so pena de incurrir en las causas de expulsión previstas en el artículo 26.1 a) de la Ley Orgánica 7/1985 citada.

La presente resolución pone fin a la vía administrativa con arreglo a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 1119/1986, y contra ella puede interponerse recurso ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, según establece el artículo 107.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sobre Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, recurso que puede presentar en los términos previstos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 7/1985 también ante las representaciones diplomáticas o consulares en su país de procedencia.

Burgos, 3 de enero de 1994. — El Gobernador Civil, César Braña Pino.

219.—3.420

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número cuatro

Don Roger Redondo Argüelles, Magistrado-Juez de Primera Instancia número cuatro de Burgos.

Ha acordado: En expediente de convocatoria junta extraordinaria seguido en este Juzgado con el número 385/93, promo-

vido por don Pedro García Güemes, contra «Repar Auto, S. A. L.», convocar a Junta General Extraordinaria de la Sociedad Anónima Laboral «Repar Auto, S. A. L.», con el siguiente orden del día:

1. — Presentación de cuentas de los ejercicios 1990 y 1991.
2. — Efectuar una auditoría de las cuentas correspondientes a los ejercicios 1991 y 1992.
3. — Disolución de la Sociedad Anónima Laboral, por no reunir los requisitos e incurrir en los supuestos de disolución.

La Junta se celebrará el día 18 de febrero de 1994, a las 17 horas en primera convocatoria, y el día siguiente a la misma hora en segunda convocatoria, en el domicilio social, calle Villarcayo, número 14, bajo, de Burgos, la cual será presidida por don Emilio Jordán Manero.

Y para que sirva de notificación y citación a los interesados y sea publicado el presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, expido y firmo el presente en Burgos, a 3 de enero de 1994. — El Juez, Roger Redondo Argüelles.

222.—3.800

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número seis

Don Juan Carlos Juarros García, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número seis de Burgos.

Hago saber: Que en este Juzgado, a instancia de Javier Turzo Yagüe e Isabel López García, se tramita al número 59/93, expediente de dominio para inmatricular en el Registro de la Propiedad de Burgos la siguiente finca:

«Una finca urbana sita en Palacios de Benaver en el término municipal de Isar, provincia de Burgos, en su calle Carretera Barrio Mayor, 7, de 120 m.² Linda: derecha, con el número 9 de la Carretera Barrio Mayor; izquierda, con calle y fondo con calle. Sobre la referida parcela urbana se encuentra construida, propiedad de los solicitantes, la siguiente edificación: vivienda unifamiliar compuesta de planta semi-sótano destinado a garaje. Planta baja compuesta de porche, vestíbulo, cocina, salón, baño y cuatro dormitorios. Jardín delantero. Tiene una superficie construida de 220 m.²»

Dicha finca la adquirió a don Melecio López Pérez, hoy fallecido, en el año 1974.

En virtud de lo acordado en resolución dictada con esta fecha en dicho expediente, se cita por medio del presente a las persona signoradas a quienes pudiera perjudicar la acción ejercitada para que dentro de los diez días siguientes a la publicación de este edicto puedan comparecer en este Juzgado alegando cuanto a su derecho convenga, bajo los apercibimientos legales si no lo verifican.

Dado en Burgos, a 11 de enero de 1994. — El Juez, Juan Carlos Juarros García.

275.—4.560

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

Cédula de citación

Don José Luis Gómez Arroyo, Secretario del Juzgado de Instrucción uno de Aranda de Duero y su partido.

En virtud de lo acordado por el señor Juez de Instrucción uno de esta villa, en el día de la fecha se cita a don José Antonio Domínguez Plaza, con último domicilio conocido en calle El Corralón, 2, de Adrada de Haza (Burgos) y en la actualidad en paradero desconocido, para que comparezca en la Sala de Audiencias de este Juzgado al objeto de asistir a la celebración del juicio de faltas 311/93, que tendrá lugar el día 25 de enero de 1994, a las 11 horas, en calidad de denunciado.

Se previene a las partes que deberán concurrir a dicho acto provistos de los medios probatorios de que intenten valerse.

Se apercibe tanto a las partes como a los testigos que de no comparecer, ni alegar justa causa para dejar de hacerlo, les parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

En Aranda de Duero, a 11 de enero de 1993. — El Secretario, José Luis Gómez Arroyo.

338.—3.800

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO DE BURGOS

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha, en autos número 611/93, seguidos a instancia de Amparo Ibáñez Rojo contra Tecdebur, S. L. y Fogasa sobre cantidad, se ha mandado citarles para que el día 22 de febrero a las 12,30 horas de su mañana comparezca ante este Juzgado para la celebración del acto de conciliación y de juicio en su caso, en la reclamación que se ha dejado expresada advirtiendo que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intente valerse.

Y para que sirva de citación en forma legal a la empresa Tecdebur, S. L., la cual se encuentra en desconocido domicilio habiendo sido el último en calle Juan Ramón Jiménez, Pentasa 3, nave 237, para que comparezca en este Juzgado el día y hora señalado, advirtiendo que las demás comunicaciones se practicarán en los estrados del Juzgado, salvo las que puedan revestir forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento, y para que sea publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido en Burgos, a 3 de enero de 1994. — La Secretario (ilegible).

224.—3.000

ANUNCIOS OFICIALES

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEON

Sala de lo Contencioso-Administrativo de Burgos

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso-administrativo siguiente:

Número 1.713/1993, a instancia de Castellana de Publicidad Exterior, S. L., contra resolución del Ayuntamiento de Burgos, de 11 de noviembre de 1993, por el que se desestima el recurso de reposición interpuesto contra resolución de dicho Ayuntamiento de 29 de septiembre de 1993, requiriendo el cerramiento de determinados emplazamientos en donde se encuentran instaladas vallas publicitarias propiedad de la recurrente.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniere, según lo establecido en los artículos 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Burgos, 21 de diciembre de 1993. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

114.—3.000

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso-administrativo siguiente:

Número 1.740/1993, a instancia de Administración General del Estado, contra acuerdo de la Junta Vecinal de San Martín de Losa, de 7 de octubre de 1993, por la que se dejaba desierta la subasta del acotado de setas del Monte Escabroso, número 43, o de dicho término municipal.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer si les conviniere, según lo establecido en los artículos 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Burgos, 27 de diciembre de 1993. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

180.—3.040

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

Convenios Colectivos

Resolución de 25 de diciembre de 1993 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «UCB La Cellophane Española, S. A.», de Burgos, código convenio 0900362.

Visto el texto del convenio colectivo de Trabajo de la empresa «UCB La Cellophane Española, S. A.», suscrito por la Dirección de la misma y el comité de empresa en representación de los trabajadores el día 16 de diciembre de 1993 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 11 del mes actual.

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

1. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

2. — Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

3. — Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 28 de diciembre de 1993. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Javier Aibar Bernard.

**Convenio Colectivo de «UCB Films La Cellophane
 Española, S. A.» de Burgos**

CAPITULO I

Ambito de aplicación

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

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

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

Los efectos económicos lo serán a partir del 1 de diciembre de 1993.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1995, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

La retribución anual para 1994 será la que se detalla en las tablas salariales del anexo 2.

Estas tablas en sus conceptos mensuales o diarios serán de aplicación desde el 1 de diciembre de 1993.

El incremento para 1995 será del IPC real 1994, modificándose las tablas citadas en 1 de enero de 1995.

De resultar el IPC real 1995 superior al IPC real 1994 aplicado, se actualizarán las tablas 1994 en este IPC, siendo estas tablas las válidas para la negociación del Convenio de 1996.

Las diferencias resultantes si el IPC real 1995 es superior al IPC real 1994, se abonarán al personal durante el primer trimestre de 1996.

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

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

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

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

CAPITULO III

Clasificación del personal

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

Técnicos titulados.

Administrativos.

Técnicos no titulados.

Cualificados y no cualificados.

Subalternos.

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

Fijos.

Contratados por tiempo determinado.

Eventuales.

Interinos, y

Contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas.

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

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

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

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

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

Son los trabajadores contratados a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo. Los trabajadores contra-

tados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

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

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

Son trabajadores contratados en formación laboral aquellos jóvenes mayores de 16 y menores de 20 años que ingresan en la empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprende mediante el pago de una retribución. El empresario se obliga a proporcionar al trabajador contratado en formación laboral una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas, traslados, cambios de puesto

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

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

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

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

Técnicos titulados, 6 meses.

Técnicos no titulados, 3 meses.

Administrativos, 3 meses.

Especialistas y Subalternos, 2 meses.

No cualificados, 2 semanas.

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

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

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

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

1) Entre el personal de la propia sección donde se produzca la vacante y en el caso de los Administrativos y Técnicos no titulados si no se llega a cubrir, la 2.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 12 horas, como mínimo, a la fecha de celebración de las pruebas y deberán contener los puestos a cubrir, fechas y programas a desarrollar.

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

Art. 18. — *Resultados.* — De los declarados aptos en el examen del personal de la sección, el Jefe de la misma y el Tribunal de exámenes decidirán quién pasa a efectuar el período de adaptación, indicando un solo suplente si lo hay. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran el número de plazas, quedarán en expectación de cubrir las vacantes que se produzcan en el mismo puesto en los 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 o 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 afectuará visitas periódicas al puesto por alguno de sus miembros.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

Política salarial

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

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

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

Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajo, incluidos en los niveles del anexo número 2 del convenio están integradas por tres conceptos, a saber:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 26. — *Paga extraordinaria de primavera.* — Todo el personal de la empresa percibirá una paga extraordinaria, denominada de primavera, el día 17 de mayo, por un importe de 90.021 pesetas brutas por persona que corresponde al período enero/diciembre del presente año, por lo que a las bajas posteriores al 17 de mayo se les retendrá de su liquidación lo percibido de más.

En 1 de enero de 1995, se modificará en el % resultante del aumento pactado para dicho año.

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

Caso de que por disposición legal hubiera que abonar al personal una participación por beneficios, el costo total de la paga extraordinaria de primavera se deduciría del costo que correspondiera a la mencionada participación por beneficios, de tal forma, que si el costo por beneficios es

superior al de la paga, se deduciría éste de aquél, interpretando la disposición legal la comisión mixta. Caso contrario, se mantendría la cantidad pactada.

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

Art. 28. — *Plus con nocturnidad.* — Se abonará al personal el 50 por 100 del haber que corresponda por los conceptos jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo, por cada día que presten sus servicios, desde las 22/23 horas hasta las 6/7 del día siguiente.

Art. 29. — *Primas fiestas de Navidad y Año Nuevo.* — El personal que por necesidades de su calendario trabaje los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, percibirá las siguientes primas:

Días 24 y 31 de diciembre:

Turno de tarde, 1.291 pesetas.

Turno de noche, 6.118 pesetas.

Días 25 de diciembre y 1 de enero:

Turno de mañana, 3.123 pesetas.

Turno de tarde, 3.123 pesetas.

Turno de noche, 1.291 pesetas.

En enero de 1995 se modificarán en el % resultante del aumento pactado para dicho año.

Art. 30. — *Plus dominical.* — Se abonará el 55 por 100 de los conceptos jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo a quienes presten servicios los domingos y días festivos, aun cuando descansen en día diferente de la semana al que se refiere este apartado.

Art. 31. — *Plus de sábado y domingo.* — Se establece un plus de 2.311 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.

En 1 de enero de 1995, se modificará en el % resultante del aumento pactado para dicho año.

Art. 32. — *Participación en la producción.* — Se establece una dotación de 6,32 pesetas por cada Kg. de pasta consumida, con garantía anual de 144.000 pesetas por trabajador, con abono mensual de 12.000 pesetas, liquidándose el exceso si lo hubiera, entre la plantilla en activo el 31 de diciembre y en la nómina de este último mes.

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

La aplicación del 6,32 Ptas./Kg. pasta consumida desde 1 de diciembre 1993 lo será sólo sobre la consumida en dicho mes

En enero 1995, se modificará en el % resultante del aumento pactado para dicho año.

Art. 33. — *Lugar y forma de pago.* — Los haberes tanto diarios como mensuales se liquidarán mensualmente. Los días en que se llevarán a cabo estas liquidaciones serán siempre antes del día 5 del mes siguiente al que corresponda el pago.

Art. 34. — El percibo del metálico correspondiente a los haberes, se hará a través de la entidad bancaria que cada trabajador haya determinado.

Art. 35. — *Cómputo de antigüedad.* — Todo el personal disfrutará de un plus a su antigüedad en la empresa, que consistirá en la aplicación de dos trienios del 5 por 100 y quinquenios del 10 por 100, sobre los salarios o sueldos base convenidos en anexo 2, con un máximo del 60 por 100.

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

Asimismo, se estimarán los servicios prestados, en el período de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en

la plantilla de la empresa, computándose el tiempo para este premio, a partir del primer día del mes siguiente al ingreso del trabajador.

Art. 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 cuatro meses durante un año o seis durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa el nivel adecuado.

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

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

Art. 37. — *Plus de toxicidad.* — Se percibirá un 20 por 100 sobre los conceptos retributivos de sueldo base y diferencia puesto de trabajo diarios, excluida la antigüedad, en aquellos puestos de trabajo donde lo establezca la autoridad competente y hasta tanto no desaparezcan las causas por las que fue establecido éste. Este porcentaje podrá ser inferior en todo caso si lo decidiera la autoridad laboral competente.

Los trabajadores de puestos de trabajo que perciban plus de toxicidad y lleven como mínimo diez 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 aquéllas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

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

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

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

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

La empresa compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición del trabajador, percibiendo por su mayor esfuerzo una gratificación del 90 por 100 sobre el importe de una hora diaria de las tablas con convenio del total de salarios 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.

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

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

CAPITULO VI

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

Art. 39. — *Calendario laboral.* — En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «B.O.E.» y en el «Boletín Oficial» de la provincia, 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 1.776 horas de trabajo efectivas año, equivalente a 222 días de ocho horas.

La actividad laboral en 1994/1995 será de 221 días de trabajo con un total de 1.768 horas anuales de trabajo.

Cada trabajador, individualmente, dispone de veinticuatro horas para asuntos propios, por lo que el total de horas anuales por trabajador será de 1.744.

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

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

Art. 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.

En todo caso, las intenciones de utilización de estas horas por los trabajadores deberán ser solicitadas con un mínimo de anticipación de cinco 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 compensado económicamente.

Art. 41. — *Jornada de trabajo según horarios:*

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

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

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

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

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 contraamaestre en ausencia de éste como «puesto superior», recibirán la formación precisa para efectuarlo correctamente, siempre que reúna las dotes de mando necesarias.

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

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

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

4. — *Restos 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, etcétera.

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

8. — Durante la parada de verano por vacaciones de la actividad industrial, mantenimiento tendrá una jornada de 7 a 15 horas.

Art. 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 siete 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.E.» y «Boletín Oficial» de la provincia.

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 dos horas como mínimo, aunque su permanencia en fábrica sea inferior a este tiempo, en las condiciones establecidas en el artículo 37.

Art. 46. — *Control de entrada y salida.* — El control de entrada y salida del personal se verificará exclusivamente en la portería, mediante relojes registradores u otro procedimiento que se pueda establecer, debiendo utilizar el sistema establecido todo el personal sin excepción.

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

Art. 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.

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

Art. 49. — *Comunicación e instrucciones en el servicio.* — Al relevo del personal, el saliente comunicará al entrante las condiciones en que queda el trabajo y en el caso de haber ocurrido una avería u otra novedad, 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 de la S. S. o justificante que acredite la falta al trabajo, dentro de las setenta y dos 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 o 30 días naturales.

La retribución durante el período de vacaciones consistirá en:

30 días de salario base.

30 días de antigüedad.

30 días concepto lineal.

26 días concepto diferencia puesto de trabajo.

Y prima de producción,

más la media resultante de los importes de los tres 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 de los mismos emolumentos que percibe normalmente 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 hubiere pasado menos de siete días laborables de las mismas, no se le contarán estos días a efectos de cómputo de sus vacaciones en dicho año, teniendo derecho a una compensación económica por los gastos que le hayan supuesto el interrumpir sus vacaciones, justificando documentalmente estos gastos.

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

Art. 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 base, antigüedad, lineal y a la diferencia de puesto de trabajo, en la forma establecida por el Estatuto del Trabajador, en los casos siguientes:

1.º Durante tres días naturales, que podrán ampliarse a dos más, cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto de más de 200 Km., en los casos de alumbramiento de esposa, 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 dos 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 un día en caso contrario, por fallecimiento de sobrino o tío de ambos cónyuges.

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

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

Cuando algún trabajador tuviera necesidad por algunos 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 tenga que efectuar viajes o desplazarse a otras localidades, disfrutarán de las dietas que tiene establecida la empresa. Estas dietas serán hechas públicas durante el mes de enero de cada año.

Art. 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 un año y no mayor de cinco 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 cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

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

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

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

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

Art. 59. — *Excedencia forzosa.* — El personal pasará a esta situación cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

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

CAPITULO VIII

Premios, faltas y sanciones

Art. 60. — *Competencia.* — Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de premiar y corregir disciplinariamente a los trabajadores de la empresa que se hagan acreedores a ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 61. — *Premios.* — Se consideran como motivos dignos de premio, los siguientes:

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

Art. 62. — *Actos heroicos.* — Se consideran los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Art. 63. — *Actos meritorios.* — Se consideran los que no exigiendo una grave exposición de su vida o integridad, si necesitan una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

Art. 64. — *Espíritu de servicio.* — Consiste en realizar éste, de forma no corriente y formularia, sino con entrega total de las facultades todas del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hecho concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y subordinando a ello su comodidad e incluso, a veces, su interés particular, sin nada ni nadie que se lo exija.

Art. 65. — *Vinculación laboral.* — Se acredita ésta, por los servicios a la empresa durante un período de veinticinco y cuarenta años.

Art. 66. — *Asistencia al trabajo.* — 1. Anual. Se considera con merecimiento para este premio, al personal subalterno, cualificado y no cualificado que a lo largo de todo el año no haya faltado al trabajo. No se consideran faltas al trabajo las pérdidas de jornada como consecuencia de accidentes o por los motivos familiares y de representación sindical establecidos en el convenio.

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

Art. 67. — *Recompensas.* — Se establecen las siguientes recompensas:

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

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

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

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

Art. 68. — *Faltas.* — Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia en leves, graves y muy graves.

Art. 69. — *Circunstancias concurrentes.* — Con el fin de calificar con toda objetividad, el jefe de la sección a que pertenezca el trabajador que haya cometido la falta deberá hacer constar las circunstancias concurrentes a los efectos de que sean tenidas en cuenta, al aplicar la sanción que corresponda en justicia.

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

- Reincidencias y reiteración.
- Imprudencia, simple intención y malicia.
- Ligereza o ingenuidad y advertencia plena.
- Educación, formación y competencia.
- Escándalo, reserva.
- Gravedad del daño causado.
- Estado anímico y fisiológico.

Art. 70. — *Procedimiento a seguir en las faltas y defensa.* — El proceso a seguir, cuando se cometa una falta será:

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

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

El interesado tendrá derecho, si así lo desea, a que esté presente un representante del comité de la empresa o sección sindical.

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

Art. 71. — *Faltas leves.* — Son las acciones u omisiones, en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño; se consideran como faltas:

1. — La falta al trabajo durante media o una jornada.
2. — No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo.
3. — La falta de limpieza en las máquinas o herramientas y servicios.
4. — Dejar papeles, trapos o desperdicios fuera de los lugares designados para recogerlos.

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

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

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

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

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

En las primeras y segundas ocasiones, llamada de atención verbal por el Departamento de Personal.

En la tercera ocasión, llamada de atención por escrito.

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

Siempre que los retrasos no tenga la oportuna justificación.

11. — No comunicar a los jefes las lesiones que se produzcan los trabajadores o dejar de presentarse inmediatamente en los servicios médicos, aún cuando se consideren leves las lesiones.

Art. 72. — *Faltas graves.* — Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grave.

Se consideran como tales:

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

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

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

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

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

6. — La embriaguez no habitual dentro del trabajo.

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

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

9. — La falta de aseo que produzca queda justificada de los compañeros.

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

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

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

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

Art. 73. — *Faltas muy graves.* — Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es tal que perturba fuertemente la vida normal de la empresa.

Se consideran como tales:

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

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

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

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

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

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

7) El abuso de autoridad con los inferiores.

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

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

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

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

12) La embriaguez durante el trabajo si es habitual.

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

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

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

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

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

18) Los actos de sabotaje.

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

20) La modificación por propia cuenta, sin autorización de los aparatos o dispositivos de protección; la sanción se impondrá previa información del comité de salud y condiciones de trabajo.

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

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

23) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada.

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

Art. 74. — *Sanciones.* — Las sanciones debe ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación o la sanción se dé al personal la oportunidad de corregirse.

Art. 75. — *Clases de sanciones.* — Las sanciones a imponer, según la falta cometida, las circunstancias modificativas, concurrentes y el grado de participación del inculpado, 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. 76. — 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. 77. — *Expedientes*. — No es preceptivo la incoación de expediente para sancionar las faltas cometidas por el personal, excepto en los casos tipificados por Ley.

Art. 78. — *Notificación de sanciones*. — Las sanciones por faltas leves podrán en algunos casos ser comunicadas verbalmente y confirmadas posteriormente por escrito. Las sanciones por faltas graves y muy graves serán comunicadas por escrito.

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

Art. 79. — *Cancelación de notas*. — Las notas desfavorables por falta leve quedarán anuladas en el caso de transcurrir sesenta días sin otra sanción.

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

Art. 80. — *Prescripción de faltas*. — Las faltas leves prescribirán a los diez 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 veinte días y las muy graves a los sesenta días si en tal plazo no se procede a la imposición de sanción o a la apertura de expediente.

Art. 81. — *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. 82. — En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

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

Art. 83. — El comité de salud laboral y condiciones de trabajo estará compuesto por 8 miembros, 4 en representación de la empresa, en los servicios médicos y el jefe de mantenimiento, y 4 en representación social, elegidos por el comité de empresa, el cual procurará obtener la mayor representación de las diferentes áreas de fábrica.

El comité por cada reunión que celebre extenderá el acta correspondiente, de la que se remitirá una copia al comité de empresa y a la Dirección, para que tenga carácter ejecutivo. Además, se enviará copia a la Delegación de trabajo y a las secciones sindicales con representación de la empresa.

Art. 84. — El secretario será elegido por el comité de S. L. y C. T. e Higiene.

Art. 85. — El comité de salud laboral y condiciones de trabajo será puntualmente informado de todos los programas que en materia de seguridad e higiene se establezcan en la empresa, así como del presupuesto destinado a los mismos.

Siempre que visiten la empresa inspectores del Gabinete de Seguridad e Higiene o de Inspección de Trabajo para investigar un accidente, será acompañado por un miembro de cada grupo sindical que pertenezca al comité de salud laboral y condiciones de trabajo.

Art. 86. — *Salud laboral y condiciones de trabajo plan de prevención*. Se diseñará durante la vigencia del presente convenio, un plan de prevención consistente en:

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

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

— La fijación de objetivos preventivos.

— Los plazos y fases de su desarrollo.

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

— La información obtenida por secciones se entregará al comité de empresa y comité de salud laboral y condiciones de trabajo, conforme se vaya completando.

Art. 87. — *Derechos y obligaciones de los trabajadores en la protección de su salud*:

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

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

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

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

— Proponer a su responsable paralizar su trabajo si, previa consulta a un delegado de salud o técnico de seguridad, considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave o inminente.

Art. 88. — *Evaluaciones ambientales*. — Todo nuevo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberá ser evaluado en el menor plazo posible. Los resultados de esta evaluación deberán ser comunicados al trabajador afectado y a los componentes del comité de salud laboral y condiciones de trabajo, quedando convenientemente archivado.

Art. 89. — *Excepcionalidad de los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos*. — Todo trabajador que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea estimado, por aproximación, insalubre, penoso, tóxico o peligrosos, tendrá carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos realizar los esfuerzos necesarios para eliminar este carácter.

Art. 90. — *Protección del medio ambiente*. — La empresa informará al comité de salud laboral y condiciones de trabajo previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener incidencia sobre el medio ambiente externo a la empresa.

CAPITULO X

Régimen asistencial

Art. 91. — *Enfermedad y accidente*:

1. — *Enfermedad*. La empresa abonará en cada expediente de enfermedad los 15 primeros días, de los cuales no se hace cargo el I.N.S.S.

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

2. — A partir del día 16 de Incapacidad Laboral Transitoria, la empresa completará la indemnización diaria que le corresponda por el I.N.S.S. hasta el 100 por 100 de su salario base, diferencia puesto de trabajo y lineal del anexo II del nivel que ostente cada afectado, más antigüedad.

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

4. — El pago del complemento previsto en los apartados 2 y 3 estará sujeto a que el índice por absentismo por estos dos conceptos no sobrepase el 4,5 por 100 en la media de los doce meses anteriores a la fecha que corresponda. De sobrepasarse este 4,5 por 100 se convocará al comité de empresa para analizar la nueva situación.

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

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

Art. 92. — *Ropa de trabajo.* — En el mes de enero de cada año impar, se procederá a dotar a todo trabajador de dos prendas de trabajo de acuerdo con las normas establecidas en relación a calidades y colores y al año siguiente y en el mismo mes se le otorgará una sola prenda.

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

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

Art. 93. — *Créditos para compra vivienda.* — La empresa, siempre que lo permitan sus posibilidades económicas, otorgará créditos sin devengo de interés y el plazo de amortización establecido en la actualidad, a los trabajadores que precisen adquirir viviendas para su exclusivo uso y para ello exigirá cuantos datos crea convenientes en cada caso. El límite máximo por cada crédito es de 1.000.000 de pesetas en el momento actual, siendo su número de 6 al año, 3 en el primer semestre y 3 en el segundo 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. 94. — *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, igual mente 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 S. L. y C. T. y la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, determinarán la práctica de reconocimientos especiales y no habituales en aquellos casos en que las condiciones del puesto de trabajo lo requieran.

Art. 95. — *Seguro.* — La empresa contratará un seguro de vida para todos los trabajadores, cuya prima en 1994/1995 se establece en 2.500.000 pesetas, cuyo pago correrá a cargo exclusivo de la empresa.

Art. 96. — La empresa entregará al personal en activo el 20 de diciembre de cada año un paquete de productos navideños.

CAPITULO XI Derechos sindicales

Art. 97. — *Comité de empresa:*

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

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. — *Garantías:*

A) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dieciocho 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.

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

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

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

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

Art. 98. — *Secciones sindicales:*

1. — Las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el comité de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados

sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

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

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

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

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

2. — Derechos de los delegados sindicales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 99. — 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. 100. — *Cuota sindical.* — A requerimiento de los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

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

CAPITULO XII

Art. 101. — *Formación.* — Se crea una comisión paritaria compuesta de 2 representantes de la empresa y 2 de los trabajadores, que intervendrán en cuantos planes se propongan.

CAPITULO XIII

Comisión paritaria

Art. 102. — 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. 103. — La comisión paritaria estará ya en funcionamiento a los 30 días de haber sido aprobado este convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la empresa como el comité, decidirán quiénes han de ser los representantes de ambas partes.

Art. 104. — La comisión paritaria estará formada por 6 representantes, 3 por parte de la empresa y 3 por la parte social. Los miembros de la comisión podrán ser asistidos por los asesores internos respectivos que nunca tendrán voto. El sistema de votación para resolver cualquier asunto será el de mayoría de votos emitidos, por medio de papeleta secreta.

Art. 105. — *Moderador.* — El moderador será elegido en cada reunión por mayoría simple.

Art. 106. — El secretario será de libre designación de los miembros de la comisión paritaria, debiendo recaer este nombramiento, en caso de no ser uno de los 6 miembros propuestos en el artículo 104, en un trabajador que, únicamente en este caso, no tendrá voto.

Art. 107. — Los miembros de representación social serán elegidos por el comité de empresa.

Art. 108. — Los asesores serán designados libremente por los componentes de la comisión paritaria.

Art. 109. — La comisión paritaria se reunirá siempre que lo decida el 50 por 100 de la comisión, o cuando un 10 por 100 de los trabajadores de la plantilla lo soliciten.

Disposición 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.

Cláusula Transitoria 1.ª

Garantía de empleo durante la vigencia de este convenio. — La Dirección de la empresa no presentará, ante la Autoridad Laboral, expediente de regulación de empleo una vez agotado el período de consultas, si en el mismo no alcanza acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Si, a pesar de no alcanzar acuerdo, la Dirección presentase el expediente de forma unilateral será penalizada recalculando los salarios y, por tanto, las tablas al 30 de noviembre de 1993 con el IPC real de 1994 más un punto y sobre éstas, y para 1995 con el IPC real de ese año más un punto, abonando los intereses legales. Dichas cantidades servirán de base para el cálculo de la indemnización que correspondiera a los trabajadores afectados por la autorización administrativa

ANEXO 1

División Films		Servicios		Estructura	
CC.	Puesto de trabajo	CC.	Puesto de trabajo	CC.	Puesto de Trabajo
NIVEL I					
178	Ayudante Devanadoras				
178	Ayudante Guillotinas				
178	Empaquetado y selección			943	Ordenanza
179	Cortador de mandriles				
179	Enfardador viruta				
NIVEL II					
		311	Herramientista	413	Transporte Embalajes
178	Conductor devanadora			935	Dependiente almacén
178	Conductor Guill. G. Prod.				
179	Empaquetador				
189	Almacenero clásico				
NIVEL III					
149	Recuperador baños «B»	329	Conductor Cal		
159	Alimentador Maq. poletil.			412	Cond. Carrt. Transp. Int.
179	Afilador cuchillas			413	Almacenero
179	Embalador			413	Embalador Expediciones
194	Adm. Export. «C»			443	Portero
171	Ayudante Bobinadoras			934	Gruista
				934	Cond. Carr. Eléctrica
				934	Peón
				935	Ofic. Almacén
NIVEL IV					
		311	Mecánico «B»		
129	Enganchador Hilatura	311	Soldador	413	Ofic. albaranes
129	Enrollador H	311	Fontanero	413	Ofic. Carr. Ent. mercanc.
169	Preparador P.V.C.	312	Ajustador «B»	443	Guarda
179	Cond. Bob. Bielloni.	313	Elect. Mant. «C»	935	Adm. salidas almacén
189	Almacenero King	314	Albañil 2.º	943	Chófer
193	Adm. Fabric. plástico	315	Engrasador		
		349	Conductor depuradora		
		193	Analista 2.º Plásticos		
NIVEL V					
119	Conductor Simplex			412	Adm. Export.
129	Colorista Enganchador	311	Tubero «A»	412	Oficial Embalajes
139	Enrollador Isol	313	Elct. Mont. y Mant. «B»		Adm.. bilingüe
139	Preparador barniz	314	Albañil 1.º	944	Oper. Ord. Personal
139	Recuperador disolventes	316	Analista mantenimiento		
159	Conductor polietileno				
169	Conductor P.V.C.	431	Adm. Control Calidad		
179	Adm. Bobinadoras	431	Conductor calidad		
179	Cond. Bob. Kampf				
179	Controlador pedidos				
179	Volante Bobin. Fabricc.				
199	Secret. Director Films				

CC.	División Films Puesto de trabajo	CC.	Servicios Puesto de trabajo	CC.	Estructura Puesto de Trabajo
			NIVEL VI		
119	Oficial Sosas Sund	311	Mecánico «A»	931	Adm. Cont.Fact. y Provd.
119	Conductor Viscosa	311	Tornero	933	Administrativo Compras
129	Conductor Hilatura	311	Tubero especial	933	Adm. Importaciones
129	Máq. Regulador Tolva	311	Plomista y anticorrosivos		
139	Conductor Isol	311	Oficial Neumático		
149	Recuperador Baños «A»	312	Ajustador «A»	935	Adm. Entradas Almacén
179	Adm. Prep. Montajes	319	Adm. Plan-Prog Mantenim.	938	Adm. Cont. Gestión.
		338	Mecánico Calderas «A»	938	Adm. Cont. Producc.
		339	Fogonero	941	Adm. Asuntos Generales
		421	Analista 1.ª	941	Adm. Nóminas y J. Port.
		441	Analista Seguridad	961	Program.-Oper. Informat.
			NIVEL VII		
179	Planif. Program. Films	311	Montador mecánico «A»	91	Adm. Cont. Clientes Banc.
194	Adm. Export. «A»			931	Adm. Contabilidad Gral.
				931	Adm. Gestión Tesor. Caja
			NIVEL VIII		
169	Contramaestre P.V.C.	313	Oficial Turno T. Eléct.	991	Secret. Dirección General
195	Adm. Export. «A»	391	Delineante Proyectista		
			NIVEL IX		
119	Contramaestre Viscosa	311	Contramaestre Mecánico	932	Gestor de Cobros
129	Contramaestre Hilatura	311	Contramaestre Neumática		
179	Contramaestre Bobinadoras	421	Contramaestre Laboratorio		
139	Contramaestre Isol	311	Contramaestre Electrónico		
159	Contram. Polietileno	311	Contramaestre Eléctrico		
		339	Contramaestre Calderas		
			NIVEL X		
				937	Auditor Interno
				942	Ayudante Técnico Sanit.
			NIVEL XI		
		312	Jefe Taller Ajuste	413	Jefe Expediciones
			NIVEL XIII		
179	Jefe Bobin. Fabricación	313	Jefe Taller Eléctrico		
		339	Jefe Aguas Calder. Depurad.		
			NIVEL XIV		
129	Jefe de Hilatura	421	Jefe Laboratorio	398	Jefe Control Gestión
139	Jefe de Isol			931	Jefe Contab.-Tesorería
			NIVEL XV		
193	Jefe Fab. Plásticos	319	Jefe Ejecuc. Mantenimiento		

ANEXO 2

Tablas de salarios brutos por niveles, en vigor a partir de 1-12-93

Nivel	Grupo Segur. Social	Total anual	TOTAL ANUAL Y DISTRIBUCION				
			Base 15 meses 455 días	Dif. Puesto Trabajo 13 meses 339 días	Lineal 15 meses 455 días	Extra Primavera	Prima Producción 12 meses
I	7/10/6	2.014.081	77.359 2.554	29.757 1.141,80	25.122 824	90.021	12.000
II	7/9/6	2.100.633	81.687 2.697	31.421 1.205,18	25.122 824	90.021	12.000
III	7/9/6	2.191.072	86.206 2.843	33.164 1.276,00	25.122 824	90.021	12.000
IV	5/8/6	2.285.576	90.933 3.000	34.979 1.344,05	25.122 824	90.021	12.000
V	5/8/6	2.384.341	95.872 3.162	36.878 1.417,96	25.122 824	90.021	12.000
VI	4/5/8	2.487.546	101.031 3.332	38.864 1.494,23	25.122 824	90.021	12.000
VII	4/5/8	2.625.137	107.913 3.560	41.507 1.594,08	25.122 824	90.021	12.000
VIII	4/5/8	2.708.092	112.600 3.698	43.103 1.653,57	25.122 824	90.021	12.000
IX	4/5/8	2.825.867	117.949 3.891	45.368 1.741,95	25.122 824	90.021	12.000
X	3	2.948.933	124.102	47.735	25.122	90.021	12.000
XI	3	3.079.260	130.618	50.241	25.122	90.021	12.000
XII	3	3.211.944	137.252	52.793	25.122	90.021	12.000
XIII	2	3.352.393	144.273	55.496	25.122	90.021	12.000
XIV	1	3.499.152	151.613	58.316	25.122	90.021	12.000
XV	1	3.652.531	159.280	61.268	25.122	90.021	12.000
XVI	1	3.812.790	167.292	64.351	25.122	90.021	12.000

Prima especial sábados y domingos: 2.508.

98.—149.625

Ayuntamiento de Villazopeque

Se hace público, para general conocimiento, que esta Corporación, en sesión plenaria celebrada el día 9-12-1993, adoptó acuerdo que ha resultado definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, de aprobar el expediente número 2/93 de suplemento de créditos que afecta al vigente presupuesto de esta Corporación.

Los nuevos créditos afectan a los siguientes capítulos del citado presupuesto:

1. Retribuciones del personal, 89.000 pesetas.

Total: 89.000 pesetas.

El total importe anterior queda financiado con cargo al superávit disponible de la liquidación del presupuesto del ejercicio anterior.

Villazopeque, 12 de enero de 1994. — El Presidente (ilegible).

320.—3.000

ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA

A celebrar en el Pabellón de Verano del Club, el próximo 21 de febrero, 19,30 horas, en primera convocatoria, y treinta minutos después en segunda, para conocer los asuntos comprendidos en el siguiente:

ORDEN DEL DIA

1. — Exposición por la presidencia de las actividades sociales del ejercicio precedente y propuesta de aprobación, si procede, del estado de situación y cuentas de ingresos, gastos e inversiones correspondientes al ejercicio anterior.

2. — Aprobación, si procede, del presupuesto para el año 1994.

3. — Renovación parcial de la Junta Directiva.

4. — Ruegos y preguntas.

5. — Redacción, lectura y aprobación del acta.

Burgos, 17 de enero de 1994. — El Presidente (ilegible). — El Secretario (ilegible).

273.—3.230

ANUNCIOS PARTICULARES**CLUB «EL SOTO»**

Por acuerdo de la Junta Directiva y de conformidad con lo previsto en el artículo 5.º de los Estatutos, se convoca: