



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCIÓN Anual 4.000 ptas. Ayuntamientos . 3.000 ptas. Trimestral 1.500 ptas. FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. ^a Carmela Azcona Martinicorena ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 50 pesetas :—: De años anteriores: 100 pesetas	 INSERCIÓNES 15 ptas. palabra 500 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU 1. 1958
Año 1985	Martes 7 de mayo	Número 103

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

Cédula de citación de remate

En virtud de lo acordado por el Ilustrísimo señor Magistrado Juez de Primera Instancia número tres de Burgos, en providencia dictada con esta fecha en autos de juicio ejecutivo 97-85, a instancia de Banco Zaragozano, S.A., contra Construcciones Castellanas del Arlanza, S.A., con domicilio social en Burgos, hoy, en ignorado paradero, en reclamación de un millón trescientas una mil doscientas una pesetas, de principal, gastos de protesto, intereses y costas, se cita de remate a dicha demandada para que en el plazo de nueve días siguientes a la publicación de la presente en el «Boletín Oficial» de la provincia, comparezca en autos, personándose en forma, oponiéndose a la ejecución por medio de Procurador, bajo apercibimiento de que no verificarlo le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Al propio tiempo se le hace saber que con esta fecha y sin previo requerimiento de pago se ha procedido al embargo de los siguientes bienes como de la propiedad de la demandada.

Vivienda de la planta 1.^a, señalada con la letra A, mano izquierda de la calle Filomena Huerta, portal número uno de la localidad de Salas de los Infantes. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Salas de los Infantes al tomo 463, libro 47, folio 92, finca 5.004.

Vivienda de la planta 3.^a, señalada con la letra A, mano izquierda de la casa en la calle Filomena Huerta, portal número 1 de la localidad de Salas de los Infantes. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Salas de los Infantes en el tomo 463, libro 47, folio 100, finca 5.008.

Vivienda de la planta 1.^a, señalada con la letra A, mano izquierda, de la casa en la calle Filomena Huerta, portal número 2, de la localidad de Salas de los Infantes. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Salas de los Infantes en el tomo 463, libro 47, folio 108, finca 5.012.

Vivienda de la planta 2.^a, señalada con la letra A, mano izquierda, de la casa en la calle Filomena Huerta, portal número 2, de la localidad de Salas de los Infantes. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Salas de los Infantes en el tomo 463, libro 47, folio 112, finca 5.014.

Vivienda de la planta 3.^a, señalada con la letra b, mano derecha, de la casa en la calle Filomena Huerta, portal número 2, de la localidad de Salas de los Infantes. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Salas de los Infantes en el tomo 463, libro 47, folio 118, finca 5.017.

Vivienda de la planta 3.^a, señalada con la letra A, mano izquierda, de la casa en la calle Filomena Huerta, portal número 3, de la localidad de Salas de los Infantes. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Salas de los Infantes en el tomo 463, libro 47, folio 132, finca 5.042.

Vivienda de la planta 4.^a, señalada con la letra B, mano derecha, de la casa en la calle Filomena Huerta, por-

tal n.º 3, de la localidad de Salas de los Infantes. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Salas de los Infantes en el tomo 463, libro 47, folio 138, finca 5.027.

Burgos, 22 de marzo de 1985. — El Secretario (ilegible).

2273.—8.475,00

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Primera Instancia

Don Enrique Blay Quintana, Juez sustituto de Distrito, en funciones de Juez de Primera Instancia de Aranda de Duero y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita expediente de declaración de herederos número 42/85, a instancia de doña Apolonia Fernández Pérez, vecina de Aranda de Duero, con motivo del fallecimiento de don Florencio Fernández Pérez que falleció, sin haber otorgado testamento, en Zaragoza, el día 22 de diciembre de 1984, en estado de soltero, sin haber dejado ascendientes ni descendientes, y siendo reclamada su herencia, por sus hermanos de doble vínculo doña María Asunción, don Víctor, doña Priscila, doña Apolonia y don Lázaro Fernández Pérez.

Y por medio del presente se llama a los que se crean con igual o mejor derecho, para que comparezcan en este Juzgado a reclamarlo dentro de treinta días a partir de la publicación del presente edicto.

Dado en Aranda de Duero, a veinte de marzo de mil novecientos ochenta y cinco. — El Juez, Enrique Blay Quintana. — El Secretario (ilegible).

2276.—3.040,00

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 9 de abril de 1985, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Personal especialistas y no cualificados» de la empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Personal especialistas y no cualificados» de la empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», suscrito por la Dirección de la misma y los miembros del Comité de empresa el día 20 de marzo de 1985 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, con fecha 3 de abril de 1985.

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

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la parte negociadora.

Segundo: Remitir el texto original de este acuerdo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) de esta provincia.

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

Burgos, 9 de abril de 1985. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo perteneciente al «Personal especialista y no cualificado» de la empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección I. — Objeto.

Artículo 1.º — El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima» y el personal incluido en el ámbito del mismo, según la sección siguiente.

Sección II. — Ambito de aplicación.

Art. 2.º — *Personal*. — El presente Convenio afectará al personal fijo encuadrado en el grupo IV del artículo 52 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 3.º — *Territorial*. — Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la sociedad «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», tiene instalado en Burgos.

Art. 4.º — *Temporal*. — El presente Convenio tendrá una duración de 1 año, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 1985 y finalizando el 31 de diciembre de 1985.

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

Sección III. — Sustitución global y garantía personal.

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

No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto fueran superiores a las que

se establecen en este Convenio para el personal de su mismo nivel, se le respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

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

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

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

CAPITULO II

INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Art. 9.º — *Interpretación*. — La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes. Si el dictamen de la Comisión Paritaria es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá utilizar las vías legales que estime oportuno.

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

Art. 11. — *Composición*. — La Comisión Paritaria, establecida en el artículo anterior, estará formada por cuatro miembros de la Representación Social, preferentemente pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio, y cuatro miembros de la representación económica. Cuando ambas representaciones lo crean conveniente, acudirán dos más por ambas partes.

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

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

b) Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores les sean sometidas, tanto por la representación social, como por la representación económica.

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

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

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

Art. 14. — *Acuerdos de la Comisión Paritaria*. — Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que serán reflejados en un acta, tendrán carácter vinculante. Se adoptarán por mayoría simple dentro de cada una de las dos partes, social y económica, siendo ambas coincidentes.

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

CAPITULO III

INGRESOS, ORGANIZACION DEL TRABAJO, PROMOCION Y CALIFICACION DEL PERSONAL

Sección I. — Vacantes y contratación.

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

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

- Personal excedente o disponible estructural del propio centro.
- Personal excedente de otro centro de la sociedad, con igual o superior categoría a la del puesto a cubrir.
- Por convocatoria entre el personal del centro en primer lugar y en segundo lugar de otro centro de la sociedad.
- Personal de nuevo ingreso.

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

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

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

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

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

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

Sección II. — Organización.

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

El Comité de empresa participará y recibirá información, según lo facultado en el Estatuto de los Trabajadores; no obstante, ambas representaciones acuerdan fomentar dos reuniones, como mínimo, en el año a nivel de Departamento con el correspondiente mando y con el objeto de resolver la problemática propia de cada departamento. En estas reuniones intervendrá, si se estima conveniente, un representante del personal del departamento afectado.

Art. 18. — *Definiciones.*

a) *Puestos de trabajo.*

Es el conjunto de funciones y actividades normales que se desempeñan en un trabajo dentro del proceso de producción de la empresa.

b) *Análisis de los puestos de trabajo.*

Se ajustará a lo indicado en el método de valoración aprobado por ambas partes, hecha abstracción de la persona que ocupe cada puesto. En cada departamento existirá, a disposición para consulta de los diferentes titulares de cada puesto, una descripción de los puestos de trabajo afectados al mismo.

c) *Trabajo correcto individual.*

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

Sección III. — Calificación de los puestos de trabajo.

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

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

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

Art. 21. — *Competencias.* — Es facultad de la empresa el estudio y calificación de los puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos de organización.

En las descripciones de todos los puestos de trabajo, y antes de la conformidad del titular, el Comité de empresa podrá comprobar, siempre que lo estime oportuno y con el tiempo necesario, el estudio previo de la descripción y efectuará sobre la misma las correcciones que estimen oportunas, que deberán ser confirmadas por el Jefe de Departamento o Servicio del puesto de trabajo antes de que el servicio técnico

de valoración efectúe la calificación. Una vez emitido por parte de la empresa el resultado de la valoración correspondiente al puesto estudiado, lo comunicará al interesado, con copia al Comité de empresa.

Dentro del propio Comité de empresa se elegirán tres miembros que se especializarán en el método de valoración y serán los encargados de emitir el informe correspondiente.

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

El Comité de empresa se hace responsable del conocimiento, depósito y custodia del método de valoración, para su uso exclusivo en defensa de los intereses de los trabajadores de la empresa.

Sección IV. — Calificación.

Art. 23. — *Escalones de valoración.* — De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo, quedan clasificados los puestos de trabajo de la empresa, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de una escala de 16 escalones.

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

Escalones valoración	Grupo IV	Categorías
A ₁	10	Peón.
B ₂	9	Peón Especialista.
C ₃	9	Oficial 3. ^a o Ayudante.
D ₄	8	Oficial 2. ^a
E ₅	8	Oficial 2. ^a
F ₆	8	Oficial 1. ^a
G ₇	8	Oficial 1. ^a
H ₈	8	Oficial 1. ^a
I ₉	8	Capataz de Oficiales.
J ₁₀	4	
K ₁₁	—	
L ₁₂	—	
M ₁₃	—	
N ₁₄	—	
O ₁₅	—	
P ₁₆	—	

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

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

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

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad o falta de aptitud declarada, que se registrarán por las normas vigentes o en los de imposición de sanción que lleven aparejada la pérdida de categoría, y la de nivel que se recoge en este Convenio, según los organismos competentes.

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

Sección V. — Promoción.

Art. 25. — *Definiciones.*

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

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

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

Cuando se pretenda amortizar algún puesto de trabajo se comunicará al Comité de empresa, al iniciar la tramitación oficial, para que emita el correspondiente informe.

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

Se valorarán los puestos por orden cronológico de entrada en los Servicios Técnicos, comunicándole a los interesados.

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

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

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

En el supuesto c) del artículo 15 se procederá a la convocatoria ordinaria en el centro, que se anunciará en el plazo máximo de 30 días, así como el programa de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud, pudiendo solicitar tomar parte en tales pruebas todos los trabajadores que lo deseen de igual o inferior categoría. La empresa se compromete a pasar aviso a todos aquellos trabajadores que en el momento de la convocatoria se encuentren desplazados, en baja por I.L.T., y a los que estén de vacaciones, si hubieran expresado su interés previamente al Servicio de Asuntos Sociales. En ningún caso el plazo de tiempo entre la Convocatoria y las pruebas de aptitud deberá ser inferior a 20 días, ni superior a 30 días naturales.]

El Comité de empresa estará informado del personal disponible que en cada momento exista en el centro.

Art. 28. — *Tribunales calificadoros.* — El Comité de empresa designará a dos trabajadores, que en unión de otros dos representantes de la empresa, constituirán los tribunales calificadoros de las pruebas de aptitud.

El tribunal participará en todo el proceso.

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

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión Deliberadora acuerda que los períodos de formación y consolidación para la promoción a niveles superiores, tengan la consideración de preparación para el ascenso a que hace referencia el último párrafo del artículo 112 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los períodos de formación y consolidación serán fijados por el tribunal calificador, no pudiendo el segundo exceder de tres meses.

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

a) *Trabajos de calificación superior.*

Percibirá la remuneración correspondiente al puesto que desempeña sin que suponga consolidación de calificación por no ajustarse al sistema de promoción pactada en este Convenio.

b) *Trabajos de calificación inferior.*

Se seguirá percibiendo el salario y además emolumentos que por su personal calificación anterior le correspondía, salvo en los casos de parada de medios de producción por cualquier causa, en que devengara solamente la remuneración que correspondía a su calificación de acuerdo con el artículo que trata de la «Garantía personal».

En el supuesto de reparaciones de instalaciones, finales de campaña, o casos similares, los trabajadores disponibles podrán ser destinados a puestos de escalón inferior sin que puedan negarse a ocuparlos en tanto duren las circunstancias que lo motivaron, notificándolo a los representantes del personal en el menor plazo de tiempo posible.

Cuando sean sobrepasados los plazos señalados anteriormente, y se estime conveniente considerar el puesto como permanente, será cubierto mediante convocatoria, de acuerdo con lo señalado en el artículo 27; caso contrario se destinará a la persona en cuestión a otros puestos de trabajo.

Los plazos señalados no serán de aplicación en los casos de sustituciones por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, vacaciones, permisos y excedencias forzadas, en que la sustitución y remuneración comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

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

El Comité de empresa será informado por Dirección de los cambios de puestos de trabajo, con 15 días de antelación a realizarse.

Sección VI. — Formación.

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

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

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

a) Elevación del nivel cultural de los trabajadores.

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

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

3.º Se crea una Comisión Paritaria en este centro, formada por tres miembros de cada representación, con las siguientes misiones:

a) Establecimiento del plan de formación.

b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4.º Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos, fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Comisión y relativos a los apartados b) y c), punto 2.º, aportarán el 50 por 100 de ese tiempo; el otro 50 por 100 será retribuido con la cantidad de 966 pesetas hora, sin distinción de calificación en concepto de estímulo a la formación.

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

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

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

Sección I. — Horarios, jornada de trabajo.

Art. 36. — *Jornada de trabajo.* — La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio y que corresponde la retribución fijada en el mismo, será de 2.085 horas y 71 minutos efectivos anuales (equivalentes a 40 horas semanales, considerándose incluidos en este total de horas los festivos oficiales y las vacaciones.

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

Las diferentes modalidades de jornada son:

a) *Jornada normal.* — Es la modalidad de jornada partida en que se trabaja por la mañana y por la tarde, con al menos una hora de interrupción intermedia. Si se pactara la variante denominada «jornada continuada», se tendrá derecho a quince minutos de descanso diario computable como de trabajo efectivo.

b) *Turno total.* — Es la modalidad de jornada a turno rotativo de ocho horas, trabajando de mañana, tarde y noche, incluidos los festivos oficiales sin descanso compensatorio, los cuales serán retribuidos según los importantes que figuran en el artículo 53 de este Convenio.

Esta modalidad horaria se desarrollará según el cuadro anexo de este Convenio, disfrutándose además los descansos supletorios necesarios para cumplir y no rebasar la jornada de 2.085 horas y 71 minutos efectivos anuales pactadas, compaginándose con las vacaciones y de acuerdo con el programa establecido en el artículo número 38 bis, período de disfrute de las mismas. Con la antelación suficiente se elaborará un planning, tratando de dar la mayor satisfacción posible a ambas partes, añadiéndolos a los descansos de su calendario. Si coincidiera en festivo se abonará la cantidad correspondiente a dicho festivo.

En esta modalidad de trabajo se tendrá derecho a 15 minutos de descanso computables como de trabajo efectivo.

c) *Otros turnos.* — Es toda aquella modalidad de jornada no definida en los dos apartados anteriores. Dispondrá asimismo de 15 minutos de descanso diarios, computables como de trabajo efectivo.

Sección II. — Vacaciones.

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

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

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

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

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

Art. 38 bis. — *Período de disfrute (P.A.V.).* — Se considera como período normal para el disfrute de las vacaciones, salvo situaciones extraordinarias, el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. Entre dichas fechas todo el personal disfrutará, al menos, 14 días seguidos de sus vacaciones, e intercalados entre dos períodos de sus correspondientes descansos semanales, comenzando y/o finalizando a partir de/en uno de ellos. Los 9 días restantes y de vacaciones, junto con los 13 días correspondientes a su diferencia horaria, serán disfrutados en bloques de siete días de acuerdo con el Plan Anual de Vacaciones (P.A.V.), que no después del 1.º de mayo, y previo conocimiento de los deseos del personal, será establecido para todo el año.

En caso de parada programada de alguna de las instalaciones dentro del período normal de disfrute de vacaciones, se tratará de dar satisfacción, al mayor número posible de peticiones de aquellos trabajadores que deseen disfrutar más de los 14 días garantizados dentro de dicho período.

Los 13 días de diferencia horaria quedarán reflejados en el P.A.V., pero podrán ser modificados en función de las necesidades del Departamento, por ello se establece una bonificación de 500 pesetas/día. Así mismo, si algún trabajador tuviese necesidad imprevista de algún día aislado de D.H. fuera del P.A.V. será atendido su deseo, salvo imposibilidad grave.

Los días de vacaciones disfrutados fuera del período normal establecido serán bonificados con 1.300 pesetas día. Dicha cantidad será de 1.400 pesetas/día en caso de que el número de días de vacaciones a disfrutar fuera igual o superior a dos ciclos semanales (14 días). En todo caso cada trabajador deberá comunicar sus deseos al Departamento, con la oportunidad debida para poder confeccionar el P.A.V., en el cual se intentará respetar las fechas de disfrute solicitadas por orden de recepción.

Al objeto de garantizar la continuidad del sistema, ambas partes acuerdan celebrar reunión durante el mes de diciembre, en la que se analizará el plan de disfrute de los tres días de diferencia horaria correspondientes a los meses de enero y febrero.

Art. 39. — *Retribución en vacaciones.* — El salario a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones en ningún caso será de inferior cuantía que si estuviera en activo, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 95, 8.º párrafo, 2.º punto de la vigente Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica, incluyendo en las excepciones el complemento personal anual y factores de indemnización.

CAPITULO V

Sección I. — Retribución garantizada.

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

Sección II. — Complemento por objetivos.

Art. 41. — *Prima.* — El régimen de prima será de tipo global por objetivos y productividad y será percibido por todo el personal incluido en este Convenio. La cuantía de la prima mínima garantizada será la siguiente, según el nivel de calificación que a cada trabajador corresponde.

Nivel	Mínimo/mes garantizado para coef. 1	Coficiente de aplicación
A	2.350	1,50
B a E	2.350	2,00
F	2.350	2,25
G a J	2.350	2,50
K a M	2.350	3,00
N a P	2.350	3,50

Art. 42. — *Fórmula de prima.* — La fórmula de prima y sus condiciones de aplicación serán según se detalla.

Para facilitar el conocimiento de la confección de la prima el Comité de empresa destacará a dos de sus miembros.

La fórmula será:

$$P. G. O. P. = \left(\frac{COR}{COP} \right) 1.500 + 2.350$$

Art. 43. — *Condiciones de aplicación.* — La prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada, y en caso de ausencia, se abonará en las licencias sindicales. Para los casos de I. L. T. se abonará según se regule en el artículo 65.

Art. 44. — *Prima reducción absentismo.* — Se acuerda establecer una prima trimestral, a abonar a todo el personal según el índice de absentismo. Esta prima se abonará según la siguiente escala:

Indíces		Ptas./trim./persona
De $\geq 5,00$ %		—
De	4,99 % a 4,25 % ..	1.300
De	4,24 % a 3,75 % ..	1.700
De	3,74 % a 3,35 % ..	2.225
De	3,34 % a 3,01 % ..	2.900
Igual o menor de 3,00 % a		3.800

El índice se calculará por la expresión:

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

Si al final de algún trimestre el índice acumulado hasta ese momento, mejorase las condiciones de los trimestres anteriores, se aplicará dicho índice acumulado a los trimestres transcurridos.

Sección III. — Complementos personales.

Art. 45. — *Antigüedad.* — Las percepciones por antigüedad se regirán por las tablas que figuran como anexo número II, confeccionado de acuerdo con los escalones de valoración de puestos.

Art. 46. — *Complemento personal anual.* — Esta prima o complemento personal anual, se fija en cuantía de 23.000 pesetas para cada trabajador y será abonada a finales del mes de diciembre de 1985.

Sección IV. — Retribuciones diferidas.

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

Art. 48. — *Participación en beneficios.* — En cumplimiento de lo establecido en el artículo 121 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y dentro del mes de marzo de cada año, en concepto de participación en beneficios, se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en el anexo número I, incrementadas con la antigüedad que a cada trabajador le corresponda (6 por 100 sobre la antigüedad percibida en los doce meses anteriores o 365 días).

Art. 49. — *Condiciones de atribución.* — Tendrán derecho a la percepción de participación en beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la empresa. El trabajador no fijo que preste sus servicios por más de seis meses la percibirá en proporción al tiempo trabajado.

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

En los casos de ausencia por enfermedad, se abonará íntegra por el tiempo en que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social, por el concepto de incapacidad laboral transitoria.

Sección V. — Complementos de puestos.

Art. 50. — *Plus de trabajo nocturno.* — Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, a efectos de lo establecido en este artículo.

Se fija un plus por noche trabajada de ocho horas de duración de 450 pesetas noche. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus proporcionalmente al tiempo trabajado. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se pagará el suplemento correspondiente a toda la noche.

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

Art. 51. — *Turnicidad.* — Se establece una retribución para compensar el trabajo a turno, en los casos y en las cuantías que se fijan a continuación:

— Turnicidad: 66 pesetas/día.

Art. 52. — *Trabajo en domingos.* — Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en domingo son las siguientes:

Escalón	Importe pesetas
A - P	600

En dichas cantidades están incluidos todos los recargos legales.

Art. 53. — *Trabajo en festivos.* — Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicio en festivos son las siguientes:

a) *Trabajo en festivo sin descanso compensatorio.* — Percibirán, con independencia de la retribución normal que por el hecho de trabajar ese día le corresponde, sin distinción de su escalón de calificación o clasificación profesional, la cantidad de: 6.135 pesetas/ festivo.

b) *Descanso semanal compensatorio en festivo.* — Cuando el personal que presta su trabajo en cualquiera de las modalidades descritas, le coincida el descanso semanal compensatorio con un día festivo, percibirá por ese día, además de la retribución correspondiente al día de descanso, los suplementos que figuran a continuación:

Escalón	Pesetas/día
A - P	1.300

c) *Festivo en vacaciones.* — En estos casos recibirá respectivamente las mismas cantidades señaladas en los apartados anteriores.

Art. 54. — *Factores de indemnización.* — Al valorar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.). Como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método internacional aplicado en las industrias del vidrio.

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

Factor	Ptas./hora trabajada
1	7,—
2	11,90
3	15,80
4	21,80
Trab. fuego	100,—

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

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

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

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

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

Sección VI. — Retribuciones especiales.

Art. 55. — *Horas extraordinarias.* — La prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el anexo III.

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

No obstante, y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindible o estructurales y con un criterio restrictivo, como contribución a la política general de empleo del país, y serán retribuidas hasta el número de horas establecidas por la Ley (2 al día, 15 al menos o 100 al año). Todas las que sobrepasen dichos límites, serán compensadas por cada hora trabajada con 1,60 descansada, excepto aquellas que sean realizadas por llamadas imprevistas durante la noche, domingos y festivos, en las cuales, tendrá el trabajador la opción de descansarlas o cobrarlas, siempre que no excedan de 15 al mes o 100 al año.

Se entiende que son horas extraordinarias estructurales las que deban realizarse por períodos punta de producción o ventas, las debidas a ausencias imprevistas, las consecuentes a cambios de turnos de carácter estructural y, las debidas a trabajos de mantenimiento o conservación, que no puedan ser sustituidas por contratos temporales o a tiempo parcial.

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

Sección VII. — Estructura general de la retribución.

Art. 56. — *Retribuciones garantizadas.* — Son las que perciben todos los trabajadores que presten servicio todos los días del año, de acuerdo con el nivel de calificación del puesto ocupado y que se corresponde con el cuadro de retribuciones que figuran como anexo a este Convenio.

Distinguimos en ellas dos grupos:

a) *Retribuciones inmediatas.*

Se perciben mensualmente en función de las jornadas trabajadas y son:

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

2.º *Prima global por objetivos y productividad:* Se percibe mensualmente en proporción a las horas normales realmente trabajadas y en las ausencias conforme a lo previsto en el artículo 43.

b) *Retribuciones diferidas.*

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

2.º *Participación en beneficios:* Se perciben en la primera quincena del mes de marzo de cada año, en la cuantía y condiciones establecidas en los artículos 48 y 49.

Art. 57. — *Otras retribuciones.*

a) *Complementos por objetivos.*

- Prima global por objetivos y productividad.
- Prima reducción absentismo.

b) *Complementos personales.*

- Antigüedad.
- Complemento personal anual.

c) *Complemento de puesto.*

- Plus trabajo nocturno.
- Plus turnicidad.
- Plus trabajo en domingo.
- Plus trabajo en festivo.
- Factores de indemnización.
- Plus descanso festivo.

d) *Retribuciones especiales.*

- Horas extraordinarias.

Sección VIII. — Disposiciones generales sobre retribuciones.

Art. 58. — Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

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

Ambas partes quedan expresamente de acuerdo que la retribución y aplicación acordados de los distintos conceptos son exclusivamente para este Convenio, llegando a un acuerdo de no tomar otra referencia o compromiso con el objeto de construir unas bases salariales para el personal de este centro.

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

c) De todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución, que se consideran brutas, deberá deducirse la parte que por I.R.P.F. y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores, de acuerdo con las normas vigentes.

CLAUSULA REVISION SALARIAL

Si el I.P.C. oficial publicado por el I.N.E. arroja, para el período 31-12-84 a 31-12-85, un crecimiento superior al 8 por 100 se revisarán las retribuciones acordadas para 1985 en la cuantía en que dicho I.P.C. oficial exceda del mencionado 8 por 100, y en las siguientes condiciones:

— Se tomará como base de cálculo la masa total de negociación generada en 1984 y que ha servido de referencia para las negociaciones del Convenio, acomodada a la plantilla de 31-12-85.

— A esta masa se le aplicará porcentualmente la diferencia que resultase entre el I.P.C. real y el 8 por 100 referendado, obteniendo así una bolsa de reparto, que se distribuirá proporcionalmente a las remuneraciones según calificación del anexo I y devengándose en las mismas circunstancias que las remuneraciones percibidas y abonar a quien esté de alta al 31-12-85, en una paga, dentro del primer trimestre de 1986.

— La bolsa repartida se incorporará a la negociación de 1986, distribuyéndose según acuerde la mesa deliberadora.

CAPITULO VI

VENTAJAS SOCIALES

Premios de nupcialidad y natalidad.

Art. 59. — *Premio de nupcialidad.* — Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 20.275 pesetas que se registrá por las siguientes normas:

— Ostentar la condición de fijo en plantilla.

— Un año de antigüedad en la fecha de matrimonio. Quien no tenga un año de antigüedad recibirá la cantidad importe del premio con carácter retroactivo, cuando cumpla el año de fijo en la plantilla.

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

Art. 60. — *Premio de natalidad.* — Se concederá un premio de natalidad de 15.100 pesetas a cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y como mínimo con un año de antigüedad en la empresa. Quien no tenga un año de antigüedad percibirá la cantidad importe del premio con carácter retroactivo cuando cumpla el año de fijo en plantilla.

Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros, siempre que éste tenga viabilidad legal.

Art. 61. — *Becas.* — El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrán solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones determinan:

1.º — *Disposiciones generales:*

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

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

La Comisión estará presidida por el director del centro o persona en quien delegue, un cuadro y dos representantes del personal.

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

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

2.º — *Estudios para los que pueden solicitarse becas:*

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de becas para la enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. — *Clasificación de los niveles educativos:*

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

<i>Nivel educativo Ley General de Educación:</i>	<i>Grupos</i>
— Educación Preescolar: Jardín de Infancia. Párvulos	A
— Educación General Básica	B
— Formación Profesional 1.º Grado	C
— Bachillerato Unificado Polivalente	C
— Curso de Orientación Universitaria	D
— Formación Profesional 2.º Grado	D
— Primer Grado Educación Universitaria	E
— Formación Profesional 3.º Grado	E
— Segundo Grado Educación Universitaria	F
— Tercer Grado Educación Universitaria	F

3.º — *Condiciones para solicitar becas:*

3.1. Pertenecer a la plantilla de la empresa en calidad de personal fijo.

3.2. La antigüedad mínima en la empresa que debe tener el solicitante será de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

La Dirección del centro considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente por la Comisión del centro en razón de circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar becas de empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones y sean fijos en plantilla.

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

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

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

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

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúen en vigor.

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

3.7. Las becas para ayudas de estudios de hijos de personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán, pues, opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.8. A los jubilados y viudas de productores fallecidos en activo se le reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en el reglamento.

3.9. La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicitan becas será de veinticinco años al primero de octubre del año de la solicitud.

4.º — *Presentación de solicitudes:*

4.1. En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en este centro se abrirá plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación.

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

4.3. Junto con el impreso de solicitud el interesado debe presentar los siguientes documentos:

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

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

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

5.º — *Importe de las becas.*

La cuantía de las becas que se conceden estará en función de:

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

5.1. La beca base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2.º, será la siguiente:

<i>Nivel de estudios</i>	<i>Importe beca-base pesetas</i>
A	4.760
B	6.410
C	8.800
D	12.400
E	16.600
F	20.800

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

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

- a) Los hijos mayores de veinticinco años al primero de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de dos años al 31 de diciembre del citado año de solicitud.
- b) Los hijos que no cursen estudios en centros reconocidos.

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

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

<i>Número de hijos</i>	<i>% incremento</i>
2	15
3	30
4	45
5 ó más	60

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

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

5.3.2. La beca-base correspondiente a EGB aumentará en la cuantía siguiente:

- Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base.
- Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre beca-base.

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

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

— Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base. El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será 100 por 100. Se eliminarán los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

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

5.4.1. El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

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

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

Estas ayudas, se concederán atendiendo a la siguiente distribución.

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.

— Cuantía de la ayuda de empresa en edad de tres a veinticinco años, 42.000 pesetas.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.S.S., pero sí necesitan de educación en centro especializado.

— Cuantía de la ayuda de empresa en edad de tres a veinticinco años, 60.800 pesetas.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

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

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

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.

— Cuantía de la ayuda de empresa en edad de tres años en adelante, 21.600 pesetas.

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

6. — Becas para otros estudios:

Los estudios de peritaje mercantil, publicidad, turismo, graduado social, se incluirán, a efectos de beca de la empresa, en el mismo nivel educativo que el COU.

A los mismos efectos, los estudios que se impartan en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y las de Ayudante técnico Sanitario y Asistente Social y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias se considerarán equiparados al primer ciclo de educación universitaria.

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

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

Art. 62. — Ayudas estudios para el personal.

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

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

- Graduado Escolar.
- Bachillerato Unificado Polivalente.
- Formación Profesional en todos sus grados.
- Curso de Orientación Universitaria.
- Ingeniería Técnica.
- Arquitectura Técnica.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Graduado Social.
- Asistente Social.
- Ciencias Empresariales.
- Ciencias Económicas y Comerciales.
- Ciencias Políticas.
- Ciencias Químicas.
- Ciencias Geológicas.
- Ciencias Exactas.
- Derecho.
- Ingeniería Industrial.
- Ingeniería de Minas.
- Ingeniería de Telecomunicación.
- Arquitectura.
- Informática.
- Marketing.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés e inglés).

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

— Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación antes del 31 de octubre de este año para los que cursen estudios con carácter de «oficial», o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libre».

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

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del centro.

3.º *Cuantía de las ayudas:*

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

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a

otra localidad distinta de su residencia habitual el solicitante deberá presentar un detalle de costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamiento), previo examen de la Comisión del centro, se abonará al solicitante:

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

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

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

4.º Clases particulares.

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

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

El importe de ayuda por este concepto será de 12.500 pesetas/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3.º, en función del número de asignaturas aprobadas.

Art. 63. — Jubilación.

1.º Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador de acuerdo con las normas que a continuación se detallan.

2.º Edad de jubilación:

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

2.2. Hasta los sesenta y cuatro años de edad los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.

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

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

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

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

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

3.º Los trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior pasen a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de:

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

4.º Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.

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

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

5.º Base de cálculo para la indemnización de partida y pensión vitalicia.

Escalones	60 - 61	61 - 62	62 - 63	63 - 64
A	28.428	22.483	18.865	15.506
B	28.429	22.483	18.865	15.506
C	30.405	24.047	20.178	16.584
D y E	30.879	24.421	20.491	16.843
F, G y H	34.508	27.293	22.901	18.823
L y sig.	37.402	29.580	24.820	20.401

6.º Otras condiciones:

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

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

7.º Trabajador fallecido en situación de jubilado:

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

- Viuda 50 por 100
- Viuda con un hijo menor de dieciocho años 75 por 100
- Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años 90 por 100

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

- Un hijo menor de dieciocho años 50 por 100
- Dos hijos o más menores de dieciocho años 75 por 100

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

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurran las circunstancias de edad antes citadas percibirán la parte de pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

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

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

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

8.2.1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

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

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 3 por 100 de la Retribución Mínima Anual Garantizada, según el Escalón, multiplicado por los años de servicio sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

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

8.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

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

— Viuda	50 por 100
— Viuda con un hijo menor de dieciocho años	75 por 100
— Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años	90 por 100

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

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

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

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

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que le corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

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

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

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

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

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

Art. 64. — *Seguro de vida e invalidez.* — El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- En caso de fallecimiento.
- En caso de invalidez permanente absoluta.

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Personal asegurado. — Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha que cumplan sesenta y cuatro años.
- El personal fijo en plantilla jubilado anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- El personal fijo en plantilla en situación de invalidez provisional hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la empresa al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.
- Los aprendices y pinches fijos en plantilla.

Trabajadores excluidos de las garantías. — La garantía del seguro de vida no alcanzará al personal que se encuentra en algunas de las situaciones siguientes:

- Personal eventual o en período de prueba.
- Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías:

- Comienzo de las garantías:

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa con carácter fijo.

- Cese de las garantías:

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 2 y 3 del párrafo «Personal asegurado».

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

Los capitales correspondientes a cada Escalón son los siguientes:

— Escalón A	370.000 pesetas.
— Escalón B	370.000 pesetas.
— Escalón C	410.000 pesetas.
— Escalón D y E	430.000 pesetas.
— Escalón F, G y H	450.000 pesetas.
— Escalón I y siguientes	510.000 pesetas.

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

— Para asegurados solteros o viudos sin hijos	100 por 100.
— Para asegurados casados	120 por 100.
— Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado	120 por 100.
— Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base	20 por 100.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 65. — *Incapacidad laboral transitoria.* — Durante la vigencia del presente Convenio y en tanto estén vigentes las actuales disposiciones del I.N.S.S., previstas en el Real Decreto número 53 de 11-2-1980, se establecen los siguientes complementos:

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

b) *En enfermedad común o accidente no laboral.* — Confirmada ésta por el médico de empresa, los porcentajes reseñados en el cuadro adjunto en función del índice de absentismo del trimestre correspondiente y mientras dure dicha situación.

El índice se calculará cada trimestre natural por la fórmula reflejada en el artículo 44.

Los porcentajes se calcularán por día sobre la retribución total diaria incluidos los complementos de puesto.

Índice absentismo	1 a 3 días	4 a 20	21 en adelante
≥ 5,00	—	—	—
4,99 a 4,25	—	20	14
4,24 a 3,75	—	22	16
3,74 a 3,35	—	25	18
3,34 a 3,01	—	29	21
≤ 3,00	—	34	24

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

Art. 66. — *Complemento de empresa e invalidez provisional.* — Transcurridos los plazos o circunstancias legales de I.L.T., cuando un trabajador pase a la situación de invalidez provisional, el complemento de empresa será:

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

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

Art. 67. — *Préstamos para adquisición de viviendas.* — Para el período de vigencia de este Convenio, se crea una Comisión formada por dos miembros de cada representación que informará sobre los préstamos solicitados para remitirlos posteriormente a la dirección.

Art. 68. — *Nochebuena y nochevieja (24 y 31 de diciembre).* — Se parará durante doce horas comprendidas de las 20 horas a las 8 horas de la mañana del día siguiente, excepto Fabricación que parará con la antelación suficiente para que todo el personal salga a dicha hora, y se incorporará a las 6 de la mañana, abonándoseles la parte proporcional, salvo que existan causas de fuerza mayor, en cuyo caso, sería la Dirección y el Comité de empresa, los que acordarían si dicha parada podría o no llevarse a efecto.

Todos los trabajadores que les corresponda trabajar dichos días y así lo deseen, lo comunicarán a su responsable jerárquico respectivo. En este caso, percibirán 2.150 pesetas/hora trabajada además de su remuneración normal correspondiente a esos días.

En el caso de desear descansar todo el personal, se establecerá el conveniente equipo de mantenimiento, por cuyo concepto se percibirá 1.075 pesetas/hora trabajada.

Art. 69. — *Permisos remunerados.* — La empresa concederá a su personal, con la justificación correspondiente, permisos con sueldo y sin descuentos de vacaciones, en los casos y duración siguientes:

- Por matrimonio: quince días naturales.
- Por natalidad: tres días laborables, con ampliación a cinco en caso de complicación grave.
- Por muerte de cónyuge: cinco días naturales.
- Por muerte de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de cualquiera de los cónyuges: tres días naturales.
- Por muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: un día natural.

Los permisos por muerte o enfermedad grave ocurrida fuera de la provincia serán incrementados en el tiempo prudencial para efectuar el viaje:

- Matrimonio padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: un día natural.
- Enfermedad grave del cónyuge, abuelos, padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: tres días naturales.

Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervenciones quirúrgicas con internamiento del tiempo necesario para la intervención.

— Primera comunión o bautizo de hijos: un día natural, coincidiendo con el día de la celebración de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango de otra religión.

— Traslado de domicilio: un día natural.

En casos especiales, a excepción del matrimonio, podrá cederse o ampliarse el permiso previa justificación.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y en cuanto a obligaciones de carácter sindical se estará a las normas vigentes y que publiquen en su día.

— Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del S.O.E.

Art. 70. — *Reglamento de llamadas.* — Continuará en vigor el Reglamento vigente en el centro para la cobertura de este tipo de emergencias. Las compensaciones económicas previstas serán incrementadas en el 7 por 100 sobre sus valores vigentes al 31-12-84.

Art. 71. — *Aplicación del Convenio al personal no fijo.* — El personal no fijo será retribuido de acuerdo con la calificación y demás circunstancias del puesto de trabajo que desempeñe.

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

Tendrá el mismo tratamiento que en 1984, en cuanto al «Complemento personal anual», «Permisos de nupcialidad y natalidad», «Ayuda a deficientes», «Permisos remunerados» y «Fiesta de Reyes».

En cuanto a becas, les serán abonadas cuando cumplan los requisitos exigidos al personal fijo.

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

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

De efectuarse revisión salarial, ésta afectará al personal eventual en la parte que corresponda.

Art. 72. — *Cambio de Departamento de Fabricación y Tracción.* — Se acuerda que todo trabajador del departamento de Fabricación (sección Soplado o Prensado) y V.º F.º (sección Tracción), que a petición propia, alegue unas condiciones físicas deficientes para su trabajo, pasará un examen médico y en caso de ser confirmado su estado, la Dirección lo promoverá a un puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones, respetando su categoría y remuneración garantizadas.

Art. 73. — *Excedencias.* — Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Art. 74. — *Fiesta de Reyes.* — En atención a los niños de los trabajadores se obsequiará como es tradicional con ocasión de la Festividad de Reyes, y se hará extensivo a los niños de viudad y jubilados.

Art. 75. — *Asistencia técnica.* — Cuando por necesidades de la empresa, existan trabajadores cedidos de otros centros de la sociedad, la Dirección de la fábrica lo comunicará al Comité de empresa con indicación del tiempo previsto de la duración de dichas cesiones.

Art. 76. — *Garantía en caso de accidente de circulación.* — En el supuesto de detención y sentencia condenatoria con privación de libertad el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que dure la misma.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad, transcurrido dicho plazo sin haber solicitado dicha reincorporación se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo, en el caso de que solicite el reingreso y por cualquier razón no pudiera llevarse a efecto, se considerará como baja indemnizable.

GESTION SINDICAL

Art. 77. — *Delegado sindical.* — Ambas representaciones, conscientes del derecho de los sindicatos como elemento básico en las relaciones industriales, durante la vigencia de este Convenio y salvo que por disposición de rango superior se dicten nuevas normas, convienen en reconocer al «Delegado sindical» de aquellas Organizaciones Sindicales legalmente constituidas que demuestren fehacientemente que cuentan con al menos un 15 por 100 de afiliados del total de la plantilla.

Periódicamente será verificada la representatividad. — Al dejarse de cumplir ésta, las funciones, garantías y facultades del D.S. como tal, podrán quedar en suspenso.

El D.S. deberá ser trabajador en activo y miembro del C.E. y designado como tal por el Sindicato a quien represente. — Tendrá las siguientes facultades, funciones y garantías.

— Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, sirviendo de instrumento de comunicación entre su C.S. y la Dn.

— Ser oídos, respecto de los problemas de carácter colectivo que afecten a los afiliados al Sindicato en cuestión.

— Poder recaudar cuotas de sus afiliados y distribuir información todo ello fuera de sus horas de trabajo.

— Ser informados y oídos con carácter previo, a cerca de despidos y sanciones que afecten a los afiliados conocidos a su sindicato.

La empresa pondrá a su disposición y en lugar visible un tablón de anuncios, donde puedan publicar todo lo que consideren de interés para sus afiliados y siempre que no atente directamente contra la empresa o sus miembros. Por ello deberán contar con el conocimiento y autorización previa por la Dn.

Art. 78. — *Cuota sindical.* — La empresa se compromete a recaudar por nómina las cuotas sindicales de aquellos afiliados a Centrales Sindicales, que expresamente lo soliciten por escrito a la Dirección.

Art. 79. — *Representación de los trabajadores.* — Entre los miembros del C.E. de una misma candidatura se podrán acumular sus horas sindicales hasta un máximo de 48 horas/mes disfrutadas como mínimo, en tres semanas con un máximo de 24 horas semanales (tres días).

La cesión del derecho individual a las horas de representación, en todo caso será voluntaria y comunicada por escrito a la Dn. Acumuladas o no, la solicitud para el ejercicio de las mismas deberá ser realizada por razones organizativas, con al menos 48 horas de antelación, y siempre por la vía jerárquica.

Los casos excepcionales tanto en tiempo como en plazo serán tratados individualmente cuando se presenten.

Art. 80. — *Comité de seguridad.* — Ambas representaciones buscando una mayor operatividad, del actual C.S.H., acuerdan modificar su composición ordinaria, quedando establecida como sigue:

- Presidente: Director o persona en quien delegue.
- Secretario: Un empleado.
- Asesoría Médica.
- Técnico de Seguridad.
- Vocales: Jefes de los Departamentos de: Composición-Fusión y Laboratorio, Fabricación, Vidrio Frio, Trabajos y cuatro operarios, uno por cada Departamento citado, a designar por el Comité de empresa.

DISPOSICION FINAL

1.º Todas las cantidades que figuran en el presente Convenio, bien sean salarios, complementos ventajas sociales, etc., se considerarán brutas y por lo tanto sujetas a los impuestos que determine la Ley.

2.º La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el Convenio Colectivo, acordado entre «V. E. Vicasa, S. A.» y el personal a su servicio en el centro de trabajo de Burgos.

RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZADAS SIN ANTIGÜEDAD AL 1-1-85

ANEXO I

Escalón	Salario Convenio (365 días)	P. G. O. mínima garantizada 2.350 (14 meses)	Participación beneficios	Gratific. reglamentaria (60 días)	Total mínimo anual garantizado
A	859.706	49.350 (1,50)	10.327	141.321	1.060.704
B	930.274	65.800 (2,00)	10.327	152.922	1.159.323
C	968.608	65.800 (2,00)	11.049	159.223	1.204.680
D	993.194	65.800 (2,00)	11.772	163.265	1.234.031
E	1.019.494	65.800 (2,00)	11.772	167.588	1.264.654
F	1.062.032	74.025 (2,25)	12.494	174.580	1.323.131
G	1.072.808	82.250 (2,50)	12.494	176.352	1.343.904
H	1.085.960	82.250 (2,50)	12.494	178.515	1.359.219
I	1.137.441	82.250 (2,50)	13.217	186.976	1.419.884
J	1.154.814	82.250 (2,50)	13.217	189.832	1.440.113
K	1.188.284	98.700 (3,00)	13.217	195.335	1.495.536
L	1.220.559	98.700 (3,00)	13.217	200.640	1.533.116
M	1.252.215	98.700 (3,00)	13.937	205.843	1.570.695
N	1.273.278	115.150 (3,50)	13.937	209.306	1.611.671
O	1.306.749	115.150 (3,50)	13.937	214.808	1.650.644
P	1.340.815	115.150 (3,50)	13.937	220.408	1.690.310

TABLA ANTIGÜEDAD PERSONAL OBRERO (425 días)

ANEXO II

Antigüedad	A y B	C	D y E	F.G.H.	I.J.K.L. M.N.O.P.
0,6 a 1	1.716	1.744	1.819	2.025	2.178
1 a 2	3.407	3.460	3.612	4.048	4.329
2 a 3	5.303	5.764	6.021	6.738	7.226
3 a 4	7.404	8.071	8.430	9.430	10.095
4 a 5	10.582	11.531	12.016	13.451	14.424
5 a 6	12.067	13.143	13.708	15.347	16.448
6 a 7	13.528	14.757	15.398	17.218	18.780
7 a 8	15.013	16.372	17.063	19.113	20.472
8 a 9	16.499	17.986	18.754	20.985	22.495
9 a 10	17.986	19.599	20.419	22.880	24.519
10 a 11	19.446	21.214	22.111	24.751	26.517
11 a 12	20.932	22.828	23.801	26.646	28.543
12 a 13	22.479	24.537	25.467	28.515	30.567
13 a 14	23.903	26.057	27.157	30.411	32.590
14 a 15	25.364	27.670	28.848	32.282	34.588
15 a 16	26.850	29.286	30.513	34.178	36.612
16 a 17	28.337	30.899	32.205	36.048	38.638
17 a 18	29.823	32.512	33.870	37.944	40.661
18 a 19	31.284	34.127	35.562	39.815	42.659
19 a 20	32.769	35.740	37.252	41.710	44.682
20 a 21	34.768	37.354	38.919	43.582	46.706
21 a 22	37.034	38.969	40.609	45.476	48.730
22 a 23	38.100	40.583	42.299	47.347	50.294
23 a 24	39.713	42.196	43.965	48.863	52.752
24 a 25	41.249	43.811	45.656	51.113	54.777
25 a 26	41.992	45.375	47.321	53.008	56.800
26 a 27	44.247	47.040	50.165	54.879	58.799
27 a 28	45.572	48.654	50.702	56.775	60.823
28 a 29	47.192	50.267	52.367	58.647	62.847
29 a 30	48.630	51.883	54.059	60.541	64.871
30 a 31	50.165	53.499	55.749	62.413	66.869
31 a 32	51.626	55.109	57.416	64.364	68.894
32 a 33	53.111	56.725	59.106	66.179	70.918
33 a 34	54.572	58.338	60.772	68.074	72.942
34 a 35	56.084	59.953	62.463	69.944	74.941
35 a 36	57.598	61.572	64.149	71.833	76.963
36 a 37	59.095	63.172	65.816	73.701	78.964
37 a 38	60.572	64.751	67.462	75.542	80.938
38 a 39	61.965	66.240	69.013	77.280	82.800
39 a 40	63.266	67.631	70.464	78.902	84.538

IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS

ANEXO III

Escalón	Importe valor hora extra	
	Jornada normal	Turno total J. N. Fest. y Noctur.
A	907	938
B	924	857
C	957	992
D	982	1.018
E	995	1.025
F	1.025	1.058
G	1.049	1.080
H	1.064	1.095
I a P	1.100	1.130

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

CALENDARIO LABORAL 1985

L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	
	ENERO																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31	FEBRERO			4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
				MARZO			4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	1	2	3	ABRIL			4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
							MAYO			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
22	23	24	25	26	27	28	29	30	JUNIO			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	JULIO			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	AGOSTO			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	SEPTIEMBRE			1	2	3	4	5	6	7	8	
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	OCTUBRE			1	2	3	4	5	6
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	NOVIEMBRE			1	2	3	
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	DI-1	
	CIEMBRE																											
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
	30	31																										
NOCHE	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	
TARDE	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	
MAÑANA	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	
DESCANSO	C	B	B	A	A	D	D	D	C	C	B	B	A	A	A	D	D	C	C	B	B	B	A	A	D	D	C	C

CALENDARIO LABORAL 1985

T. Moldes (40 horas)

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
	ENERO																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	FEBRERO										
											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	MARZO			
																	1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	ABRIL														
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	MAYO					
																1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31	JUNIO																
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	JULIO							
														1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
29	30	31	AGOSTO																		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	SEPTIEMBRE								
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
30	OCTUBRE																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	NOVIEMBRE										
											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	DI-1	
	CIEMBRE																				
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31													
MAÑANA	F	F	F	F	F	H	H	H	H	E	E	E	E	E	E	H	H	E	E	F	F
MAÑANA			H	H	H																
TARDE	E	E	E	E	E	E	E	F	F	F	H	H	F	F	F	F	F	H	H	H	H
DESCANSO	H	H				F	F	E	E	H	F	F	H	H	H	E	E	F	F	E	E

COMISARIA DE AGUAS DEL EBRO

Nombre del peticionario: Comunidad de Regantes a Constituir Berokia, de las localidades de Armentia, Franco, Treviño, del término municipal de Treviño (Burgos).

Domiciliado en Treviño.

Cantidad de agua que se pide: 157,190 lit./seg. del río Ayuda y 30 lit./seg. del Avellano.

Corriente de donde ha de derivarse: ríos Ayuda y Avellano.

Términos municipales donde radican las obras: Armentia, Franco, Treviño, término municipal de Condado de Treviño (Burgos).

Destino del aprovechamiento: riego de 428,5368 Has.

Durante el plazo que fina a las 13 horas del día en que se cumplan 30 días naturales a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado» y de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto-Ley de 7 de enero de 1927, deberá el peticionario presentar en esta Comisaría de Aguas, Sagasta, 28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina, el Proyecto y demás documentos preceptivos. Dentro del referido plazo, se admitirán otros proyectos que tengan el mismo objeto de la petición o sean incompatibles con ella.

La apertura de Proyectos, artículo 13 de dicho Real Decreto-Ley, se verificará a las 10 horas del primer día laborable, distinto de sábado, que siga al de terminación del plazo antes fijado, y a ella podrán asistir todos los peticionarios, levantándose acta, suscrita por los mismos.

Zaragoza, 6 de marzo de 1985. — El Comisario Jefe, José Ignacio Bodega Echaurre.

2875.—3.635,00

Ayuntamiento de Pancorbo

Aprobado inicialmente por el Pleno de esta Corporación, en la sesión celebrada el día 11 de abril de 1985, el Proyecto de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal, se exponen al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, con el expediente instruido por el plazo de un mes, durante el cual podrá ser examinado por cuantas personas se consideren afectadas y formular cuantas observaciones o alegaciones estimen pertinentes.

Lo que se hace público conforme determina el artículo 41-1 de la Ley de

Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, en relación con los artículos 127 y 128 del Reglamento de Planeamiento.

Pancorbo, 12 de abril de 1985. — El Alcalde (ilegible).

Ayuntamiento de Covarrubias

Habiéndose detectado error en el expediente número 1 de Modificación de Créditos del Presupuesto Municipal Ordinario de 1984, con aplicación del superávit de la liquidación del ejercicio anterior, con mayores ingresos y mediante transferencia de créditos de gastos de otras partidas no comprometidas, por el presente, y tras el acuerdo plenario del día 3 de abril de 1984, se subsana dicho error, publicándose el capítulo correspondiente con el error subsanado.

Capítulo 9. — Variación de pasivos financieros. Consignación inicial: 189.936 ptas. Aumentos: 54.192 ptas. Consignación final: 244.128 ptas.

Covarrubias, 12 de abril de 1985. — El Presidente, José Luis Toledano Fernández.

Subastas y Concursos

Ayuntamiento de Castrillo del Val

El Ayuntamiento de mi presidencia en sesión celebrada el día 13 del actual, y previa autorización del Departamento de Administración Local y Ordenación del Territorio del Consejo de Castilla y León de fecha 9 de septiembre de 1982, ha aprobado el pliego de condiciones para la enajenación mediante subasta pública de los terrenos rústicos que comprende la 3.ª etapa del Plan Parcial de Ordenación del Área número 1, aprobado por la Comisión Provincial de Urbanismo el día 5 de julio de 1984, en el paraje «Los Tomillares», que tiene una superficie de 53.384 metros cuadrados, que linda: al Norte, Complejo de «Los Tomillares»; al Sur, fincas rústicas de varios particulares; al Este, 1.ª y 2.ª etapa, y al Oeste, camino y arroyo.

El tipo de licitación al alza es de veinticuatro millones veintidos mil ochocientos pesetas (24.022.800 ptas).

La garantía o fianza provisional es del 2 por 100 del tipo de licitación y la definitiva del 6 por 100 de la adjudicación.

Serán de cuenta del adjudicatario los gastos a que se refiere el artículo 47 del Reglamento de Contratación, más la parte proporcional de la etapa de los gastos de redacción del Plan Parcial y

en la misma parte proporcional del Proyecto de realización de la Urbanización que afecte a las tres etapas, tomando como base del aprovechamiento el suelo neto que corresponde a cada etapa, y dejará una fianza del 6 por 100 del Proyecto de Urbanización para responder de las obras de urbanización de viales.

Tanto la construcción como la urbanización de esta 3.ª etapa que es objeto de subasta, se realizará de acuerdo con la Memoria y Ordenanzas reguladoras del Plan Parcial de dicha zona, y en lo no previsto en las mismas lo que regule la Ley del Suelo y sus Reglamentos.

La admisión de proposiciones será a partir del día siguiente hábil al de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado» y hasta las trece horas en que se cumplan los veinte días hábiles en la Secretaría Municipal, la apertura de plicas tendrá lugar a las 13,30 horas del último día de admisión.

Si quedase desierta la primera subasta, se celebrará segunda subasta con las mismas bases y condiciones a los diez días hábiles siguientes de quedar desierta la 1.ª.

Las proposiciones se presentarán en la Secretaría Municipal, durante los días y horas de oficina, reintegradas y conforme al siguiente modelo:

Modelo de proposición

Don, con D. N. I. número, mayor de edad y vecino de, en nombre propio o en representación de, enterado del pliego de condiciones económico-administrativas, así como de los documentos obrantes en el expediente y del anuncio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º, se comprometo a adquirir los terrenos de la 3.ª etapa del Plan Parcial de «Los Tomillares» con una superficie de 53.384 metros cuadrados de propiedad del Ayuntamiento de Castrillo del Val y se comprometo a construir y urbanizar de acuerdo con dicho Plan Parcial y Proyecto de Urbanización, ofreciendo la cantidad de pesetas (en letra y número) y aceptando en todas sus partes el pliego de condiciones.

(Fecha y firma del licitador).

A la proposición se acompañará declaración de capacidad de no estar afecto de incapacidad ni incompatibilidad.

El pliego de condiciones se halla de manifiesto en la Secretaría Municipal.

Castrillo del Val, a 13 de abril de 1985. — El Alcalde, A. Casado.

2677.—7.130,00