



Para la segunda, el día diez de octubre, con la rebaja del 25 por 100.

Para la tercera, el día diez de noviembre y sin sujeción a tipo, teniendo todas lugar a las doce horas en la Sala Audiencia de este Juzgado, previniendo a los licitadores.

Que para tomar parte en la subasta deberán consignar previamente en Secretaría del Juzgado, una cantidad igual por lo menos al 40 por 100 del valor de la subasta a la que pretenden concurrir, sin cuyo requisito no serán admitidos, pudiendo hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, depositando en Secretaría del Juzgado, junto a aquél, el importe de dicho 40 por 100, o acompañando el resguardo de haberlo hecho en el establecimiento destinado al efecto, desde la publicación del edicto hasta celebración.

Que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo, pudiendo hacerse a calidad de ceder a tercero.

En el caso de la tercera subasta, si hubiere postor que ofrezca las dos terceras partes del precio que sirvió de tipo para la segunda subasta y acepta las condiciones de la misma, se aprobará el remate. Si no llegase a dichas dos terceras partes, con suspensión de la aprobación del remate, se hará saber el precio ofrecido al deudor por el término y a los efectos prevenidos en el art. 1.506 de la Ley Procesal Civil.

Dado en Burgos, a doce de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — El Juez (ilegible). — El Secretario (ilegible).  
5137.—4.162,00

### Juzgado de Distrito número dos

Don José Luis Brizuela García, Secretario del Juzgado de Distrito número dos de Burgos.

Doy fe: Que en el juicio de cognición número 63/88, seguido ante este Juzgado entre las partes que a continuación se hacen mención, se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y fallo es como sigue:

«Sentencia. — En Burgos, a diecisiete de junio de mil novecientos ochenta y ocho. — Vistos por doña María Belén Segura González, los precedentes autos de juicio de cognición número 63/88, seguidos a instancia de don José Vidal Tajadura de la Torre, mayor de edad, industrial, vecino de Burgos, representado por el Procurador de los Tribunales don Tomás Berruoco Quintanilla, dirigido por el Letrado don José María Codón Herrera; contra la empresa «Montajes Eléctricos OME, S.A., domiciliada en Palencia, representada por el Procu-

rador de los Tribunales don Eusebio Gutiérrez Gómez, dirigida por el Letrado don Joaquín Sáez Fernández; contra don Argimiro González Marcos, mayor de edad, electricista, vecino de Palencia, calle Las Acacias, número 8, 7.º, y contra la empresa Latres, S.A., que tuvo su domicilio en Palencia y actualmente en ignorado paradero, constituidos los dos últimos en rebeldía, sobre reclamación de cantidad en cuantía de 50.092 pesetas.

Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por el Procurador don Tomás Berruoco Quintanilla, en nombre y representación de don José Vidal Tajadura de la Torre, contra don Argimiro González Marcos, contra la empresa Omesa, S.A. y contra la empresa Latres, S.A., debo condenar y condeno a los demandados a que solidariamente abonen al demandante la cantidad de cincuenta mil noventa y dos pesetas reclamadas, con imposición a los propios demandados de las costas procesales.

Así, por esta mi sentencia que por la rebeldía de los demandados don Argimiro González Marcos y la empresa Latres, S.A., les será notificada en la forma dispuesta por el artículo 769 y concordantes de la Ley de Enjuiciamiento Civil, concediéndose el plazo de ocho días para instar la personal, juzgando en primera instancia lo pronuncio, mando y firmo, previniendo a las partes que contra la misma cabe recurso de apelación para ante la Ilma. Audiencia Provincial en el plazo de 3 días contados a partir del siguiente al de su notificación. — Firmado, María Belén Segura. — Rubricada».

Publicación. — Leída y publicada fue la anterior sentencia por el señor Juez que la suscribe estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha ante mí la Secretaria de que doy fe. — Firmado, José Luis Brizuela. — Rubricado.

Lo anteriormente testimoniado concuerda con su original. Y para que sirva de notificación a los demandados rebelde don Argimiro González Marcos y la empresa Latres, S.A., mediante inserción del presente en el «Boletín Oficial», se expide en Burgos, a veintisiete de junio de mil novecientos ochenta y ocho. — El Secretario, José Luis Brizuela García.

5138.—5.513,00

### MIRANDA DE MIRANDA

#### Juzgado de Distrito

##### Cédulas de traslado

Por haberlo así acordado en resolución dictada con esta fecha en el juicio de faltas 541 de 1986, por la

presente se da traslado de la tasación de costas practicada en dicho juicio por importe de cuatro mil ciento nueve pesetas; al condenado Ignacio Escudero Herrera, mayor de edad y actualmente en ignorado paradero, por término de tres días, y transcurrido el mismo, se le requiere para que haga efectiva dicha cantidad, y si no lo verifica, procedase al embargo de bienes de su propiedad suficientes a cubrir dicha suma, acreditándose su insolvencia documental y testificalmente, si de ellos careciere.

Dado en Miranda de Ebro, a trece de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — El Secretario (ilegible).

5141.—1.000,00

Por haberlo así acordado en resolución dictada con esta fecha en el juicio de faltas 670 de 1985, por la presente se da traslado de la tasación de costas practicada en dicho juicio por importe de cinco mil cuatrocientas treinta pesetas; al condenado Ignacio Escudero Herrera, mayor de edad y actualmente en ignorado paradero, por término de tres días, y transcurrido el mismo, se le requiere para que haga efectiva dicha cantidad, y si no lo verifica, se procederá al embargo de bienes de su propiedad suficientes a cubrir expresada suma, acreditándose su insolvencia documental y testificalmente, si de ellos careciere.

Dado en Miranda de Ebro, a doce de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — El Secretario (ilegible).

5142.—1.000,00

##### Cédula de notificación y traslado

Por haberlo así acordado el señor Juez de Distrito de esta ciudad y su partido en el juicio de faltas 514 de 1986, por la presente se notifica y da traslado de la tasación de costas por importe de dieciocho mil ochocientos veinticinco pesetas, al condenado Ignacio Escudero Herrera, mayor de edad y actualmente en ignorado paradero, por término de tres días, y transcurrido el mismo, se le requiere para que haga efectiva dicha tasación, y si no lo verifica, se procederá al embargo de bienes de su propiedad suficientes a cubrir expresada suma, acreditándose su insolvencia documental y testificalmente, si de ellos careciere.

Dado en Miranda de Ebro, a doce de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — El Secretario (ilegible).

5143.—1.000,00

# ANUNCIOS OFICIALES

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

### CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 30 de mayo de 1988, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «La Cellophane Española, S.A.», de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «La Cellophane, Española, S.A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 23 de mayo de 1988 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 24 de mayo de 1988.

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

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 30 de mayo de 1988. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

\* \* \*

### Convenio Colectivo para la empresa «La Cellophane Española, S. A.», Burgos

#### CAPITULO I

##### ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

Los efectos económicos lo serán a partir de 1.º de enero de 1988. Su duración será hasta el 31 diciembre 1989, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

La retribución anual para 1988 será la que se detalla en las tablas salariales del anexo 2, procediéndose a su revisión por la diferencia resultante, si el IPC real de 1988 supera el 5,50 por 100. Esta actualización de tablas, si procede, servirá de base para la modificación pactada para 1989 y las diferencias posibles de 1988 se abonarán al personal durante el primer trimestre de 1989.

*Incremento para 1989.* — 4,5 por 100 sobre las tablas anteriores con efectividad de 1.º de enero.

Revisión a IPC real 1989 con garantía de 1,5 puntos sobre dicho IPC. Al igual que el año anterior, esta actualización de tablas salariales, si procede, servirá de base para la negociación del Convenio de 1990. Las posibles diferencias por aplicación de la citada garantía, se abonarán durante el primer trimestre de 1990.

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

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

#### CAPITULO II

##### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

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

#### CAPITULO III

##### CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 7.º — *Clasificación profesional.* — El personal se clasifica en atención a la función que efectúa, en los siguientes grupos profesionales:

Técnicos titulados.

Administrativos.

Técnicos no titulados.

Cualificados y no cualificados.

Subalternos.

Art. 8.º — Por razón de la permanencia al Servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en:

Fijos.

Contratados por tiempo determinado.

Eventuales.

Interinos y

Contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas.

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

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

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

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

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

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

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

Son trabajadores contratados en formación laboral aquellos jóvenes mayores de dieciséis y menores de veinte años que ingresan en la empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprende mediante el pago de una retribución. El empre-

sario se obliga a proporcionar al trabajador contratado en formación laboral una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa.

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

Art. 9.º — *Clasificación funcional.* — Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en la descripción de puestos de trabajo, estarán clasificados por niveles, de conformidad con el sistema HAY de valoración de puestos de trabajo, consistente en la suma de puntos obtenidos por las funciones propias del puesto de trabajo y las condiciones en que se prestan las mismas.

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

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

A la entrada en vigor de este Convenio, los puestos de trabajo están adscritos a los niveles que se relacionan en anexo 1.

Art. 10. — *Comisión Valoración Puestos de Trabajo.* — A fin de tener en todo momento actualizado y valorado el inventario de puestos de trabajo de la empresa, se constituye la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, que estará formada por 12 miembros, 6 por cada parte social y empresarial, la cual valorará los puestos de trabajo siguiendo la técnica y manual «HAY».

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

La Comisión se reunirá para analizar dicho informe y su decisión será definitiva, la cual será obtenida por consenso de sus miembros, estableciéndose el «quorum» necesario para cada reunión en 8 personas.

Art. 11. — *Movilidad funcional.* — Dadas las circunstancias de las actividades de la empresa con puntas de producción en algunos casos, consumos estacionales de otros, etc., existirá movilidad funcional de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y 41 del mismo texto legal, si es de aplicación previa información, con 3 días laborables, al Comité de Empresa.

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

#### CAPITULO IV

#### INGRESOS—ASCENSOS—PLANTILLAS—TRASLADOS—CAMBIOS DE PUESTOS—CESIONES

Art. 12. — *Ingresos.* — El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación.

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

El personal para ocupar puestos de directivo, jefe, técnico titulado, y secretaria dirección General será de libre designación por la empresa.

Art. 13. — *Periodo de prueba.* — El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable y que en ningún caso podrá exceder al siguiente:

Técnicos titulados, 6 meses.

Técnicos no titulados, 3 meses.

Administrativos, 3 meses.

Especialistas y subalternos, 2 meses.

No cualificados, 2 semanas.

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

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

Art. 14. — *Promociones.* — Serán de libre designación de la empresa las promociones a directivos, jefes, y técnicos titulados, aún cuando no posean la titulación correspondiente.

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

1. — Entre el personal de la propia sección donde se produzca la vacante.

En el caso de los administrativos se considera como Sección a todos los administrativos adscritos a una dirección, y en 2.ª fase al resto de administrativos.

2. — De no cubrirse la vacante por candidato o candidatos de 1, entre el resto de personal de la empresa.

3. — En caso de empate, en cualquiera de los dos casos anteriores, se adjudicará la vacante al más antiguo en la empresa.

La Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa de las vacantes que se produzcan.

Art. 15. — *Pruebas para cubrir vacantes.* — Las convocatorias para cubrir puestos por vacante, se dará a conocer al personal mediante publicación en los tablones de anuncios de cada sección, con una antelación de viernes a miércoles, a las 12 horas, como mínimo, a la fecha de celebración de las pruebas y deberán contener: vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios y programas a desarrollar.

Art. 16. — *Composición del tribunal.* — El tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud, estará constituido por un Presidente-Secretario que será el Director Social o persona en quien delegue y tres vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores.

Los acuerdos de dicho tribunal se obtendrán por consenso.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobre cerrado, eligiendo un sobre en el momento de la realización práctica de las pruebas, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

*Puntuación.* — La puntuación de las pruebas, que podrán adoptarse en el centro de trabajo, por acuerdo expreso entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se realizan sobre un máximo de cien puntos, de la forma siguiente:

1.º — Valoración de pruebas psicotécnicas, teóricas y/o prácticas. El mínimo exigido de puntuación será el determinado de antemano por el tribunal de exámenes, en cada prueba (psicotécnicas, teóricas y/o prácticas). Si no se supera alguna de estas pruebas, no se podrá optar al puesto que se pretenda cubrir.

2.º — El personal mayor de 50 años que opte a una promoción se le primará con el 10 por 100 de sus respuestas válidas, en las pruebas psicotécnicas y teóricas, después de establecerse los resultados reales de la puntuación.

*Provisión de vacantes.* — Celebradas las pruebas de aptitud, el tribunal de exámenes les corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando el acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas quedarán en expectación de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

Art. 17. — *Periodo de adaptación al puesto.* — Superado el examen para cubrir una vacante, percibirá el nivel del nuevo puesto desde el momento que ocupe dicho puesto, del cual no será titular hasta que supere el periodo de adaptación al mismo, periodo que se establece con la siguiente escala:

Niveles X al XVI, ambos inclusive, 6 meses.

Niveles VIII al IX, ambos inclusive, 3 meses.

Niveles III al VII, ambos inclusive, 2 meses.

Niveles I al II, ambos inclusive, 15 días.

El Jefe de Sección, previa consulta al Mando Intermedio, si le afecta, comunicará al Departamento de Personal la superación de estos periodos de adaptación, pudiendo decidir el acortamiento de los mismos.

Art. 18. — *Plantilla*. — La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división funcional, por secciones y por turno.

Art. 19. — *Traslados entre secciones dentro del centro de trabajo*. — Los traslados de personal podrán efectuarse:

1. — Por cambio tecnológico. Se llevará a cabo por iniciativa de la Dirección de la Empresa, previo informe al Comité de Empresa con arreglo a la siguiente mecánica:

Siempre corresponderá en primer lugar al de menor antigüedad en la empresa dentro de los ocupantes del puesto afectado y en caso de igualdad al más joven de edad, salvo en los casos en que se aprecie incompetencia probada para el desempeño del puesto de trabajo. En este supuesto procederá el traslado de este trabajador.

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

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

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

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

2. — Instalaciones sin actividad. Por un período inferior a 2 meses, el personal trasladado será aquel que tenga las instalaciones sin actividad. En paradas superiores a este tiempo será de aplicación el punto 1.

## CAPITULO V POLÍTICA SALARIAL

Art. 20. — *Niveles de retribución*. — Las retribuciones al personal afectado por el presente Convenio, están establecidas en orden de la clasificación funcional citada en el artículo 9.

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

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

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

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

Art. 21. — *Clasificación a efectos de Seguridad Social*. — No obstante, la clasificación de personal dentro de niveles en virtud de lo convenido, se adscriben en la actualidad y a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social, en los grupos de tarifa siguientes:

Niveles XIV al XVI: Jefes, tarifa 1.

Niveles XIII: Jefes, tarifa 2.

Niveles X al XII: Jefes, tarifa 3.

Niveles IV al IX: Maestros de sala, tarifa 4. Contramastres, tarifa 4. Administrativos, tarifa 5. Subalternos, tarifa 6. Auxiliar administrativo, tarifa 7. Operarios, tarifa 8.

Niveles II y III: Subalternos, tarifa 6. Operarios, tarifa 9. Auxiliar administrativo, tarifa 7.

Niveles I: Subalternos, tarifa 6. Operarios, tarifa 10.

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

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

Art. 22. — *Pagas extraordinarias Julio y Navidad*. — Estas pagas consisten en el pago al personal, de 30 días de su salario base definido en este Convenio, incrementado, con la antigüedad y concepto lineal.

Art. 23. — *Paga extraordinaria del mes de octubre*. — Se otorgará durante la vigencia de este Convenio el día 10, dando lugar en caso de baja de la plantilla de la empresa, a la parte proporcional de esta paga.

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

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

Art. 24. — *Paga extraordinaria de Primavera*. — Todo el personal de la empresa percibirá una paga extraordinaria, denominada de Primavera, el día 17 de mayo, por un importe de 66.442 pesetas brutas por persona que corresponde al período enero/diciembre del presente año, por lo que a las bajas posteriores al 17 de mayo se les retendrá de su liquidación lo percibido de más.

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

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

Art. 25. — *Plus de presencia en festivos*. — Se establece un plus del 230 por 100 de los importes diarios, por cada 8 horas de presencia, del jornal base, diferencia puesto de trabajo y lineal de las tablas salariales de este Convenio en el nivel que a cada puesto correspondía, que afectará a aquellos trabajadores que tengan que trabajar algunos de los 14 días festivos declarados por la autoridad más 24 y 31 de diciembre o la parte que corresponda si excede o es menor de 8 horas, excepción hecha del que esté realizando su jornada de trabajo, que siempre percibirá el 230 por 100 con independencia de las horas que esté presente.

Art. 26. — *Plus de nocturnidad*. — Se abonará al personal el 50 por 100 del haber que corresponda por los conceptos jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo, por cada día que presten sus servicios, desde las 22/23 horas hasta las 6/7 del día siguiente.

Art. 27. — *Plus dominical*. — Se abonará el 55 por 100 de los conceptos jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo a quienes presten servicios los domingos y días festivos, aún cuando descansen en día diferente de la semana al que se refiere este apartado.

Art. 28. — *Pluses de sábado y domingo*. — Se establece un plus de 1.850 pesetas exclusivamente los sábados y domingos, al personal que esté presente estos días o la parte que corresponda si excede o es menor de ocho horas.

Art. 29. — *Participación en la producción*. — Se establece una dotación de 5 pesetas por cada Kg. de pasta consumida, con garantía anual de 83.151 pesetas por trabajador, con abono mensual de 6.929 pesetas, liquidándose el exceso, si lo hubiera, entre la plantilla en activo el 31 diciembre y en la nómina de este último mes.

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

Art. 30. — *Lugar y forma de pago*. — Los haberes tanto diarios como mensuales se liquidarán mensualmente. Los días en que se llevarán a cabo estas liquidaciones serán siempre antes del día 5 del mes siguiente al que corresponda el pago.

Art. 31. — El percibo del metálico correspondiente a los haberes se hará a través de la entidad bancaria que cada trabajador haya determinado.

Art. 32. — *Cómputo de antigüedad*. — Todo el personal disfrutará de un plus a su antigüedad en la empresa, que consistirá en la aplicación de dos trienios del 5 por 100 y quinquenios del 10 por 100 sobre los salarios o sueldos base convenidos en Anexo II, con un máximo del 60 por 100.

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

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

**Art. 33. — Trabajos de categoría superior e inferior:**

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

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

En caso de que un trabajador con motivo de enfermedad, accidente o excedencia voluntaria por 1 año de otro trabajador, tenga que hacer la sustitución de éste, percibirá la diferencia entre su nivel y el del que corresponde al trabajador ausente del trabajo durante todo el tiempo que esté efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que esté desempeñando mientras subsista la Incapacidad Laboral Transitoria o Excedencia citada.

**Art. 34. — Plus de toxicidad.** — Se percibirá un 20 por 100 sobre los conceptos retributivos de sueldo base y diferencia puesto de trabajo diarios, excluida la antigüedad, en aquellos puestos de trabajo donde lo establezca la autoridad competente y hasta tanto no desaparezcan las causas por las que fue establecido éste. Este porcentaje podrá ser inferior en todo caso si lo decidiera la autoridad laboral competente.

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

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

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

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

**Art. 35. —** Las partes firmantes acuerdan que aquellas horas que se precisen realizar excediendo de la jornada normal o se realicen en día de descanso, sean compensadas por tiempo libre, en la misma cantidad del tiempo realizado, en otro día de trabajo.

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

Para compensar el esfuerzo realizado las partes acuerdan una gratificación del 90 por 100 sobre el importe de una hora diaria de las tablas del Convenio del total de salarios anual, exceptuando «Prima Producción y Prima Asistencia».

Por cada 1.500 horas habituales hechas en fábrica en el período de un año natural, la empresa se obliga a la contratación de una persona inscrita en el desempleo y con un contrato de, al menos, un año de duración.

## CAPITULO VI

CALENDARIO — JORNADA DE TRABAJO — HORARIOS — DESCANSOS ENTRADAS Y SALIDAS — CAMBIOS DE SERVICIO — PERMISOS — VACACIONES

**Art. 36. — Calendario laboral.** — En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «B.O.E.» y «Boletín Oficial»

de la provincia, la empresa señalará, con la intervención del Comité de Empresa y secciones sindicales, los calendarios laborales anuales para cada uno de los diferentes turnos de trabajo en base a 1.776 horas de trabajo efectivas año, equivalente a 222 días de 8 horas.

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

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

**Art. 37. — Jornadas de trabajo según horarios:**

**Horario personal a turno continuo.** — Este personal cubre las 24 horas del día en jornada de:

6/7 a 14/15 horas — 14/15 a 22/23 horas — 22/23 a 6/7 horas

**Personal a 3 turnos:** Jornada de 6/7 a 14/15 horas: 14/15 a 22/23 horas y 22/23 a 6/7 horas, intercambiando de turno semanalmente, trabajando y descansando los días que se establezcan como consecuencia del calendario laboral específico que resulte de la aplicación del art. 36.

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

En aquellas secciones en que los cubrebajas sean inferiores a los equipos, éstos trabajarán a turno normal de mañana y tarde o a turno de mañana o tarde, de lunes a viernes. Si estando trabajando en la jornada del viernes se le comunica que debe incorporarse a un turno a partir del sábado, este primer día tendrá la consideración de lo previsto en el artículo 35. En cuanto al exceso o faltas de jornadas por incorporarse al turno continuo, se procederá igual a lo manifestado en el párrafo anterior.

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

**Personal a doble turno:** Jornada de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas, de lunes a viernes, intercambiando el turno semanalmente.

**Personal a tres turnos:** Jornada de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6, de lunes a viernes, intercambiando de turno semanalmente.

**Personal a turno normal:** Jornada de 8 a 13 y de 15 a 18 horas, de lunes a viernes.

El Plus de nocturnidad previsto en el artículo 26 afectará al turno de 22/23 a 6/7 horas en todos los casos.

**Personal administrativo y técnico, no sujeto al horario industrial:** El horario habitual de este personal será de 9 a 13,30 y de 15,30 a 19 horas, de lunes a viernes. No obstante, y para quien pueda utilizarlo, se establece el horario flexible siguiente:

Inicio de la jornada, 7 horas.

Término de la jornada, 19 horas.

Horas de presencia obligatoria para todos los que lo utilicen:

Mañana: de 10 a 13 horas (3 horas).

Tarde: de 15,30 a 17 horas (1,5 horas).

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

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

Durante la parada de verano el personal de Mantenimiento tendrá una jornada de 7 a 15 horas.

**Art. 38. — Descanso en jornada continuada.** — Este personal tendrá derecho a un descanso de media hora hacia la mitad de la jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones que exijan continuidad en la fabricación. Esta media hora de descanso se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

**Art. 39. — Variación de horario de trabajo.** — En circunstancias especiales podrán ser alterados los horarios expresados, sometiéndolos a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo, previa información al Comité de Empresa y secciones sindicales.

**Art. 40. — Prolongación de jornada del personal a turno normal.** — Cuando por exigencias de trabajo, ya comenzada la jornada, deba prolongarse ésta sin interrupción, se considerará han concluido la jornada al realizar las 7 horas de trabajo.

**Art. 41. — Días laborales.** — Mientras no se pacte lo contrario, serán días laborales todos los del año, menos domingos y fiestas oficiales, relacionadas anualmente en el «B.O.E.» y «Boletín Oficial» de la provincia.

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

**Art. 42. — Trabajos en casos de emergencia.** — En caso de avería de las instalaciones, incendio u otras causas excepcionales, será obli-

gatorio para todo el personal acudir a la llamada de trabajo. Cada llamada tendrá una compensación de 2 horas como mínimo, aunque su permanencia en fábrica sea inferior a este tiempo, en las condiciones establecidas en el artículo 35.

Art. 43. — *Control de entrada y de salida.* — El control de entrada y salida del personal se verificará exclusivamente en la portería, mediante relojes registradores u otro procedimiento que se pueda establecer, debiendo utilizar el sistema establecido todo el personal sin excepción.

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

Art. 44. — *Abandono de trabajo.* — Ningún trabajador podrá ausentarse o abandonar su puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin la autorización de su mando, quien facilitará por escrito el oportuno permiso, el cual deberá entregarse en portería al efectuar su salida.

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

Art. 45. — *Cambio de turno de trabajo.* — Ningún trabajador podrá cambiar su turno de trabajo sin permiso de su jefe, a través del mando inmediato, pero sí podrá permutar con un compañero de trabajo notificándolo a su mando con la antelación suficiente.

Art. 46. — *Comunicación de instrucciones en el servicio.* — Al relevo del personal, el saliente comunicará al entrante las condiciones en que queda el trabajo y en el caso de haber ocurrido una avería u otra novedad, si la ha puesto o no en conocimiento de sus superiores.

Art. 47. — *Faltas al trabajo.* — Cuando por consecuencia de enfermedad u otra causa se produzca una falta de un trabajador al servicio, se hace imprescindible que el interesado o sus familiares avisen al Departamento de Personal lo antes posible, para tomar las medidas oportunas y sustituir al trabajador correspondiente.

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

Art. 48. — *Vacaciones.* — Todo el personal que presta sus servicios en la empresa tiene no solamente el derecho, sino la obligación de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. Estas serán la equivalencia de 22 días laborables, de lunes a viernes, o 30 días naturales.

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

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

Art. 49. — *Permiso.* — Todo permiso para faltar al trabajo deberá solicitarse cuando menos con una jornada de anticipación. Las justificaciones oportunas a las ausencias o faltas al trabajo deberán presentarse a través del cauce reglamentario en el Departamento de Personal, dentro de las 48 horas siguientes de producirse las mismas, salvo causas de fuerza mayor.

Art. 50. — Se concederá permiso con derecho a remuneración base, antigüedad, lineal y a la diferencia de puesto de trabajo, en la forma establecida por el Estatuto del Trabajador, en los casos siguientes:

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

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

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

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

los 200 Km. de su residencia, y de 1 día en caso contrario por boda de un hijo o hijo político, hermano o hermano político. Igualmente por toma de estado religioso.

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

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

Art. 51. — Los trabajadores que se incorporen al Ejército para cumplir el Servicio Militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo del Servicio, y deberán reincorporarse antes de cumplir dos meses desde su licenciamiento. Durante la ausencia del trabajo por Servicio Militar Voluntario y Obligatorio, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias que se establecen en los artículos 22 y 23.

## CAPITULO VII

### DIETAS — LICENCIAS — EXCEDENCIAS

Art. 52. — *Dietas.* — Quienes por necesidades de la industria o por orden de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazarse a otras localidades, disfrutarán de las dietas que tiene establecida la empresa. Estas dietas serán hechas públicas durante el mes de enero de cada año.

Art. 53. — *Matrimonio.* — En caso de matrimonio, el personal que se halle en esta circunstancia tendrá derecho a un permiso de 13 días laborables, con la percepción de los haberes correspondientes a su nivel.

Art. 54. — Todo trabajador que precise un permiso de carácter especial de una jornada en adelante y sin retribución lo solicitará por escrito a la Dirección de la Empresa a través de su jefe inmediato, quien informará únicamente sobre la conveniencia de otorgárselo o no, en orden al mejor servicio, quedando facultado personal para concederlo o no en última instancia.

Art. 55. — En el caso de visita médica que deba realizarse ante algún servicio del Seguro de Enfermedad y que no requiera la baja, serán abonadas las horas de ausencia, mediante la presentación del oportuno volante justificativo del Facultativo correspondiente.

Art. 56. — *Excedencia voluntaria.* — El trabajador con una antigüedad en la empresa de menos de 1 año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo no menor de 1 año y no mayor de 5 años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Estatuto del Trabajador, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos 4 años de servicio efectivo a la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Únicamente al excedente de 1 año la empresa admitirá al trabajador automáticamente en su puesto de trabajo de igual calificación, pero no obligatoriamente en su primitivo puesto de trabajo.

En tal caso, el ocupante del puesto de trabajo ocupado durante 1 año volverá a su primitivo puesto.

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

Art. 57. — *Excedencia forzosa.* — El personal pasará a esta situación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

A) Elección para cargo político.

B) Ejercicio de algún cargo del Estado, Corporaciones Locales u Organizaciones Sindicales.

C) Enfermedad, después de transcurrido el plazo de Incapacidad Laboral Transitoria, hasta el agotamiento del plazo legal que establece la Ley.

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

excedencia forzosa se considerará como en activo a todos los efectos de antigüedad.

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

## CAPITULO VIII

### PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

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

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

Art. 59. — *Premios.* — Se consideran como motivos dignos de premio los siguientes:

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

Art. 60. — *Actos heroicos.* — Se consideran los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Art. 61. — *Actos meritorios.* — Se consideran los que no exigiendo una grave exposición de su vida o integridad, si necesitan una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

Art. 62. — *Espíritu de servicio.* — Consiste en realizar éste, de forma no corriente y formularia, sino como entrega total de las facultades todas del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y subordinando a ello su comodidad e incluso, a veces, su interés particular, sin nada ni nadie que se lo exija.

Art. 63. — *Vinculación laboral.* — Se acredita éste, por los servicios continuados a la empresa durante un período de 25 y 40 años, sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo por tiempo superior a tres meses y sin que medie sanción por falta muy grave durante los tres últimos años.

Art. 64. — *Asistencia al trabajo:*

1. — Anual. Se considera con merecimiento para premio al personal subalterno, cualificado y no cualificado que a lo largo de todo el año no haya faltado al trabajo. No se consideran faltas al trabajo las pérdidas de jornada como consecuencia de accidente o por los motivos familiares y de representación sindical establecidos en el Convenio.
2. — Mensual. Tendrán derecho a este premio únicamente el personal que fiche y no haya faltado por ningún concepto a lo largo de todo el mes.

Art. 65. — *Recompensas.* — Se establecen las siguientes recompensas:

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

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

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

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

h) Además de los premios enunciados, la empresa podrá conceder becas o viajes de estudio a aquellos de sus trabajadores que considere acreedores a ellos.

Art. 66. — *Faltas.* — Las faltas cometidas por el personal se clasifican, según su importancia, en leves, graves y muy graves.

Art. 67. — *Circunstancias concurrentes.* — Con el fin de calificar con toda objetividad el Jefe de la sección a que pertenezca el trabajador que haya cometido la falta deberá hacer constar las circunstancias concurrentes a los efectos de que sean tenidas en cuenta, al aplicar la sanción que corresponda en justicia.

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

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

Art. 68. — *Proceso a seguir en las faltas y defensa.* — El proceso a seguir, cuando se comete una falta será:

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

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

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

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

Art. 69. — *Faltas leves.* — Son las acciones u omisiones, en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es pequeño. Se consideran como tales:

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

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

En la tercera ocasión, llamada de atención por escrito.

En la cuarta ocasión, suspensión de empleo y sueldo por un día. Siempre que los retrasos no tengan la oportuna justificación.

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

Art. 70. — *Faltas graves.* — Son las acciones y omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grave.

Se consideran como tales:

1. — La reiteración de las faltas leves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del periodo de un mes, a partir de la falta anterior.
2. — Faltar al trabajo dos días al mes sin justificación.
3. — Encubrir al autor o autores de una falta grave.
4. — La obstrucción de las órdenes de los jefes y negligencia en su cumplimiento.
5. — Disminución grave o continuada en el rendimiento del trabajo.
6. — La embriaguez no habitual dentro del trabajo.
7. — Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada.
8. — El no acudir al trabajo en los casos de fuerza mayor o perentoria necesidad.
9. — La falta grave de respeto y disciplina mutua, tanto con superiores o inferiores.
10. — La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros.
11. — El quebranto o violación de secretos, o la reserva obligada, sin que se produzca gran perjuicio a la empresa.
12. — Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él; ausentarse sin licencia del centro de trabajo, fingir enfermedad o pedir permiso, alegando causa no existente y que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
13. — Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de mes natural.
14. — En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.

Art. 71. — *Faltas muy graves.* — Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es tal que perturba fuertemente la vida normal de la empresa.

Se consideran como tales:

1. — La reincidencia de las faltas graves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del periodo de seis meses a partir de la falta anterior.
2. — 12 faltas repetidas o injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo durante 6 meses ó 20 durante un año.
3. — El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en los asuntos confiados.
4. — El hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
5. — Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. — Los actos que afecten gravemente a la probidad del trabajador dando lugar a la intervención de los Tribunales de Justicia y entre ellos, muy especialmente, los hurtos, actos deshonestos, sustracciones, sobornos y, en general, todos los que tengan carácter de delito.
7. — El abuso de autoridad con los inferiores.
8. — La realización, dentro de las horas de trabajo, de tareas que no sean las propias de su cometido, siempre que éstas no hayan sido autorizadas por un superior.
9. — La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
10. — La revelación a personas ajenas a la empresa de datos de reserva obligada.
11. — La dedicación a actividades que impliquen competencia a la empresa.
12. — La embriaguez durante el trabajo si es habitual.
13. — La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, cuando se haya llamado a la atención y sea de tal naturaleza que signifique peligro de contagio o produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
14. — El ocasionar riñas o pendencias injustificadas con los compañeros de trabajo.
15. — La falsedad en los datos de la documentación exigida para el ingreso en la fábrica, o de las declaraciones juradas que solicite la empresa, para uso propio.
16. — Los malos tratos de palabra y obra, o falta muy grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros o subordinados.

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

18. — Los actos de sabotaje.

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

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

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

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

23. — En general, todas las infracciones a este Convenio, en las que concurren los agravantes de desobediencia, mala fe, violencia o menosprecio.

Art. 72. — *Sanciones.* — Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación o la sanción se dé al personal la oportunidad de corregirse.

Art. 73. — *Clases de sanciones.* — Las sanciones a imponer, según la falta cometida, las circunstancias modificativas, concurrentes y el grado de participación del inculcado, son las siguientes:

*Por faltas leves:*

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

*Por faltas graves:*

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

*Por faltas muy graves:*

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

Despidos.

Art. 74. — La sanciones que en el orden laboral pueden imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Art. 75. — *Expedientes.* — No es preceptivo la incoación de expediente para sancionar las faltas cometidas por el personal, excepto en los casos tipificados por Ley.

Art. 76. — *Notificación de sanciones.* — Las sanciones por faltas leves podrán en algunos casos ser comunicadas verbalmente y confirmadas posteriormente por escrito. Las sanciones por faltas graves y muy graves serán comunicadas por escrito.

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

Art. 77. — *Cancelación de notas.* — Las notas desfavorables por falta leve quedarán anuladas en el caso de transcurrir 60 días sin otra sanción.

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

Art. 78. — *Prescripción de faltas.* — Las faltas leves prescribirán a los 10 días de trabajo del interesado, a contar desde la fecha en que fueron cometidas o desde que la empresa haya tenido o podido tener conocimiento de la misma.

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

Art. 79. — *Cumplimiento sanción.* — Las sanciones por faltas leves serán cumplidas dentro del mes siguiente a la comunicación de las mismas.

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

## CAPITULO IX

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 80. — En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

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

Art. 81. — El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto por 14 miembros, siete en representación de la empresa, en los que estarán incluidos el Jefe de Seguridad e Higiene, el responsable de los Servicios Médicos y el Jefe de Mantenimiento, y siete en representación social, elegidos por el Comité de Empresa, el cual procurará obtener la mayor representación de las diferentes áreas de fábrica.

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

Será Presidente de este Comité el Jefe de Seguridad e Higiene.

Art. 82. — El Secretario será elegido por el Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 83. — El Comité de Seguridad e Higiene será puntualmente informado de todos los programas que en materia de Seguridad e Higiene se establezcan en la empresa, así como del presupuesto destinado a los mismos.

Siempre que visiten la empresa inspectora del Gabinete de Seguridad e Higiene o de Delegación de Trabajo para investigar un accidente. Será acompañado por un miembro de cada grupo sindical que pertenezca al Comité de Seguridad e Higiene.

## CAPITULO X

### REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 84. — *Enfermedad y accidente*

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

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

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

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

4. El pago del complemento previsto en los apartados 2 y 3 estará sujeto a que el índice por absentismo por estos dos conceptos no sobrepase el 4 por 100 en la media de los 12 meses anteriores a la fecha que corresponda. De sobrepasarse este 4 por 100 se convocará al Comité de Empresa para analizar la nueva situación.

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

Art. 85. — *Ropa de trabajo*. — En el mes de enero de cada año impar, se procederá a dotar a todo trabajador de dos prendas de trabajo de acuerdo con las normas establecidas en relación a calidades y colores y al año siguiente y en el mismo mes se le otorgará una sola prenda.

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

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

Art. 86. — *Créditos para compra vivienda*. — La empresa, siempre que lo permitan sus posibilidades económicas, otorgará créditos sin devengo de interés y el plazo de amortización establecido en la actualidad, a los trabajadores que precisen adquirir viviendas para su exclusivo uso y para ello exigirá cuantos datos crea convenientes en cada caso. El límite máximo por cada crédito es de 500.000 pesetas en el momento actual, siendo su número de 16 al año, 8 en el primer semestre y 8 en el segundo semestre.

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

Art. 87. — *Servicios Médicos*. — Con independencia de la finalidad específica que su Reglamento le impone, velará por la conservación y mejora de salud, no sólo de sus trabajadores, sino que estará también dispuesto a la ayuda de las familias de los mismos, mediante consultas médicas, igualmente se prestará el servicio de inyectables a los trabajadores fuera de servicio y a los familiares, teniendo en cuenta que estos servicios se realizarán fuera de las horas punta, necesarias para las primeras atenciones al personal de servicio.

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

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

## CAPITULO XI

### DERECHOS SINDICALES

Art. 88. — *Comité de Empresa*

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

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y

3 A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

## 2. Garantías:

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

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

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

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

## Art. 89. — Secciones sindicales

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

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de los miembros del Comité de Empresa se establece en 2 (dos).

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

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

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

## 2. Funciones de los delegados sindicales

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

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

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

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

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

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o

del centro de trabajo general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

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

## Art. 90. — De la acción sindical

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

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

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

c) Recibir la información que les remita su sindicato.

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

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

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

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

Art. 91. — *Cuota sindical.* — A requerimiento de los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita a éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

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

## CAPITULO XII COMISION MIXTA

Art. 92. — La Comisión Mixta del Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus atribuciones específicas serán las siguientes:

1) Interpretación del Convenio.

2) Arbitrajes de los problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes o en los supuestos previstos, concretamente en el presente texto.

3) Conciliación facultativa en los problemas colectivos.

4) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5) Estudio de los conceptos salariales que puedan surgir por disposición legal.

6) Estudio de la evolución de las reclamaciones entre las partes contratantes.

7) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Art. 93. — La Comisión Mixta estará ya en funcionamiento a los 30 días de haber sido aprobado este Convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la Empresa como el Comité decidirán quienes han de ser los representantes de ambas partes.

Art. 94. — La Comisión Mixta estará formada por 8 representantes, 4 por parte de la empresa y 4 por la parte social. Los miembros de la Comisión podrán ser asistidos por los asesores internos respectivos que nunca tendrán voto. El sistema de votación para resolver cualquier asunto será el de mayoría de votos emitidos, por medio de papeleta secreta.

Art. 95. — *Moderador.* — El moderador será elegido en cada reunión por mayoría simple.

Art. 96. — El secretario será de libre designación de los miembros de la Comisión Mixta, debiendo recaer este nombramiento, en caso de no ser uno de los 8 miembros propuestos en el artículo 9, en un trabajador que únicamente en este caso, no tendrá voto.

Art. 97. — Los miembros de representación social serán elegidos por el Comité de Empresa.

Art. 98. — Los asesores serán designados libremente por los componentes de la Comisión Mixta.

Art. 99. — La Comisión Mixta se reunirá siempre que lo decida el 50 por 100 de la Comisión, o cuando un 10 por 100 de los trabajadores de la plantilla lo soliciten, y cuando menos, cada 3 meses.

DISPOSICION FINAL

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

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

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA — ANEXO 1**  
**Distribución de puestos de trabajo por áreas y niveles**

DIVISION FILMS		SERVICIOS		DIVISION TRANSFORMACION		ESTRUCTURA	
CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO
<b>NIVEL I</b>							
178	Ayud. devanadoras			259	Recogida bolsas y sobres	443	Servicio limpieza
178	Ayud. guillotinas					943	Ordenanza
178	Empaquetado y selección						
179	Cortador de mandriles						
179	Conductor máquina viruta						
179	Enfardador viruta						
179	Devanador picos rollos						
179	Conductor máquina rollitos						
<b>NIVEL II</b>							
129	Transporte rollos hilatura	311	Herramientista	219	Saca-pruebas	412	Montador tubos
169	Ayudante P.V.C.			229	Afilador cuchillas	413	Conductor carret. elev.
178	Conductor devanadora			229	Limpieza tinteros	413	Embalador exp.
178	Conductor guillot. g. prod.			231	Suministrador tintas	413	Transporte tubos
178	Cond. guillot. m. prod.			259	Guillot. cajas cartón	413	Cond. carretilla eléctrica
178	Cond. troqueladora			259	Confec. cajas cartón	935	Dependiente almacén
179	Ayudante bob. fabricación			279	Ayudante bobinadoras impr.		
179	Empaquetador			279	Conductor guillotina		
179	Embalador bob. fabricación			279	Empaquetado		
179	Ayudante bobinadoras metalizac.			289	Ayudante complejos		
189	Almacenero clásico			289	Empaquetador		
				529	Ayudante metalizadora		
<b>NIVEL III</b>							
129	Enganchador hilatura	329	Conductor cal	219	Montaje huecograbado	412	Montador embalajes
149	Recuperador baños «B»			229	Ayudante rotativas	412	Cortador y mont. tubos
159	Alimentador maq. polietileno			229	Montaje rodillos	413	Almacenero
179	Conductor bobinadoras recuper.			231	Conductor mezclas «B»	443	Portero
179	Afilador cuchillas			259	Maestra femenina	931	Advo. control y reg. facturas
179	Conductor bobinadoras Bielloni			279	Conductor cortadora	934	Gruista
194	Adm. export. «C»			279	Maestra femenina	934	Cond. carr. eléctrica
195	Secret. dir. com. films			291	Administ. Transform. «B»	934	Pesador y desc. cisternas
				529	Ayudante lacadora	934	Peón
				572	Analista laborat. tintas	935	Ofic. almacén
				582	Adm. auxiliar	944	Adm. corresp. y archivo
				588	Adm. datos IBM. T.	973	Cond. máquina Dixon
<b>NIVEL IV</b>							
129	Regulador Tolva	311	Mecánico «B»	219	Conduct. baños cobre	412	Cort. mont. embal. exportación
129	Colorista	311	Soldador	219	Pulido	413	Ofic. albaranes
129	Enrollador	311	Fontanero	219	Conduct. baños cromo	413	Adm. fact. y operador
169	Preparador P.V.C.	312	Ajustador «B»	231	Conduct. fab. tintas «A»	443	Guarda
177	Adm. control pedidos	313	Elect. mant. y mant. «C»	231	Conduct. fab. tintas «B»	931	Adm. cont. impuestos
179	Conduct. bob. Kampf norm.	314	Albañil 2.º	231	Conduct. mezclas «A»	932	Adm. cont. cuentas y bancos
189	Almacenero king	315	Engrasador	231	Conduct. vehic-disolv.	932	Adm. cobros y pagos
193	Adm. fabric. plásticos	339	Carbonero	259	Conduct. récord	935	Adm. salidas almacén
		349	Conductor depuradora	269	Conduct. bolsas y sob. plas.	943	Chófer
		421	Analista 2.º Isol	279	Conduct. bobin. Kampf	944	Oper. maq. escrit.
		421	Analista 2.º plásticos	279	Conduct. bobin. Bielloni	948	Recep. teléfono y telex
				289	Conductor complejos «B»	948	Ofic. multicopista
				299	Secret. div. transform.	979	Adm. desarrollo y doc.
				572	Analista labor. complejos		
				572	Analista labor. transfor.		
				582	Adm. delegación regional		
				584	Adm. delegación regional		
				585	Adm. delegación regional		
				588	Adm. control precios T.		

DIVISION FILMS		SERVICIOS		DIVISION TRANSFORMACION		ESTRUCTURA	
CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO
<b>NIVEL V</b>							
119	Oficial sosas sund	311	Tubero «A»	219	Cromista retocad. «B»	412	Cort. mont. cajas y palets
119	Conductor simplex	313	Elect. mont. y mant. «B»	219	Fotógrafo 1. <sup>º</sup>	412	Troq. cort. cajas
119	Cambio montaj. y funda	314	Albañil 1. <sup>º</sup>	219	Fotógrafo 2. <sup>º</sup>	931	Adm. cont. proveedores
139	Enrollador isol	316	Analista mantenimiento	219	Sensib. e insolado	932	Adm. seguimiento impagados
139	Preparador barniz	319	Adm. planif. y prog. mantenim.	219	Pintado	935	Adm. entradas alm.
139	Recuperador disolventes	329	Conductor aguas	219	Grabado	961	Operador informática
159	Conductor polietileno	431	Adm. control calidad	229	Cond. resp. lim. 5 + color	963	Analista organización
169	Conductor P.V.C.	431	Controlador calidad	259	Cond. cello-mat. esp.		
179	Adm. partes y copnt. rollos			259	Cond. CS III - Pouches		
179	Cond. bob. kampf espec.			289	Cond. bobin. complejos		
179	Controlador pedidos			519	Cond. complejos		
179	Volante bobin. fabric.			529	Cond. metalizadora		
179	Conduct. bobinadora metal			572	*Controlador calidad		
194	Adm. export. «B»			596	Dibujante «C»		
195	Adm. codific. IBM						
199	Secret. director films						
<b>NIVEL VI</b>							
119	Conductor viscosa	311	Mecánico «A»	219	Cromista retoc. «A»	931	Adm. contab. general
129	Conductor hilatura	311	Tornero	229	Conduct. rot. 5 + colores	933	Adm. compras
139	Conductor isol	311	Tubero especial	229	Conduct. rot. 4 — colores	934	Encarg. cuadrilla
149	Recuperador baños «A»	311	Plomista y anticorrosivos	289	Conductor complejos «A»	938	Adm. cont. gestión
177	Adm. planif. films	311	Oficial neumática	291	Adm. transform. «A»	941	Adm. asuntos generales
179	Adm. prep. montajes	312	Ajustador «A»	529	Conductor lacadora	941	Adm. nóminas y j. porteros
194	Adm. importaciones	313	Elect. mont. y mant. «A»	596	Dibujante «B»	963	Adm. cont. produc.
		315	Inspector mant. prevent.	597	Adm. desarr. y prep.		
		338	Mecánico calderas «A»	597	Adm. corrector		
		339	Fogonero	599	Adm. planif. y transform.		
		391	Delineante				
		421	Analista 1. <sup>º</sup>				
		441	Analista seguridad				
<b>NIVEL VII</b>							
194	Amd. export. «A»	311	Montador mecánico «A»	519	Cond. rot. «in line»	413	Contram. turno exp.
				579	Ayudante asist. técnica		
				596	Dibujante «A»		
<b>NIVEL VIII</b>							
159	Contra maestre polietileno	311	Contra maestre tubero	231	Contra maestre tintas	413	Contram. exped.
169	Contra maestre P.V.C.	313	Oficial turno T. elect.	259	Contra maestre bolsas	991	Secret. D. General
178	Contra maestre dev. guill. y ar.	329	Contra maestre aguas y f.	279	Contra maestre bobin. impre.		
179	Contra maestre bobin. fabric.	391	Delineante proyectista	289	Contra maestre complejos		
195	Delegado comercial	421	Contra maestre laboratorio	582	Delegación comercial		
				584	Delegación comercial		
<b>NIVEL IX</b>							
119	Contra maestre viscosa	311	Contra maestre mecánico	219	Contra maestre fotografía	961	Anal. - program. informática
129	Contra maestre hilatura	311	Contra maestre neumática	219	Contra maestre huecograbado		
139	Contra maestre isol	313	Contra maestre electrónico	229	Contra maestre rotativas		
		313	Contra maestre eléctrico	529	Respons. turno-con. lacadora		
		339	Contra maestre calderas				
<b>NIVEL X</b>							
179	Jefe taller bobinadoras fabric.			582	Tecn. asis. técnica	942	Ayudante Técnico Sanitario
				588	Jefe gestión comercial		
				596	Jefe dibujantes		
<b>NIVEL XI</b>							
194	Jefe impot.-exportaciones	312	Jefe taller ajuste	572	Jefe control transformación	412	Jefe embalajes
195	Jefe ventas div. films	392	Jefe inversiones	597	Jefe preparación	413	Jefe expediciones
						935	Jefe almac. y cuadrilla
						973	Jefe desarr. compl.

DIVISION FILMS		SERVICIOS		DIVISION TRANSFORMACION		ESTRUCTURA	
CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO	CC.	PUESTO DE TRABAJO
				NIVEL XII		931 932 941 961	Jefe contabilidad Jefe tesorería Jefe adm. personal Jefe anal. y explot. inf.
179	Jefe bobin. fabricación	311 313 339	Jefe taller mecánico Jefe taller eléctrico Jefe aguas calder. depur.	292 292 293	Jefe formas e imprenta Jefe rot. tintas Jefe transform. complejos	963	Jefe organ. exped. embalajes
129	Jefe hilatura	421	Jefe laboratorio			938	Jefe control gestión
119 139 195	Jefe viscosa y baños Jefe isol y fab. plásticos Delegado regional	319	Jefe ejecuc. mantenimiento	579 581 582 584 585	Jefe asist. técn. y mark. Jefe delegación regional Jefe delegación regional Jefe delegación regional Jefe delegación regional		
				NIVEL XVI			
				291 599	Jefe producción transform. Jefe planificación T.		

## ANEXO 2

**Tablas de salarios brutos por niveles, en vigor a partir de 1/1/88  
Incremento 5,5 por 100 sobre 31/12/87**

NIVEL	GRUPO SEGUR. SOCIAL	TOTAL ANUAL Y DISTRIBUCION					Extra Primavera	PRIMA PRODUCCION 12 meses
		TOTAL ANUAL	BASE	DIF. PUESTO TRABAJO	LINEAL			
			15 meses 455 días	13 meses 339 días	15 meses 455 días			
I	7/10/6	1.486.548	57.096 1.884	21.960 843,04	18.546 609	66.442	6.929	
II	7/ 9/6	1.550.429	60.290 1.990	23.180 889,20	18.546 609	66.442	6.929	
III	7/ 9/6	1.617.181	63.627 2.098	24.473 941,16	18.546 609	66.442	6.929	
IV	5/ 8/6	1.686.933	67.115 2.214	25.814 991,22	18.546 609	66.442	6.929	
V	5/ 8/6	1.759.829	70.761 2.335	27.214 1.043,85	18.546 609	66.442	6.929	
VI	4/ 5/8	1.836.001	74.568 2.460	28.681 1.100,77	18.546 609	66.442	6.929	
VII	4/ 5/8	1.937.554	79.647 2.627	30.632 1.176,20	18.546 609	66.442	6.929	
VIII	4/ 5/8	1.998.781	82.709 2.729	31.809 1.219,90	18.546 609	66.442	6.929	
IX	4/ 5/8	2.085.708	87.055 2.872	33.481 1.284,39	18.546 609	66.442	6.929	
X	3	2.176.542	91.596	35.228	18.546	66.442	6.929	
XI	3	2.272.733	96.406	37.078	18.546	66.442	6.929	
XII	3	2.370.665	101.302	38.962	18.546	66.442	6.929	
XIII	2	2.474.326	106.485	40.955	18.546	66.442	6.929	
XIV	1	2.582.645	111.902	43.037	18.546	66.442	6.929	
XV	1	2.695.851	117.562	45.215	18.546	66.442	6.929	
XVI	1	2.814.133	123.475	47.490	18.546	66.442	6.929	

## MAGISTRATURA DE TRABAJO NUMERO UNO DE BURGOS

### *Cédula de notificación, citación y requerimiento*

En autos número 467/88, seguidos en esta Magistratura por Jesús Gómez García, contra el INSS y otros, sobre invalidez, ha sido dictada la siguiente providencia:

«Providencia Magistrado Ilmo. señor Mateos Santamaría. — Magistratura de Trabajo número uno de Burgos, a cinco de julio de mil novecientos ochenta y ocho.

Dada cuenta, por recibida la demanda a que se refiere la anterior diligencia, regístrese formando el oportuno expediente, admitiéndose a trámite en cuanto ha lugar en derecho, y en su virtud, teniendo en cuenta los señalamientos efectuados, se señala para la celebración del acto de juicio, el día veintisiete de septiembre y hora de las diez quince de su mañana. Cítese a las partes para mencionado día y hora con entrega a las demandadas de las copias presentadas previniéndoles de sus respectivos derechos y obligaciones. Interésese de la Comisión de evaluación de incapacidades de Burgos, la remisión, en el plazo de diez días del expediente original correspondiente a don Jesús Gómez García o copia fotostática o fotográfica del mismo, y en su caso, informe relativo a los antecedentes que posea en relación con el contenido de la demanda. Encontrándose la empresa Cía. Mercantil Europea de Calefacción, S.A. (EUCALSA) en ignorado paradero, insértese la correspondiente cédula en el «Boletín Oficial» de la provincia para que tenga lugar su citación para el acto señalado y, para la notificación de esta providencia. Notifíquese este proveído. Lo mandó y firma S.S.<sup>a</sup>, doy fe. — Firmado, M. Mateos. — Ante mí. — Firmado, C. Conde».

Y para que sirva de notificación en forma legal a las partes, así como de citación, para que comparezcan ante esta Magistratura el día y hora señalados, expido la presente que será publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos para que tenga lugar la de la empresa demandada Cía. Mercantil Europea de Calefacción, S.A. (EUCALSA) por encontrarse en la actualidad en ignorado paradero y, asimismo para que sirva de requerimiento a mencionada empresa para que aporte al acto del juicio los

recibos salariales del actor don Jesús Gómez García del período uno de enero de 1980 al 12 de noviembre de 1985, advirtiéndole, que la copia de la demanda, se encuentra a su disposición en la Secretaría de esta Magistratura, en Burgos, a cinco de julio de 1988. — La Secretaria (ilegible).

5184.—3.375,00

## MAGISTRATURA DE TRABAJO NUMERO DOS DE BURGOS

### *Cédula de notificación*

En autos número 386/88, seguidos en esta Magistratura a instancia de don José María Chacón Villafranca, contra don Miguel Angel Gutiérrez Landaluce y el Fondo de Garantía Salarial, sobre despido, aparece una Sentencia dictada por el Ilmo. Sr. Magistrado de Trabajo número dos de Burgos, don Rubén Antonio Jiménez Fernández, cuyo encabezamiento y parte dispositiva, dice así:

«En Burgos, a trece de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — El Ilmo. Sr. don Rubén Antonio Jiménez Fernández, Magistrado de Trabajo número dos de Burgos, en nombre del Rey, ha dictado la siguiente Sentencia número 393/88. — En autos 386/88, seguidos ante esta Magistratura de Trabajo, a instancia de don José María Chacón Villafranca, contra don Miguel Angel Gutiérrez Landaluce y contra el Fondo de Garantía Salarial, y sobre despido, y...

Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por don José María Chacón Villafranca, frente a la empresa Miguel Angel Gutiérrez Landaluce, y el Fondo de Garantía Salarial, debo declarar y declaro la nulidad del despido acordado por la empresa, a la que, en consecuencia, condeno a que readmita inmediatamente al trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir; el importe de los salarios en función del declarado probado, hasta la fecha de la sentencia, es la cantidad del importe de condena a efectos de recurso. Notifíquese esta sentencia a las partes, a las que se advierte que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación para ante el Tribunal Central de Trabajo, en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de notificación, según establece el artículo 153 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, y se advierte a la parte condenada que para interponer aludido recurso deberá consignar

conforme el artículo 154 de la citada Ley, el importe de la condena en el Banco de España, cuenta número 435, así como constituir el depósito especial de 2.500 pesetas en la Caja de Ahorros del Círculo Católico, cuenta número 1020-4, según el artículo 181 de la propia Ley Procesal Laboral. — Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. — Firmado, Rubén A. Jiménez Fernández».

Y para que sirva de notificación en legal forma a la parte demandada don Miguel Angel Gutiérrez Landaluce, cuyo último domicilio lo tuvo en Villarcayo, y en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, expido la presente, que será publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, a trece de julio de mil novecientos ochenta y ocho. — El Secretario (ilegible).

5185.—4.275,00

## CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL DUERO

### Comisaría de Aguas

#### INFORMACION PUBLICA

El Ayuntamiento de Quintanilla San García (Burgos), solicita de la Confederación Hidrográfica del Duero, autorización para efectuar el vertido de las aguas residuales procedentes del alcantarillado de dicha localidad, al cauce de río Bañuelos, afluente del río Duero, en término municipal de Quintanilla San García.

#### *Nota - Anuncio*

La descripción de las obras de depuración es la siguiente:

Pozo clarificador tipo O.M.S. que consta de dos cámaras separadas por tabiques concéntricos, siendo la cámara superior de sedimentación y la inferior de digestión.

Las aguas tratadas vierten al cauce del río Bañuelos afluente del río Duero, en el término municipal de Quintanilla San García (Burgos).

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 247 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico aprobado por R.D. 849/1986 de 11 de abril («B.O.E.» de 30 de abril) a fin de que en el plazo de treinta (30) días naturales contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos

puedan formular las reclamaciones que consideren pertinentes los que se crean perjudicados con el vertido anteriormente reseñado, ante ésta Confederación Hidrográfica, Muro, 5, en Valladolid, encontrándose el proyecto para su examen en las oficinas del citado organismo, en la c/. Muro, 5, durante el mismo período de tiempo en horas hábiles de despacho.

Valladolid, 15 de enero de 1988. — El Comisario de Aguas, Miguel Gómez Herrero.

5226.—3.075,00

## CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO

### Comisaría de Aguas

#### Nota - Anuncio

El Ayuntamiento de Pancorbo (Burgos), ha solicitado autorización para construir un muro de contención y encauzamiento en la margen izquierda del río Oroncillo, en el casco urbano de la población.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro o ante la Alcaldía correspondiente, durante el plazo de veinte días hábiles, contado a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia o de la fecha de exposición al público del mismo, a cuyo efecto el expediente, estará de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina durante el plazo abierto.

Zaragoza, 29 de junio de 1988. — El Comisario de Aguas, Miguel Zueco Ruiz.

5227.—1.800,00

### Ayuntamiento de Belorado

Don Pedro Abella Fernández, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Belorado (Burgos).

Hace saber: Que por don Francisco Rioja Sáez, se solicita autorización para establecer por primera vez un establecimiento destinado a peltería en la planta baja del edificio sito en la Avenida del Generalísimo, número 23.

Lo que se hace público para general conocimiento al objeto de que, cuantas personas interesadas lo deseen puedan formular en el plazo de

quince días las reclamaciones que estimen oportunas.

Belorado, 14 de julio de 1988. — El Alcalde, Pedro Abella Fernández.

5230.—1.000,00

### Ayuntamiento de Valle de Mena

Por parte de don José Wenceslao Axpe Urien, se ha solicitado licencia para la instalación de un bar en el pueblo de Nava de Mena y calle La Estación.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, mediante escrito a presentar en la Secretaría del Ayuntamiento.

Villasana de Mena, 18 de julio de 1988. — El Alcalde (ilegible).

5229.—1.000,00

## Subastas y Concursos

### Junta Vecinal de Porquera del Butrón

Autorizado por la Delegación Territorial de Montes, Caza, Pesca y Conservación de la Naturaleza de Burgos, y de conformidad con los pliegos de condiciones técnico facultativas de la Dirección General de ICONA y el de las económico-Administrativas de esta Junta Vecinal de Porquera del Butrón, se anuncia subasta pública, previa licitación del siguiente aprovechamiento:

Objeto de la subasta: Arriendo del coto de caza, Monte Aluengo y Nava, números 511 y 521, C.U.P. de 388 Has.

Duración del arriendo: Cinco años coincidentes con las temporadas de caza.

Tipo de licitación: Ciento dieciséis mil cuatrocientas pesetas en alza.

Forma de pago: La primera anualidad se pagará a la firma del contrato y las siguientes un año por adelantado.

Garantías: La provisional por importe del 3 por 100 del tipo de licitación, y la definitiva un 6 por 100 del importe de la adjudicación.

Condición: Que todos los socios de la Peña de San Millán a los que el pueblo a arrendado sus fincas puedan ejercer el deporte de la caza durante todo el período hábil que esté

abierta en dichos montes (caza menor y caza mayor) durante todos los arrendamientos.

Presentación de plicas: Diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y hasta una hora antes de la apertura de plicas, con carácter de urgencia.

Apertura de plicas: A las trece horas en la Junta Vecinal, a los diez días hábiles a partir del siguiente hábil a la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Será de cuenta del adjudicatario el pago del impuesto, matrícula, anuncios, limitación del coto y demás gastos que tengan relación con la adjudicación del coto.

#### Modelo de proposición

D. ...., mayor de edad, vecino de ....., con domicilio en calle ....., provincia de ....., provisto de D.N.I. núm. ...., manifiesta: Que enterado de las condiciones que han de regir la subasta del coto de caza del pueblo de Porquera del Butrón, acepta totalmente dichas condiciones y se compromete a satisfacer, por el aprovechamiento de caza la cantidad de pesetas ..... (en número y letra).

Al mismo tiempo declara no hallarse comprendido en ninguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad, establecida a que se refiere el vigente Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Porquera del Butrón, 6 de julio de 1988. — El Alcalde Pedáneo (ilegible).

4868.—5.700,00

## Anuncios particulares

### CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DEL CIRCULO CATOLICO DE OBREROS

Se ha solicitado duplicado, por extravío, de los documentos de las cuentas que se relacionan:

Libreta núm. 3000-028-025500-2. Of. de Miranda de Ebro.

Libreta núm. 3000-055-500885-4. Of. de Juan XXIII.

Plazo núm. 3012-169-000023-2. Of. de Roa de Duero.

Cheque núm. 877763-5 de la cuenta núm. 4723-178-000005-8, de la Of. de Roa de Duero.

Plazo de reclamaciones: 15 días.

5194.—1.000,00