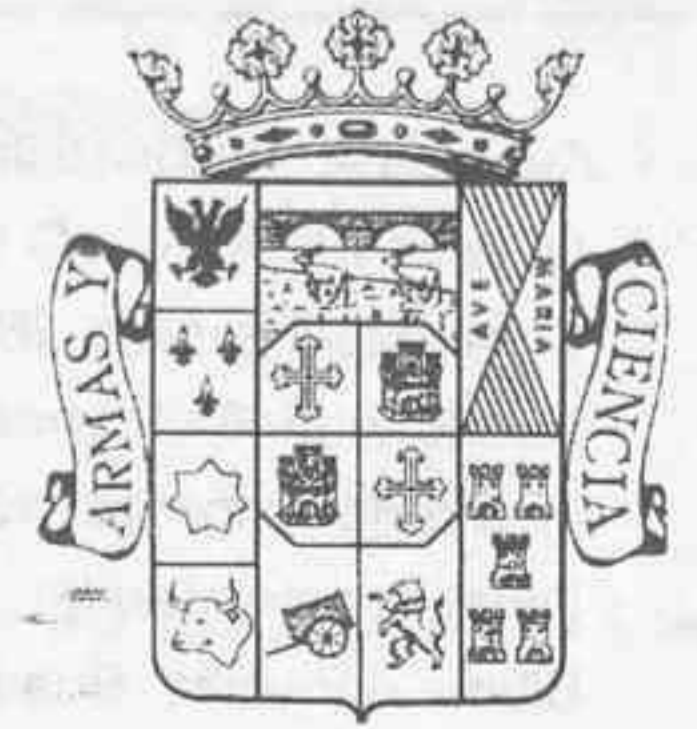


BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE PALENCIA



DEPOSITO LEGAL: P. - 1 - 1958

SE PUBLICA LOS LUNES, MIERCOLES Y VIERNES

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Suscripción anual	Importe suscripción	Gastos envío	Total suscrip.
Ayuntamientos menores de 500 habitantes, Juzgados de Paz y Juntas Vecinales ...	2.540	1.500	4.040
Ayuntamientos mayores de 500 habitantes, Juzgados de Primera Instancia y Cámaras Oficiales	3.370	1.500	4.870
Particulares	4.040	1.500	5.540
<i>Suscripción inferior al año:</i>			
· Semestrales	2.025	750	2.775
· Trimestrales	1.105	375	1.480

Venta de ejemplares sueltos:

Ejemplar corriente: 55 pesetas; Ejemplar atrasado: 80 pesetas.

Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y no tendrán efecto retroactivo, si en ellas no se dispone otra cosa. (Art. 2.º, número 1 y 3 del Código Civil).
La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento. (Art. 6.º, núm. 1, del propio texto legal)

Inmediatamente que los Sres. Alcaldes y Secretarios reciban este "Boletín", dispondrán su exposición al público en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

ANUNCIOS: Por cada palabra del anuncio o documento que se inserte en el "Boletín Oficial" de los establecidos en la Ordenanza: 30 pesetas
TODO PAGO SE HARA POR ADELANTADO

SUSCRIPCIONES Y VENTAS DE EJEMPLARES

Dirigirse a la Administración: Oficinas de la Intervención de la Diputación
Teléfono: 71 - 51 - 00

Toda correspondencia relacionada con los anuncios a insertar será dirigida al Gobierno Civil

Las suscripciones obligatorias se satisfarán durante el primer trimestre del año, y las voluntarias por adelantado

Año CXI

Lunes, 23 de septiembre de 1996

Núm. 115

Administración Provincial

DIPUTACION PROVINCIAL DE PALENCIA

=====

RECAUDACIÓN PROVINCIAL DE TRIBUTOS LOCALES

====

EDICTO

Don Angel Garrido Revilla, Recaudador de Impuestos Provinciales de la Excm. Diputación Provincial de Palencia.

Hace saber: Que no habiéndose podido practicar la notificación personal, por resultar ausente, se procede, de conformidad con lo establecido en el art. 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a efectuar la misma, mediante el presente anuncio.

En el expediente administrativo de apremio que se instruye en este Servicio de Recaudación contra los deudores que se indican, se procedió al embargo de bienes inmuebles.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 124.2 del Reglamento General de Recaudación, mediante el presente edicto se notifica el embargo de bienes inmuebles al deudor, a su cónyuge, a los terceros poseedores y a los acreedores hipotecarios, a los cuales se requiere en este acto, para que presenten los títulos de propiedad correspondientes, o cualesquiera otros en que fundamenten su derecho.

Asimismo y de acuerdo con lo establecido en el artículo 125 del citado reglamento, se expedirá mandamiento al Sr. Registrador de la Propiedad para que se lleven a cabo las actuaciones pertinentes, y a tal efecto se realizará anotación preventiva de embargo a favor de este Ayuntamiento, remitiendo el expediente a la Tesorería del Ayuntamiento que proceda a dictar acuerdo de enajenación y providencia de subasta.

Contra el acto notificado podrá interponerse recurso de reposición ante el Tesorero Municipal, en el plazo de un mes a contar desde el día de la publicación del presente anuncio, de acuerdo con lo que establece el art. 144 de la Ley 39/88 Reguladora de las Haciendas Locales, pudiendo interponerse cualquiera otro recurso que se considere procedente.

El procedimiento de apremio aunque se interponga recurso, no se suspenderá sino en los casos y condiciones señaladas en el artículo 101 del Reglamento General de Recaudación.

Requerimiento. - En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 103.3 del Reglamento G. de recaudación, se advierte al deudor que debe comparecer en el expediente ejecutivo que se le sigue. Transcurridos quince días desde la publicación de este edicto, sin personarse el interesado, se le tendrá por notificado de todas las sucesivas diligencias hasta que finalice la substanciación del procedimiento, sin perjuicio del derecho que le asiste a comparecer.

Relación de bienes embargados

- Ayuntamiento: Boadilla de Rioseco.
Deudor y NIF: GARRIDO MARTIN, JUAN CARLOS.
Concepto/Ejercicio. IBI N. Rústica, años 1991 a 1994.
Débito total: 9.584 pesetas.
Fecha de embargo: 15 de julio de 1996.
Derechos del deudor. Lo son de propietario
Ultimo domicilio: Boadilla de Rioseco.
Relación de bienes embargados. Rústica. Parcela número 18 de la hoja 10 del Plano, al sitio de La Corraliza, de 2-75-10 Has.
- Ayuntamiento: Boadilla de Rioseco.
Deudor y NIF: RECIO GONZALEZ, JOSE MARIA.
Concepto/Ejercicio. IBI N. Rústica, años 1991 a 1994.
Débito total: 14.336 pesetas.
Fecha de embargo: 15 de julio de 1996.
Derechos del deudor. Lo son de propietario
Ultimo domicilio: Boadilla de Rioseco.
Relación de bienes embargados. Rústica. Parcela número 64 de la hoja 15 del Plano, al sitio de La Solana, de 2-31-40 Has.

- Ayuntamiento: Boadilla de Rioseco.
Deudor y NIF: ROJO ROJO, RAFAELA - 11.987.956.
Concepto/Ejercicio. IBI Rústica y Cuota E. agraria año 1994.
Débito total: 6.009 pesetas.
Fecha de embargo: 15 de julio de 1996.
Derechos del deudor. Lo son de propietario
Ultimo domicilio: Boadilla de Rioseco.
Relación de bienes embargados. Rústica. Parcela número 4-a, de la hoja 1 del Plano, al sitio de Valdemartín, de 5-80-00 Has.

Palencia, 18 de julio de 1996. - El Recaudador, Angel Garrido Revilla.

3228

AGENCIA TRIBUTARIA

====

Delegación de Palencia

00

DEPENDENCIA DE INSPECCION

Notificaciones

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B. O. E. de 27 de noviembre de 1992), se publica en el *Boletín Oficial* de la provincia de Palencia la siguiente notificación, dirigida al contribuyente que se cita, toda vez que intentada la notificación conforme a los números 1 y 2 del mismo precepto legal, ha sido devuelta con la indicación: "Desapareció la empresa".

Relación de contribuyentes por el concepto que se cita

Contribuyente: APEZA, S. L. . NIF: B-34132365.
Domicilio: C/ Los Mártires, 17. Aguilar de Campoo.
Concepto: Diligencia Infracciones Simples.
Período: 1993-1994. - A ingresar. 50.000 pesetas.
Liquidación número justificante: 349601005119-V.

Plazos para efectuar el ingreso: para las liquidaciones notificadas entre los día 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 5 del mes siguiente, o si éste fuese festivo, el inmediato hábil posterior.

Para las notificaciones realizadas entre el día 16 y último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 20 del mes siguiente, o si éste fuese festivo, el inmediato hábil posterior.

Se entienden efectuadas las notificaciones el día de su publicación en el *Boletín Oficial* de la provincia.

Transcurridos los expresados plazos de ingreso en vía voluntaria, se exigirá el pago de la deuda en vía de apremio.

Recursos contra las liquidaciones: De reposición, en el plazo de quince días hábiles, ante el Sr. Delegado de la Agencia Tributaria de Palencia, o reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional de Castilla y León, Secretaría Delegada de Palencia, en el mismo día hábil al de notificación.

Palencia, 16 de septiembre de 1996. - El Inspector-Jefe, Teodoro Arnáiz Arnáiz.

3879

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

=====

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

====

Servicio Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

====

EDICTO

Recibido en esta Jefatura de Servicio el expediente de nuevo amojonamiento del monte denominado "Dehesa de Leres y Linares", número

141-bis del Catálogo de los de Utilidad Pública de este provincia, perteneciente a la Junta Administrativa del Valle de Santa María de Valdeprado (Palencia), Ayuntamiento de Pesaguero (Cantabria) y sito en el término municipal de La Pernía (Palencia), se hace saber que en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 147 del Reglamento de Montes de 22 de febrero de 1962, se abre vista del mismo en las oficinas de este Servicio Territorial (Edificio de Usos Múltiples de la Junta de Castilla y León, (Avda. Casado del Alisal, número 27-7.ª planta), durante el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación del presente en el B. O. de la provincia para que pueda ser examinado todos los días hábiles desde las nueve hasta las catorce horas por los interesados, que podrán presentar durante los quince días siguientes las reclamaciones que estimen pertinentes.

Palencia, 13 de septiembre de 1996. - El Jefe del Servicio Territorial de Medio Ambiente y O. T., José María Martínez Egea.

3880

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE PALENCIA

Consejería de Industria, Comercio y Turismo

Oficina Territorial de Trabajo

::

En expediente de Conciliación núm. 1.249/96, seguido a instancia de FERNANDO MERODIO GOMEZ en reclamación de cantidades, frente a la empresa C. P. A. T. ASOCIADOS, S. L., hoy en ignorado paradero, este Servicio Territorial de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, en virtud de las facultades conferidas por el Real Decreto núm. 831 de 30 de mayo de 1985, acuerdo citar a la mencionada Empresa, para que comparezca el próximo día 2-10-96, a las trece horas, ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, sita en Palencia, Avda. Manuel Rivera, núm. 11, primera planta, al objeto de celebrar el correspondiente Acto de Conciliación.

Y para que así conste y sirva de citación a la Empresa C. P. A. T. ASOCIADOS, S. L., expido y firmo la presente para su publicación en el *Boletín Oficial* de la provincia, a diecisiete de septiembre de mil novecientos noventa y seis. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P. S., art. 17 Ley 30/92, Lino Merino Linares.

3881

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

=====

Delegación Territorial de Palencia

=====

Consejería de Industria, Comercio y Turismo

====

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

00

Referencia: CONVENIOS COLECTIVOS
Expediente 3400682 16/96

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa ESMENA, S. A., presentado en esta Oficina Territorial con fecha 12-9-96, a los efectos de registro y publicación en el *Boletín Oficial* de la provincia de Palencia, suscrito por el Comité de Empresa, de una parte y por la representación empresarial de otra, el día 6-9-96, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D.L. 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y Real Decreto 149/95 de 21 de julio de la Junta de Castilla y León y Orden de 30-11-95, por la que se desarrolla la estructura Orgánica de la Oficina Territorial de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, ACUERDA:

1. - ORDENAR su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. - DISPONER su publicación en el *Boletín Oficial* de la provincia de Palencia.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Palencia a dieciséis de septiembre de mil novecientos noventa y seis. - El Jefe de la Oficina Territorial P. S., Art. 17 Ley 30/92, Lino Merino Linares.

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Palencia a 10 de setiembre de 1.996, en la Sala de Juntas de la Sociedad, sita en Grijota (Palencia), se reúnen los representantes de la Empresa y de los trabajadores de ESMENA, S.A. con asistencia de los siguientes señores:

En representación de la Empresa:

D. JOSE ANTONIO HEVIA CORTE
D. EDUARDO CAMPOMANES CALLEJA
D^a. MARIA ROSA ARISTIN FRONTELA

En representación de los trabajadores:

D. MIGUEL VELASCO ALONSO
D. PEDRO LOZANO FERNANDEZ
D. FELIX ROMERO DEL OLMO
D. FERNANDO IGLESIAS ALCONERO
D. EMILIANO LOBO GUTIERREZ
D. DIONISIO DEL RIO CASTRO
D. VICENTE MANUEL MONTES VALLINA
D. JOSE GOMARIZ CAMPOS

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo por voluntad unánime de las partes, se acuerda:

Reconocerse mutua capacidad legal y representatividad suficiente para suscribir en todo su ámbito y extensión el texto del Convenio Colectivo anexo, firmando en todas sus páginas por D. JOSE ANTONIO HEVIA CORTE en representación de la empresa y D. FERNANDO IGLESIAS ALCONERO en representación de los trabajadores.

CONVENIO ESMENA-PALENCIA 1996/1999

ARTICULO 1º - AMBITO DEL CONVENIO.

Afectará al personal que presta actualmente sus servicios en la empresa Esmena, S.A. en su factoría de Grijota (Palencia), y a los que puedan ingresar en plantilla en esta misma factoría, en el futuro, siempre que estén encuadrados en alguna de las siguientes categorías profesionales:

OFICIAL, 1ª
OFICIAL, 2ª
OFICIAL, 3ª
ESPECIALISTA
AYUDANTE DE OFICIAL
APRENDIZ DE 17 AÑOS
APRENDIZ DE 16 AÑOS

ARTICULO 2º - VIGENCIA DEL CONVENIO.

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, del 1 de Setiembre de 1.996 al 31 de Agosto de 1.999.

Los derechos y obligaciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que por la Jurisdicción competente se declarase la ilegalidad o ineficacia de alguno de los mismo, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

ARTICULO 3º - DENUNCIA.

Las conversaciones para la renovación de este Convenio se iniciarán como mínimo el uno de julio de 1.999.

La denuncia del mismo deberá realizarse como mínimo 60 días antes de su finalización.

Caso de finalizar la vigencia de este Convenio antes de conseguir acuerdo sobre el que lo sustituya, quedará automáticamente prorrogado.

SECCION PRIMERA: JORNADA. VACACIONES Y LICENCIAS.

ARTICULO 4º - JORNADA LABORAL.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada máxima de trabajo efectivo durante su vigencia de:

1.780 horas efectivas anuales

La jornada normal de trabajo se establece de 8 a 17 1/2 horas de lunes a viernes y con un descanso de una hora y media para la comida. Asimismo se establece una jornada para los meses de Julio/Agosto y 12 primeros días de Setiembre la jornada de trabajo será de 7 a 15,00 horas, en todas aquellas secciones en que no se necesite trabajar a más de un turno. En esta jornada continuada el período de descanso de 15 minutos no se considerará tiempo de trabajo efectivo, debiendo recuperarse al final de la jornada.

ARTICULO 5º - CAMBIO DE HORARIO Y TRABAJO A TURNOS.

En los casos esporádicos la empresa lo comunicará con un preaviso, de dos días como mínimo para el cambio de jornada, en todo lo demás concerniente a trabajos a turnos la empresa se pondrá de acuerdo, previamente, con los Representantes Legales de los Trabajadores.

En todo caso una vez finalizada la necesidad de la realización de trabajo a turnos, automáticamente, previo aviso mínimo de dos días a los representantes legales de los trabajadores, se volverá a la jornada normal de trabajo.

Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa.

Asimismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno para el perfeccionamiento profesional o de formación con reserva del puesto de trabajo.

Entre el final de una jornada y el inicio de la otra, deberán mediar al menos 12 horas, siempre que ambas jornadas sean ordinarias.

En todo lo demás, concerniente al trabajo a turnos, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 6º - HORAS EXTRAORDINARIAS.

1º - Horas Extraordinarias habituales: Supresión.

2º - Horas Extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.

3º - Horas Extraordinarias estructurales, tales como aquellas que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad o mantenimiento: Realización siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempos parciales, prevista en la Ley, y exista mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y empresa.

4º - Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, pactadas en el presente artículo, se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral por la Empresa, con la conformidad de los representantes de los trabajadores.

5º - Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descansos de igual duración, siempre que las circunstancias de actividad de la Empresa así lo exigieran.

La Dirección de la empresa, informará periódicamente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias será:

OFICIAL 1ª	1.334 Pts.
OFICIAL 2ª	1.302 "
OFICIAL 3ª	1.278 "
ESPECIALISTA	1.259 "
AYUDANTE OFICIAL	921 "

Cuando la hora extraordinaria se trabaje en festivo, el importe se elevará en 109 pts. por hora.

ARTICULO 7° - TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

El trabajador, cualquiera que sea su categoría profesional, que hubiera de realizar su trabajo habitual en domingos o día festivo, percibirá un plus por domingo o festivo trabajado 2.280 pts. por jornada de trabajo, los sábados que no sean festivos no se consideraran festivos.

ARTICULO 8° - VACACIONES.

Las vacaciones serán de veintidos días laborables por año y serán disfrutadas dentro de la vigencia de este Convenio a razón del 50% del personal dentro del mes de julio, otro 50% dentro del mes de agosto.

Cada año, habrá una rotación de los periodos de vacaciones, de tal forma que todos aquellos que las hayan disfrutado el primer año en el mes de julio las disfrutarán en el segundo en el mes de agosto y viceversa.

Se establece que dentro del período de vacaciones que corresponda a cada trabajador, éste podrá disfrutar 15 días de sus vacaciones en el mes que tuviere asignado (Julio ó Agosto), en cada año de vigencia del presente Convenio.

Siempre que las circunstancias de producción así lo aconsejen y excepcionalmente, la empresa podrá modificar las fechas de vacaciones de los trabajadores, adelantándolas, retrasándolas o fraccionándolas.

ARTICULO 9° - VACACIONES: RETRIBUCION.

Sea cual fuere la fecha del disfrute, la percepción por vacaciones será siempre a razón de 30 días naturales calculados a razón del promedio de lo percibido por el tiempo realmente trabajado en los tres meses anteriores respectivamente a JUL/AGO, en que haya tenido actividad. Si las disfrutara antes, percibirá un anticipo a cuenta de lo que resulte en su día una vez conocidos los salarios de los tres meses anteriores al mes en que tuviere previsto el disfrute.

Además de estos 30 días naturales serán abonados también aparte los días festivos incluidos dentro del período vacacional, salvo que dicho festivo sea sábado, si bien estos días se abonarán a razón del salario base establecido en el Artículo 33 incrementado con la parte proporcional del sábado y del domingo más el plus de antigüedad que corresponda según el presente Convenio.

ARTICULO 10° - VACACIONES: ACUERDOS INDIVIDUALES.

Se podrá llegar a acuerdos individuales distintos sobre las vacaciones entre la Dirección y Comité de empresa y cada uno de los trabajadores, en cuyo caso deberá incluir el acuerdo tanto las fechas del disfrute como la percepción que corresponda. Si no se llega a tal acuerdo, deberán disfrutarse siempre en las condiciones establecidas en los artículos anteriores.

ARTICULO 11° - VACACIONES: CASO PARTICULAR DEL PERSONAL DE NUEVO**INGRESO Y PERSONAL EVENTUAL.**

El período establecido es el que corresponde a un año de trabajo en la empresa. No obstante, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el personal que por ser de nuevo ingreso o por haberse reincorporado del servicio militar, excedencia o cualquier otra situación de baja en la que no se devengue derecho a vacaciones, se hará un prorrateo de días de vacaciones a disfrutar, tomando como fecha para el cálculo el 31 de mayo de cada año en el que concurra esta situación.

ARTICULO 12° - CALENDARIO LABORAL.

Nos ajustaremos al Calendario Laboral Oficial. No obstante, pueden tomarse acuerdos marginales para la recuperación de posibles "PUENTES".

Queda expresamente convenido entre las partes, que durante la vigencia de este Convenio, los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre serán festivos para ajustar el horario de trabajo anual.

ARTICULO 13° - VACACIONES: CALENDARIO.

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores, confeccionarán el calendario de vacaciones que deberá estar ultimado antes del 30 de marzo, para que se pueda garantizar en todos los casos, que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas dentro del año natural correspondiente.

ARTICULO 14° - VACACIONES: RECLAMACIONES AL CALENDARIO PROVISIONAL.

Dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, el personal podrá formular las reclamaciones y observaciones que considere oportunas, tramitándolas a través de sus representantes legales, quienes resolverán conjuntamente con la dirección de la empresa los casos presentados, dentro de los quince días siguientes a su formulación.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna, o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo, del que se dará conocimiento al personal.

ARTICULO 15° - VACACIONES: CASOS ESPECIALES.

El tiempo de permanencia en el servicio militar y en situaciones de excedencia no produce derecho a vacaciones.

ARTICULO 16° - VACACIONES: OBLIGATORIEDAD DE SU DISFRUTE.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos, ello conforme al art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 17° - LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Asistencia a consulta médica de especialistas: Por el tiempo necesario.
- b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por 16 horas anuales.
- c) Un día natural: Por matrimonio de hijos, hermanos o padres coincidiendo con el día de la boda.
- d) Dos días laborables: Por alumbramiento de esposa.
- e) Tres días naturales: Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- f) Dos días naturales: Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos, nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- g) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
- h) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados e), f) y g) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente para cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Como complemento de este artículo se estará a los que establecen los apartados c), d), y e) del punto 3 y puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 18° - PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

El trabajador tendrá derecho sin retribución alguna a los siguientes permisos:

- a) El disfrute de los necesarios para concurrir a exámenes.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

c) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Siempre que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 12 meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

d) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia a cursos de formación profesional, a la concesión de permiso oportuno para perfeccionamiento profesional, o de formación, con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.

e) Los permisos no retribuidos podrán ser recuperados en horas de trabajo en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.

ARTICULO 19° - MATERNIDAD.

Este artículo queda regulado por establecido en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 20° - EXCEDENCIAS.

Este apartado estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION SEGUNDA - PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

ARTICULO 21° - EFICACIA Y RENDIMIENTO.

Todo Trabajador, está obligado a trabajar con correcta eficacia y rendimiento normal.

Es eficacia correcta, la que exige del trabajador la saturación de su jornada y puesto de trabajo, así como la consecución de la cantidad y calidad a obtener en el producto o servicio de que se trate.

Se considera rendimiento correcto o normal el que habitualmente y de ordinario se viene obteniendo en el período de seis meses naturales anteriores en idénticas condiciones de trabajo.

Se considera rendimiento mínimo, el equivalente a 60 puntos de la escala Bedaux.

Se considera rendimiento óptimo, el equivalente a 80 puntos de la escala Bedaux.

ARTICULO 22° - PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL TRABAJO.

Sobre la hora de entrada al trabajo se tolerará un retraso de hasta quince minutos y hasta dos veces en el mismo mes. En este caso el trabajador compensará los minutos de retraso trabajándolos al final de la jornada en que se hayan producido.

Cuando este retraso rebase los quince minutos, entrará una hora más tarde y perderá dicha hora. Este retraso superior a quince minutos se tolerará una vez al mes. Si ocurriese más de una vez, el operario no podrá entrar una hora más tarde sino que perderá medio día, más el plus de asistencia, locomoción y entrando por tanto después del descanso para la comida. En el supuesto que el trabajador su jornada de trabajo la realice a turnos, se aplicará la misma normativa que en jornada partida.

ARTICULO 23° - ABSENTISMO.

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto al aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos.

ACUERDAN.

1º) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los Convenios de O.I.T..

2º) Los representantes legales de los trabajadores, deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

3º) Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como tal la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. no serán computables a efectos de tal calificación los siguientes supuestos dentro de lo establecido legalmente:

3.1 - Los de licencias retribuidas.

3.2 - Las ausencias por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

3.3 - Los de realización de funciones de carácter sindical o de representación de los trabajadores.

3.4 - Las situaciones de Incapacidad Temporal por maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, cuando la baja por esta causa dure al menos veinte días o exija hospitalización.

3.5 - Las derivadas de la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando lo disponga la Autoridad Laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.

3.6 - Los casos de suspensión del contrato de trabajo establecido en el artículo 45 de Estatuto de los Trabajadores, en cuanto no esten previstos en los anteriores.

4º) Se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

5º) Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas, como los supuestos fraudulentos) se negociará libremente esta cuestión cuando las partes así lo acuerden o bien cuando se sobrepase determinados niveles acordados a nivel sectorial, territorial o de empresa.

A efectos de tal negociación se tendrán como criterios básicos, entre otros los siguientes:

- Reducción de las causas que lo generan.
- Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores.

6º) Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

ARTICULO 24° - TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR O INFERIOR A LA

OSTENTADA.

En caso de que un trabajador realice funciones propias de una categoría inferior o superior a la que tenga reconocida, se estará a lo que dispone la legislación vigente tanto respecto de la retribución, como de la clasificación procedente o duración de la realización de estas funciones.

ARTICULO 25° - JUBILACIONES ESPECIALES.

Jubilaciones anticipadas.- La empresa podrá pactar con los trabajadores la jubilación a los 64 años, con derecho al 100 por 100 de los derechos pasivos. En el supuesto citado el empresario estará obligado a suscribir un nuevo contrato con el trabajador que sea titular a cualquiera de las prestaciones por desempleo o tratarse de un joven demandante de primer empleo.

En el nuevo contrato que se establezca habrá de cubrirse un puesto de trabajo dentro del grupo profesional a que pertenece el trabajador jubilado o de cualquier otro grupo profesional, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La contratación del trabajador de nuevo ingreso se efectuará de conformidad con las disposiciones legales que estén en vigor en la fecha en que se lleve a cabo.

Se establecen unos premios por jubilación anticipada en las cantidades siguientes:

- 63 años.	160.500 pts.
- 62 años.	214.000 "
- 61 años.	267.500 "
- 60 años.	321.000 "

ARTICULO 26° - TRABAJADORES MINUSVALIDOS.

La empresa tendrá la obligación de emplear hasta un número de minusválidos no inferior al 2% de su plantilla, siempre que entre las vacantes que se produzcan existan puestos compatibles para ellos.

ARTICULO 27° - CAPACIDAD DISMINUIDA.

En esta materia, las partes se vinculan a lo presente y establecido en el Real Decreto 1.451/83.

ARTICULO 28° - RECONOCIMIENTO MEDICO.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a un reconocimiento médico anual.

Los trabajadores afectados por situaciones de toxicidad o penosidad tendrán como mínimo dos reconocimientos al año.

El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo.

ARTICULO 29° - DESPLAZAMIENTOS.

En este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 30° - MOVILIDAD DE PUESTOS DE TRABAJO Y DE TECNOLOGIA.

A) Por circunstancias de la exigencia del trabajo, el maestro de taller, tendrá la facultad para determinar el puesto de trabajo que cada productor tenga que acometer. Pasada esta circunstancia el trabajador volvería a su puesto anterior.

B) La Dirección de la Empresa siempre que no represente una disminución de los puestos de trabajo, podrá trasladar maquinaria de una fábrica a otra, en función de sus necesidades o exigencias de organización de la producción, exponiendo a los representantes de los trabajadores los motivos del cambio.

ARTICULO 31° - PRENDAS DE TRABAJO.

Al personal se le facilitarán dos prendas de trabajo en el año, haciéndose entrega la primera de ellas (prenda de verano) en la primera quincena del mes de mayo y la segunda de ellas en la segunda quincena de octubre (prenda de invierno).

Cuando la prenda entregada no se haya utilizado en el trabajo en ninguna ocasión, bien por razones de baja por I.T. o cualquier otro motivo de inasistencia al trabajo, no habrá derecho a reclamar otra hasta el nuevo período en que no concurra esta circunstancia.

A todos los trabajadores se les entregará también a la vez que la prenda de verano una toalla.

Asimismo se entregará a cada operario que lo solicite, un par de botas de seguridad, cada vez que las necesite, y siempre que haya hecho un debido uso de ellas a juicio del Maestro de Taller o Almacén, devolviéndolo en cada caso las usadas.

CONDICIONES ECONOMICAS.**ARTICULO 32° - PRINCIPIOS GENERALES.**

A) Los impuestos, cargas sociales que gravan o puedan gravar en el futuro las percepciones de los trabajadores, serán satisfechas conforme a la norma legal que los regule.

B) Las percepciones que figuran en el presente capítulo, vienen siempre referidas a ingresos brutos, por lo cual sobre las mismas, deberán considerarse los descuentos legales que en cada caso correspondan.

ARTICULO 33° - RETRIBUCIONES. SALARIO BASE.

1) El trabajador, por jornada completa con eficiencia correcta y rendimiento normal, para el ejercicio de 1.996 a partir de la entrada en vigor del presente convenio percibirá el salario que se encuadra su categoría profesional, según la tabla siguiente:

OFICIAL, 1ª	2.894 Pts.
OFICIAL, 2ª	2.809 "
OFICIAL, 3ª	2.750 "
ESPECIALISTA	2.702 "
AYUDANTE OFICIAL	2.056 "
APRENDIZ 16/17 AÑOS	1.210 "

2) Para el cálculo de las horas trabajadas se multiplicara por 7 (una semana) el importe por categoría profesional del apartado anterior, esta cantidad se dividirá entre 40 (horas de trabajo semanales) dando el siguiente resultado:

OFICIAL, 1ª	506,45
OFICIAL, 2ª	491,57
OFICIAL, 3ª	481,25
ESPECIALISTA	472,85
AYUDANTE OFICIAL	359,80
APRENDIZ 16/17 AÑOS	211,75

ARTICULO 34° - DEVENGO.

El Plus de Antigüedad se devenga por día natural al igual que el Salario Base.

Los de Asistencia, Locomoción, Toxicidad, Turnos, Nocturno, Jefatura de Equipo por día trabajado.

El sábado no tendrá la consideración, a estos efectos, de día trabajado, salvo que fuera festivo.

ARTICULO 35° - ANTICIPOS.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos hasta una cantidad igual al 90 por 100 de los salarios devengados en el momento de presentar la solicitud, siempre que justifiquen ante la Dirección de la Empresa, la necesidad urgente del anticipo.

ARTICULO 36° - PRIMA DE ASISTENCIA.

Se establece una prima de asistencia en la cuantía de 600 pesetas por día real de asistencia al trabajo, con exclusión por tanto de los sábados, ya que en el cálculo de dicha prima ya se ha tenido en cuenta la parte proporcional de dichos días.

No se deducirá el importe de plus de asistencia, si la no asistencia justificada se recupera de acuerdo a lo especificado en el artículo 18 e).

Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo, y que no hayan tenido un permiso previo por escrito, producirán la pérdida de esta prima con arreglo a la siguiente escala:

- 1) Por una falta, pérdida de la percepción correspondiente a dos días, es decir 1.200 pts..
- 2) Por dos faltas, pérdida de la percepción correspondiente a cinco días, es decir, 3.000 pts..
- 3) Por tres faltas, pérdida de la percepción correspondiente a diez días, es decir, 6.000 pts..
- 4) Por cuatro faltas, pérdida de la percepción correspondiente a quince días, es decir, 9.000 pts..
- 5) Por cinco faltas, pérdida de la percepción correspondiente al total de la prima del mes en que se produzcan.

ARTICULO 37° - PLUS DE LOCOMOCION.

Se establece asimismo un plus de locomoción en la cuantía de 465 pts. por día real de asistencia al trabajo y con las mismas condiciones indicadas para la prima de asistencia.

ARTICULO 38° - PLUS DE ANTIGÜEDAD.

Los salarios base del presente Convenio servirán de cómputo para el cálculo de los quinquenios que a cada cual puedan corresponderle, en base al 7% del salario base de cada categoría profesional, por cada quinquenio devengado y con un tope de percepción por este plus del 28% del salario base de cada categoría profesional.

Estos quinquenios se abonarán a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

ARTICULO 39° - PLUS DE JEFATURA DE EQUIPO.

El trabajador que actúe como Jefe de Equipo, percibirá, durante el tiempo que desempeñe dicho puesto, un plus consistente en el 20% calculado sobre el salario base establecido en el artículo 33 apartado 2) del presente Convenio.

ARTICULO 40° - SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCCION.

Se establecerá un fondo de prima global mensual formado por la suma de todas las retribuciones del mes (jornales trabajados) y correspondientes a los trabajadores, y el 45% de lo que sumen los mencionados jornales, constituirá la prima global de cada mes.

REPARTO DEL INCENTIVO.

- 1) Mensualmente se establecerán unos coeficientes individuales que consistirán en el resultado de multiplicar el número de horas (tanto normales como extraordinarias) trabajadas por cada uno, por la puntuación que, individual y mensualmente, asignará La Comisión nombrada al efecto, compuesta por 3 personas (Director de Factoría, Jefe de taller y el Técnico de Control de la Producción), ponderando la totalidad de factores que concurren en la producción individual de cada operario, como por ejemplo, calidad, cantidad, puntualidad, asistencia, responsabilidad, teniendo fundamentalmente en cuenta los rendimientos controlados informáticamente.
- 2) Cuando La Comisión haya decidido la puntuación individual de cada operario, correspondiente al mes, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa antes de su publicación en el tablón de anuncios.
- 3) Si alguna variación o caso concreto llegara a precisar alguna aclaración por parte del Comité de Empresa, La Comisión informará al mismo sobre los motivos, sin que esto suponga reducción de las atribuciones de La Comisión para fijar la puntuación según su criterio.
- 4) Para aplicar individualmente la parte de prima colectiva que corresponda a cada trabajador, se dividirá el total de dicha prima entre la suma de todos los coeficientes individuales citados en el punto 1), siendo este resultado el **valor mensual del punto**, el cual, multiplicado por el respectivo coeficiente individual, dará el importe a percibir de prima a la producción por cada operario.
- 5) El total devengado por cada productor, será la suma de su salario base, más antigüedad, jefatura de equipo, prima de asistencia, locomoción, beneficios, turnos, nocturno y el importe de la prima a la producción que individualmente le corresponda, así como el posible plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.
- 6) La prima que individualmente corresponda al trabajador, en el conjunto de lo percibido tanto por horas normales como horas extraordinarias al precio de hora normal, en ningún caso podrá ser inferior al 25% de su salario base, considerando como tal, para las horas, el que figura en el artículo 33 apartado 2) anterior y siempre que durante el mes correspondiente, su rendimiento hubiera sido correcto. Además de este 25% percibirá el resto de emolumentos que le correspondan y establecidos en este Convenio.

ARTICULO 41 - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de Julio y Navidad, se abonarán a cada trabajador a razón de treinta días del promedio de lo percibido por el tiempo realmente trabajado en los tres meses anteriores respectivamente (para la paga extraordinaria de julio, los de abril, mayo y junio) y para la de Navidad (los de setiembre, octubre y noviembre) en que haya tenido actividad.

En dichos promedios entra:

Jornales, incentivos, antigüedad, asistencia, locomoción, toxicidad, turno, nocturno, jefatura de equipo; lo realmente trabajado. No entra: beneficios, gratificaciones, horas extras, ayuda escolar y cualquier pago que no sea de carácter mensual.

La paga extraordinaria de Julio se abonará el 15 de Julio y la de Navidad el 15 de Diciembre.

Además de las dos pagas extraordinarias citadas en el párrafo anterior, el personal afectado por este convenio percibirá a lo largo del año, una tercera paga extraordinaria prorrateada por días de asistencia al trabajo en las cuantías siguientes incrementadas en el plus de antigüedad que corresponda a cada trabajador según su categoría profesional y cuyos importes por día de trabajo son los siguientes:

OFICIAL, 1ª	442 PTS.
OFICIAL, 2ª	430 "
OFICIAL, 3ª	422 "
ESPECIALISTA	415 "
AYUDANTE OFICIAL	324 "
TRABAJADOR 16/17 AÑOS	237 "

ARTICULO 42° - TRABAJO A TURNOS. EN JORNADA NOCTURNA O EN CONDICIONES DE PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.

Para el régimen de trabajo a turnos, se establece un plus de turnicidad en la cuantía de 348 pts. por día trabajado.

Cuando la prestación de servicios sea en jornada nocturna (se entiende por jornada nocturna la comprendida entre las 22 horas y las 6 de la mañana), percibirá un plus según su categoría profesional cuyos importes por día de nocturno son los siguientes:

OFICIAL, 1ª	1.188 PTS.
OFICIAL, 2ª	1.162 "
OFICIAL, 3ª	1.146 "
ESPECIALISTA	1.130 "
AYUDANTE OFICIAL	936 "

Este plus de nocturnidad no es incompatible con el de turnicidad.

ARTICULO 43° - PAQUETE DE NAVIDAD.

Cada trabajador percibirá en época de Navidad, un paquete de artículos navideños de contenido similar al que viene percibiendo en los últimos años. El personal que se encuentre prestando servicio militar, también lo percibirá.

ARTICULO 44° - DIETAS.

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán dietas que se abonarán en la cuantía siguiente: Dentro del territorio nacional la dieta entera será de 3.118 pts. siendo la media dieta de 1.173 pts..

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del medio día, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta, cuando los trabajos se llevan a cabo en locales pertenecientes a la misma Empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la Empresa. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo, resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de cada circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajadores las realicen en locales que no sean habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

ARTICULO 45° - PAGO DE SALARIOS. LIQUIDACION POR FINIQUITO.**PAGO DE SALARIOS:**

La Empresa deberá abonar dentro de los diez primeros días de cada mes los salarios devengados al mes anterior.

LIQUIDACION POR FINIQUITO:

La liquidación y/o finiquito se entregará con una antelación al cese, de 48 horas.

ARTICULO 46° - INDEMNIZACION AL CESE (EVENTUALIDAD).

Se aplicará la legislación vigente en materia de contratación.

ARTICULO 47° - REVISION SALARIAL.

Queda expresamente convenido entre las partes que los sistemas retributivos año a año del presente Convenio se mantendrán sin variación alguna durante toda su vigencia sin que le sea aplicable ningún tipo de revisión salarial.

INCREMENTO PARA EL AÑO 1.997/1.998 y 1.999**AÑO 1.997**

Para el año 1997 aplicación del I.P.C. oficial editado por I.N.E. del año 1.996.

AÑO 1.998

Para el año 1998 aplicación del I.P.C. oficial editado por I.N.E. del año 1997.

AÑO 1999

Para el año 1999 aplicación del I.P.C. oficial editado por I.N.E. del año 1.998

Queda convenido asimismo entre las partes que el Sistema de Incentivos establecido en el artículo 40 no sufrirá variación alguna, rigiéndose exclusivamente por lo pactado en dicho artículo.

ARTICULO 48° - AYUDA ESCOLAR.

Se abonará por este concepto el importe de 8.140 pts. por cada uno de los hijos del trabajador y año, que se justifique ante la Empresa de estar cursando estudios de E.G.B., E.S.O., B.U.P., C.O.U. o F.P., en centros autorizados por el Ministerio de Educación.

Dicho importe se abonará únicamente a aquel personal con derecho a esta ayuda, que se halle en alta en la Empresa el día 30 de septiembre de cada año de vigencia del presente Convenio.

ARTICULO 49° - PREAVISOS. CESES.

Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal con mando : UN MES.
- Resto de personal : QUINCE DIAS NATURALES.

El incumplimiento del preaviso dará lugar a los efectos legales vigentes.

ARTICULO 50° - DERECHOS SINDICALES.

Los trabajadores tienen derecho al ejercicio de la acción sindical en la Empresa, en la forma que establece el presente Convenio Colectivo.

A) Los efectos anteriores, la empresa está obligada:

- a) Respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- b) Que los trabajadores afiliados a un sindicato, debidamente implantado, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con las condiciones que a continuación se determinarán.
- c) No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical legal.
- d) Los citados sindicatos, podrán remitir información a la Empresa si dispone de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

ARTICULO 51° - PERMISOS POR RAZONES SINDICALES.

Todo trabajador perteneciente a una central sindical debidamente implantada y que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo o nacional, en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo que se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicita, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

ARTICULO 52° - DERECHOS DEL COMITE DE EMPRESA.

Los miembros del Comité de Empresa sin perjuicio de los que les sean concedidos por las Leyes, gozarán de los siguientes derechos:

- a) Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, así como sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.
- b) Conocer y tener a su disposición anualmente, el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

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

d) Se les informará sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, tales como estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Se les informará sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

f) Se les informará por parte del empresario del modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la Autoridad Laboral competente.

g) Se les informará sobre las sanciones impuestas a los trabajadores de la empresa por faltas muy graves y especialmente en los casos de despido.

h) Serán informados en lo referente a las estadísticas sobre límite del absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos, los ceses y los ascensos.

i) Ejercerá una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el cumplimiento de los pactos y condiciones o usos de la empresa que estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

j) Cuidarán la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

k) Vigilarán las condiciones de seguridad de higiene en el desarrollo del trabajo dentro de la empresa.

l) Participarán, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

m) Colaborarán con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

n) Velarán, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación. Igualdad de sexo o fomento de una política racional de empleo.

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.

Por su parte, los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las cuentas que les sean presentadas por razón de su cargo, aún después de dejar de pertenecer al mismo o cesar en la empresa.

ARTICULO 53° - GARANTIAS DE LOS CARGOS SINDICALES.

Los miembros del Comité de Empresa, gozarán de las siguientes garantías.

a) No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión cuando el despido o la sanción se fundamente en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, los restantes miembros del Comité de Empresa, así como el Delegado Sindical de la central a que pertenezca, si lo hubiere.

b) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

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

d) Podrán ejercitar 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, comunicándolo previamente a la empresa.

e) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

No se computará dentro del máximo legal de horas de exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de tales trabajadores como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivo que les afecten o por lo que se refiera a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales trascurren tales negociaciones.

f) Los miembros del Comité de Empresa, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras entidades.

SEGURIDAD E HIGIENE**ARTICULO 54°**

Las partes que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean necesarias para lograr unas Condiciones de Trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos de su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

Los trabajadores y sus representantes legales participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo referente a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de Seguridad e Higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En la empresa deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de los riesgos para la salud con preferencia respecto a las personales. En todo caso, las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la Empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de Seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores y empleadores, por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, la Empresa deberá dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

INGRESOS. PERIODO DE PRUEBA. ESCALAFONES. ASCENSOS Y CESES

VOLUNTARIOS.

ARTICULO 55° - INGRESOS.

El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingresos que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 56° - PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

-Para Especialistas	15 días
-Para Oficiales	3 meses

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

ARTICULO 57° - ESCALAFONES.

La empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal.

En su confección deberá especificarse:

- Nombre y Apellidos.
- Fecha de ingreso en la empresa.
- Categoría Profesional o la que pertenece el trabajador.
- Fecha de alta en la Categoría Profesional.
- Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva Categoría Profesional. En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de 15 días.

Las partes se comprometen a estudiar en profundidad el tema de asignación de categorías a fin de redactar un acuerdo complementario al convenio.

ARTICULO 58° - ASCENSOS.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la Empresa.

B) Para ascender a una Categoría Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia para optar a las pruebas, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior Categoría Profesional.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

C) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

ARTICULO 59° - FORMACION PROFESIONAL.

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas de la Empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe al desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestra empresa, en el ámbito nacional e internacional, y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 60° FALTAS Y SANCIONES.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

ARTICULO 61° - GRADUACION DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en **LEVE, GRAVE Y MUY GRAVE**.

ARTICULO 62° - FALTAS LEVES.

Se considerarán como faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

ARTICULO 63º - FALTAS GRAVES.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

ARTICULO 64º - FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa durante el trabajo o cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

ARTICULO 65º - REGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La Sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

ARTICULO 66º - SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) POR FALTAS LEVES.

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) POR FALTAS GRAVES.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) POR FALTAS MUY GRAVES.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

ARTICULO 67º - PRESCRIPCIÓN.

Faltas Leves	: 10 días
Faltas Graves	: 20 "
Falta Muy Graves	: 60 "

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 68º

Percepción en caso de I.T.. En el caso de incapacidad temporal se observarán las siguientes normas:

a) Enfermedad común o accidente no laboral.

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, debidamente autorizado por los servicios médicos de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la suma del salario base más el plus de asistencia desde el primer día del inicio de la I.T., siempre y cuando se trate de la primera baja por estos conceptos dentro del año natural.

En la segunda o sucesivas situaciones de I.T. por estas mismas causas, la empresa completará el 100 por 100 de los conceptos anteriormente reseñados, a partir del día 15 del inicio, salvo que el trabajador haya sido hospitalizado en cuyo caso se observará lo perceptuado en el párrafo primero del presente apartado.

b) Accidentes laboral o enfermedad profesional.

En caso de I.T. como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditado por los servicios médicos correspondientes, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario hasta alcanzar el 100 x 100 de la base de cotización por accidente y enfermedad profesional, desde el primer día en que el trabajador se encuentre en esta situación y sin que a efectos económicos exista limitación alguna en cuanto al número de bajas en cada año natural.

Lo perceptuado en este artículo para ambos casos, tendrá una duración máxima de doce meses. Excepto para los casos de accidente de trabajo cuya duración será de dieciocho meses.

c) En todo caso se respetará como percepción mínima las cantidades que abone la Seguridad Social o Mutua Patronal.

d) Con independencia de las acciones que en cada caso puedan adoptarse para reducir el absentismo, se conviene expresamente que en los supuestos de baja de I.T. aquellos trabajadores que en el año inmediatamente anterior al hecho causante tuvieron cinco o más faltas injustificadas de ausencia al trabajo, no serán completados por ningún porcentaje a cargo de la empresa, mientras se extienda la situación de I.T..

ARTICULO 69º - SEGURO DE VIDA POR ACCIDENTES.

La Empresa vendrá obligada a concertar en el plazo de dos meses a contar desde la firma del presente Convenio, bien colectivamente, bien individualmente una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento de los trabajadores por accidente de trabajo, incluidos los accidentes laborales "in itinere", que garanticen a sus causahabientes en caso de fallecimiento como consecuencia de accidente de trabajo, haya o no responsabilidad de la empresa, en el percibo de una indemnización de 2.500.000 pts. (dos millones quinientas mil pesetas).

ARTICULO 70º - AYUDA A DISCAPACITADOS.

La Empresa se compromete a suscribir una póliza con cualquiera de las entidades aseguradoras, que garantice en caso de fallecimiento del padre o invalidez permante absoluta una pensión vitalicia para el hijo discapacitado, en cuantía de 10.000 pts. mensuales.

Esta indemnización empezará a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan y tener conocimiento de ello la Empresa, a partir de dos meses.

ARTICULO 71º - VIGILANCIA DEL CONVENIO.

Para la misión de vigilancia y cumplimiento de lo pactado en este Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma y otros dos representantes de los trabajadores nombrados por el Comité de Empresa.

El domicilio de esta Comisión será en los locales de la propia Empresa, sitos en Grijota (Palencia).

DISPOSICION FINAL.

En todo lo no regulado expresamente en este convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que se asume como norma complementaria para los firmantes, así como a las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, salvo lo que pueda establecerse en el Convenio Provincial para las Industrias siderometalúrgicas que queda en todo sustituido por el presente.

3882

Administración Municipal

BARRUELO DE SANTULLAN

EDICTO

Terminadas las operaciones de renovación del Padrón municipal de Habitantes con referencia a 1 de mayo de 1996, queda expuesto al público por espacio de un mes, durante el cual podrán examinarse las hojas padronales y resúmenes numéricos, con el fin de que los interesados puedan presentar las reclamaciones oportunas.

Barruelo de Santullán, 16 de septiembre de 1996. - El Alcalde, Alejandro Lamalfa Díaz.

3878

BOADILLA DE RIOSECO

EDICTO

Terminado el plazo de exposición al público de los acuerdos provisionales de imposición y ordenación de contribuciones especiales para las obras: N.º 59/96 de "Abastecimiento de agua y obras accesorias" y para la N.º 28/96 de "Pavimentación en Boadilla de Rioseco", sin que se hayan producido reclamaciones en contra de los mismos, se declaran y quedan aprobados definitivamente dichos acuerdos, en cumplimiento del art. 17 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, y tal como dispone el citado precepto se lleva a cabo su publicación íntegra:

4. - ACUERDO DE IMPOSICION Y ORDENACION DE CONTRIBUCIONES ESPECIALES.

Se dió cuenta a la Corporación de las actuaciones llevadas a cabo en el expediente que se tramita para la imposición y ordenación de contribuciones especiales para las obras que a continuación se relacionan, al objeto de que por la misma se adoptaran los acuerdos pertinentes al respecto:

- Obra 59/96, de abastecimiento de agua y obras accesorias, incluida en el Programa Operativo Local, de la Excm. Diputación Provincial de Palencia, por un presupuesto de nueve millones de pesetas (9.000.000 de pesetas), desglosado en:
 - a) Abastecimiento de agua: 3.060.000 pesetas.
 - b) Obras accesorias: 5.940.000 pesetas.
- Obra 28/96, de pavimentación en Boadilla de Rioseco, incluida dentro de los Planes Provinciales de la Excm. Diputación Provincial de Palencia, por un presupuesto de seis millones quinientas cuarenta y seis mil trescientas cuatro pesetas (6.546.304 pesetas).

Se procedió al examen del expediente, y a la vista del informe de la Sra. Secretaria, se abrió discusión sobre el tema en la que los señores concejales expusieron sus puntos de vista, lo cual efectuado y hechas las aclaraciones que se solicitaron, se sometió el asunto a votación, y por unanimidad de los miembros presentes, que suponen la mayoría absoluta de los miembros que de hecho y de derecho componen la Corporación, se adoptó el acuerdo, con carácter provisional, sobre imposición de contribuciones especiales para las obras 59/96 y 28/96, antes referidas, así como el acuerdo de Ordenación de dichas contribuciones, con las estipulaciones que seguidamente se indican:

1.º - Coste previsto de la obras (art. 31.2 LHL):

Obra 59/96, asciende a nueve millones de pesetas (9.000.000 de pesetas).

Obra 28/96, asciende a seis millones quinientas cuarenta y seis mil trescientas cuatro pesetas (6.546.304 pesetas).

2.º - Coste que soporta la Entidad (Art. 31.5 LHL):

A) Obra 59/96, soportado por el Ayuntamiento, del presupuesto de contrata de obra, un millón ciento siete mil pesetas (1.107.000 pesetas), y de los honorarios de redacción del proyecto, trescientas sesenta y seis mil setecientos dieciocho pesetas (366.718 pesetas), lo que hace un total de un millón cuatrocientas setenta y tres mil setecientos dieciocho pesetas (1.473.718 pesetas) de las cuales se desglosan en:

-Obra de abastecimiento de agua: 501.064 pesetas.

-Obras accesorias: 972.654 pesetas.

El resto de la obra será financiada por el Estado con una cantidad de un millón seiscientos veinte mil pesetas (1.620.000 pesetas); por la Excm. Diputación Provincial de Palencia con una cantidad de un millón ciento siete mil pesetas (1.107.000 pesetas); y por la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con una cantidad de cinco millones ciento sesenta y seis mil pesetas (5.166.000 pesetas).

B) Obra 28/96, soportados por el Ayuntamiento del presupuesto de contrata de obra, tres millones quinientas cuarenta y seis mil trescientas cuatro pesetas (3.546.304 pesetas).

El resto será financiado con la aportación del Estado, con una cantidad de un millón quinientas mil pesetas (1.500.000 pesetas), y la Excm. Diputación Provincial de Palencia, con una cantidad de un millón quinientas mil pesetas (1.500.000 pesetas).

3.º - Base Imponible (Art. 31.1 LHL). - Se fija el importe de las contribuciones especiales en las siguientes cantidades:

A) Obra 59/96. Un millón cincuenta y cuatro mil dos pesetas (1.054.002 pesetas), que se desglosan en:

-Obra de abastecimiento de agua, cuatrocientas cincuenta mil novecientas cincuenta y siete pesetas (450.957 pesetas).

-Obra de abastecimiento de agua, cuatrocientas cincuenta mil novecientas cincuenta y siete pesetas (450.957 pesetas). Representando el 90% del coste soportado por la Entidad.

-Obras accesorias, seiscientos tres mil cuarenta y cinco pesetas (603.045 pesetas). Representando el 62% del coste soportado por la Entidad.

B) Obra 28/96, setecientos cuarenta y cuatro mil setecientos veintitrés pesetas (744.723 pesetas). Representando el 21% del coste soportado por la Entidad.

Bases imponible, que de conformidad con el art. 31 de la Ley de Haciendas Locales, respetan el máximo porcentaje del 90% a fijar como base imponible en las contribuciones especiales.

4.º - Hecho imponible (Art. 28 LHL):

El hecho imponible de las contribuciones especiales lo constituye la obtención por el sujeto pasivo de un beneficio o de un aumento del valor de sus bienes como consecuencia de las obras que se realizan para el abastecimiento de agua y obras accesorias de pavimentación, así como la obra de pavimentación de diferentes calles del término municipal.

5.º - Módulos de reparto (Art. 32.1-a) LHL):

Se señalan como módulos de reparto:

A) Obra 59/96:

-Obra de abastecimiento de agua: Valor catastral de los inmuebles afectados de conformidad con el Padrón de Inmuebles de naturaleza Urbana para el año 1996.

-Obras accesorias de pavimentación: Metros lineales de las fachadas de los inmuebles afectados.

B) Obra 28/96, de pavimentación de vías públicas, metros lineales de las fachadas de los inmuebles afectados.

6.º - Sujeto pasivo (Art. 30.1 y art. 30.2 a), b) y c) LHL):

Son sujetos pasivos de las contribuciones especiales las personas físicas y jurídicas, y las Entidades a que se refiere el art. 33 de la Ley General Tributaria, especialmente beneficiadas por la realización de obras o el establecimiento del servicio.

Se consideran personas especialmente beneficiadas las que señala el art. 302 a), b), c), y d) de la Ley de Haciendas Locales.

7.º - Tipo de gravamen (Art. 32.1 LHL):

El tipo de gravamen se fija en los siguientes tantos por ciento del coste o carga que soporta la Entidad para la financiación de las obras o el establecimiento o ampliación del servicio:

A) Obra 59/96:

-Obra de abastecimiento de agua, 90% del coste soportado por la Entidad.

-Obras accesorias de pavimentación de la obra, 62% del coste soportado por la Entidad.

B) Obra 28/96, de pavimentación de vías públicas, el 21% del coste soportado por la Entidad.

8.º - Cuota tributaria (Art. 32.1 LHL):

Para hallar la cuota tributaria se repartirá la base imponible entre todos los sujetos pasivos, con arreglo los bienes de que cada uno sea propietario, afectado por las obras o servicios.

9.º - Devengo (Art. 33.1.2 LHL):

El devengo de las contribuciones especiales tendrá lugar en el momento en que las obras se hayan efectuado o el servicio haya comenzado a prestarse, si bien, una vez aprobado el acuerdo concreto de imposición y ordenación, la Entidad Local podrá exigir por anticipado el pago de las contribuciones especiales en función del importe del coste previsto para el año siguiente.

10.º - Exenciones, reducciones o bonificaciones (Art. 9.1 y Disposición Adicional Novena de la LHL):

No podrán reconocerse otros beneficios fiscales que los expresamente previstos en las Normas con rango de Ley o las derivadas de la aplicación de Tratados Internacionales.

Entre las expresamente, previstas en normas con rango de Ley se encuentran:

La Compañía Telefónica Nacional de España, ya que, según el apartado 1.º del art. 4.º de la Ley 15/1987, de 30 de julio, modificado por la Disposición Adicional Octava de la Ley de Haciendas Locales, respecto de la Compañía Telefónica se establece:

"1. Por lo que se refiere a los restantes tributos de carácter local y a los precios públicos de la misma naturaleza, las deudas tributarias o contraprestaciones que por exacción o exigencia pudiesen corresponder a la Compañía Telefónica Nacional de España, se sustituyen por una compensación en metálico".

Entre las afectadas por Tratados Internacionales se halla el Acuerdo Económico entre el Estado Español y la Santa Sede, firmado el 3 de enero de 1979, en virtud del cual se hallan exentas de contribuciones especiales, tal como se especifica en el art. 4.º, la Iglesia Católica y las Entidades que la integran.

11.º - Criterios o Bases de reparto (Art. 34.3 LHL):

A) Obra 59/96:

-Obra de abastecimiento de agua: Valor total catastral del inmueble afectado: 49.119.514 pesetas; coste de unidad de valoración catastral: 0,0091808 pesetas.

-Obras accesorias de pavimentación: Metros lineales totales afectados: 406 metros. Precio del metro lineal: 1.485 pesetas.

B) Obra 28/96 de pavimentación de vías públicas: Metros lineales totales afectados: 500 metros. Precio del metro lineal: 1.489 pesetas.

Así mismo y tal como dispone el art. 49.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y art. 17 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, el precedente acuerdo provisional de imposición y ordenación de contribuciones especiales, se exponga al público en el tablón de anuncios de la Casa Consistorial por término de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que consideren pertinentes; y que así mismo se publique el anuncio en el *Boletín Oficial* de la provincia.

Por último tal y como dispone el art. 17.3 de la Ley de Haciendas Locales, en el caso de que no se hubieran presentado reclamaciones se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo provisional de imposición y ordenación de contribuciones especiales para financiar las obras anteriormente reseñadas.

Boadilla de Rioseco, 13 de septiembre de 1996. - El Alcalde, Juan Milano Melero.

3873

CASTRILLO DE VILLAVEGA

EDICTO

El Ayuntamiento Pleno el día 12 de septiembre de 1996, aprobó el pliego de condiciones particulares que ha de regular la adjudicación, mediante procedimiento negociado sin publicidad de la obra "Construcción de Bolera".

En virtud de lo dispuesto en el art. 122 del Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se hace público que dicho pliego de condiciones estará de manifiesto en la Secretaría de la Corporación, durante quince días hábiles a contar del siguiente día al de la inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial* de la provincia, dentro de cuyo plazo podrán formularse las reclamaciones que se estimen oportunas, en la inteligencia de que, pasado el plazo señalado, no será admitida ninguna de las que se formulen.

Castrillo de Villavega, 16 de septiembre de 1996. - El Alcalde accidental, José Carlos Barbáchano Gómez.

3876

MONZÓN DE CAMPOS

ANUNCIO

En cumplimiento del art. 5.1 de la Ley 5/1993, de actividades clasificadas, se somete a información pública por plazo de quince días, el expediente incoado a la Sociedad General Azucarera de España, Sociedad Anónima, para "Instalación de línea aérea doble circuito 45 KV" en Monzón de Campos.

Monzón de Campos, 13 de septiembre de 1996. - El Alcalde, Antonio Casas Merino.

3871