



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION Anual ... 3.000 ptas. Ayuntamientos 2.000 ptas. Trimestral ... 1.000 ptas. FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS Director: Diputado Ponente D. Eusebio Barañano Martínez ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 20 pesetas :—: De años anteriores: 50 pesetas	INSERCCIONES 10 ptas. palabra 250 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: * BU - 1 - 1958
Año 1982	Miércoles 3 de noviembre	Número 250

DIPUTACION PROVINCIAL

Servicio de Cooperación

Devolución de Fianzas

Terminado el plazo de garantía del contrato que se indica, correspondiente a las obras de los Planes Provinciales de Cooperación, se ha incoado expediente de devolución de la respectiva fianza definitiva al siguiente contratista:

D. Jerónimo Pecharromán Arranz, vecino de Castrillo de la Vega, adjudicatario de las obras de "Pavimentación en Torregalindo".

Quienes creyeren tener algún derecho exigible al interesado, por razón del correspondiente contrato garantizado, pueden presentar sus reclamaciones por término de quince días, contados del siguiente al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Lo que se inserta para dar cumplimiento al artículo 88-1 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9-1-1953.

Burgos, 14 de octubre de 1982.—
El Secretario, Julián Agut Fernández Villa.

7217.—1.590,00

Terminado el plazo de garantía del contrato que se indica, correspondiente a las obras de los Planes Provinciales de Cooperación, se ha incoado expediente de devolución de la respectiva fianza definitiva al siguiente contratista.

Don Cándido Salvador y Construcciones Calpeja, vecinos de Adrada de Haza, adjudicatarios de las obras de "Depuración de aguas residuales en Pedrosa de Duero".

Quienes creyeren tener talgún derecho exigible al interesado, por razón del correspondiente contrato

garantizado, pueden presentar sus reclamaciones por término de quince días, contados del siguiente al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Lo que se inserta para dar cumplimiento al artículo 88-1 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9-1-1953.

Burgos, 14 de octubre de 1982.—
El Secretario, Julián Agut Fernández Villa.

7238.—1.580,00

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Distrito número dos

Cédula de notificación

Don Licinio Pedro Vaquero Molaguerro, Secretario del Juzgado de Distrito número dos de Burgos.

Doy fe y testimonio: Que en los autos de juicio de faltas de que se hará mención se ha dictado la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva son del tenor siguiente:

Sentencia: En la ciudad de Burgos, a 19 de octubre de 1982. Vistos por don José Joaquín Martínez Herrán, Juez de Distrito del Juzgado número dos de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal de faltas número 1.391-82 en juicio oral y público, por imprudencia simple con daños, contra Fabien Lewartoski, de 22 años, domiciliado en París 19 (Francia) 75.019 32 Rue de a Solidarite, actualmente en ignorado paradero, siendo parte el Ministerio Fiscal en representación de la acción pública y como denunciante José Antonio González Alonso, de 25 años, soltero, empleado, vecino de Urbel del Castillo y Do-

nato González Melgosa, de 54 años, de la misma vecindad que el anterior y

Fallo: Que debo condenar y condeno a Fabien Lewartoski como autor responsable de una falta de imprudencia simple con daños sin la concurrencia de circunstancias modificativas de responsabilidad criminal a la pena de cinco mil pesetas de multa, al pago de las costas procesales y a que indemnice a Donato González Melgosa en catorce mil veinte pesetas por daños en su vehículo. Así por esa mi sentencia definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo. Firmado: José Joaquín Martínez Herrán, Rubricado. Está el sello del Juzgado.

Dicha resolución fue publicada en el mismo día de su fecha.

Concuerda con su original a que me remito en su caso si fuere necesario y para que conste y sirva de notificación respecto de la anterior sentencia en cuano al inculcado Fabien Lewartoski, actualmente en ignorado paradero, y tenga lugar su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, se expide la presente cédula en la ciudad de Burgos, a 20 de octubre de 1982. El Secretario, Licinio Pedro Vaquero Molaguerro.

Cédula de notificación

Don Licinio Pedro Vaquero Molaguerro, Secretario del Juzgado de Distrito número dos de los de Burgos.

Doy fe y testimonio: Que en los autos de juicio de faltas seguidos en este Juzgado con el núm. 1.274-82 sobre imprudencia con daños, se ha dictado la sentencia cuyo enca-

bezamiento y parte dispositiva son del tenor siguiente:

Sentencia: En Burgos, a 19 de octubre de 1982. Vistos por don José Joaquín Martínez Herrán, Juez de Distrito del Juzgado número dos de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal de faltas número 1.274-82 en juicio oral y público por imprudencia simple con daños, contra Cavaco José, conductor, domiciliado en Iros de Penteibre 29.200 Bres (Francia) y en la actualidad en ignorado paradero, siendo parte el Ministerio Fiscal en representación de la acción pública, como denunciante Antonio de la Cruz Hidalgo, de 20 años, casado, ferroviario, con domicilio en Bur-

gos en calle Vioria número 200 y como perjudicada la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles, representada por el Procurador don Manuel García Gallardo, y

Fallo: Que debo condenar y condeno a Cavaco José como autor responsable de una falta de imprudencia simple con daños, sin la concurrencia de circunstancias modificativas de responsabilidad criminal, a la pena de cinco mil pesetas de multa, al pago de las costas procesales y a que indemnice a la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles en la cantidad de veinticinco mil doscientas dieciséis pesetas por daños. Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando en esta ins-

tancia, lo pronuncio, mando y firmo. Firmado: José Joaquín Martínez Herrán. Rubricado. Está el sello del Juzgado.

Dicha resolución fue publicada en el mismo día de su fecha.

Concuerda con su original a que me remito en su caso si fuere necesario, y para que conste y sirva de notificación respecto de la anterior sentencia en cuanto al inculgado Cavaco José, actualmente en ignorado paradero, y tenga lugar su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, se expide la presente cédula en la ciudad de Burgos, a 20 de octubre de 1982. El Secretario, Licinio Pedro Vaqueiro Molaguero.

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 8 de octubre de 1982, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la empresa «Sociedad Española de Productos Fotográficos Valca, S. A.», centro de trabajo de Sopenano de Mena (Burgos), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa de la localidad de Sopenano de Mena de esta provincia de Burgos, «Sociedad Española de Productos Fotográficos Valca, S. A.», recibido en este Organismo en el día de ayer, suscrito por la Dirección y el Comité de la misma el día 30 de septiembre del corriente año y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y en el 2 del Real Decreto 1.040/1981 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Burgos, 8 de octubre de 1982. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PRODUCTOS
FOTOGRAFICOS «VALCA», S. A. — SOPEÑANO
DE MENA (BURGOS).—XI CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º — El presente convenio regula las relaciones laborales entre la Sociedad Española de Productos Fotográficos, «Valca», S. A., y el personal del Centro de Trabajo de Fábrica y nómina de Sopenano de Mena (Burgos), escalonados en los escalones 3 al 14.

Art. 2.º — Entrará en vigor, a partir de la fecha de su firma, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 1982, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1.º de enero de 1982.

Art. 3.º — Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente, en conjunto y en cómputo anual.

Art. 4.º — El presente convenio subsistirá durante su vigencia en sus propios términos, sin más modificación que la que fuera necesaria para asegurar las condiciones más favorables que pudieran derivarse de norma legal o convenio de ámbito territorial más amplio, examinados en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 5.º — El presente convenio se entenderá denunciado, a todos los efectos, el 1.º de octubre de 1982.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 6.º — Valca tiene establecida una organización y racionalización del trabajo que pretende permitir utilizar a su personal en el puesto más adecuado a sus características, y con la mayor eficacia, y establecida una estructura de escalones y de remuneraciones lo más equitativa y estimulante posible de la actividad laboral.

Con el fin de mantenerlo, se continuarán empleando sistemas de valoración de tareas y de medida de trabajos utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de nuestra Empresa.

CAPITULO III

VALORACIÓN DE TAREAS

Art. 7.º — Con el fin de valorar adecuadamente cada puesto de trabajo, está adoptada la técnica de valoración de tareas, conforme a unos criterios fijados con esta finalidad.

Estos criterios, serán susceptibles de modificación, conforme lo aconsejan las circunstancias y la experiencia adquirida.

Art. 8.º — La valoración base de puestos de trabajo, fue objeto de un serio estudio previo, y se estableció por una Comisión en la que participaron, como miembros, representantes del personal. Esta valoración de tareas ya realizada, encuadró los puestos de trabajo en doce escalones de calificación, que comprenden los niveles 3 a 14.

Art. 9.º — En adelante, la revisión de la valoración de los puestos de trabajo y valoración de nuevas tareas, será realizada por una comisión de estudio y asesoramiento, llamada Comisión de Valoración, compuesta de igual número de miembros nombrados por la Dirección, a nivel de mando, y por el Comité de Empresa, potenciándola al máximo para una actuación eficaz de la misma.

Se acuerda que esta Comisión de Valoración realice una revisión para actualizar las valoraciones de todos los puestos de trabajo.

Para la realización de la labor de esta Comisión, la Empresa facilitará toda la información necesaria, tanto técnica, como descripción de funciones, necesidades del personal con cualidades determinadas y, en general, cuanto pueda facilitar el mejor cumplimiento de su cometido.

Art. 10. — Si un productor, o un grupo de ellos, no estuviera conforme con la valoración asignada a su puesto, podrá presentar reclamación ante su jefe inmediato, quien resolverá en el plazo de siete días, entendiéndose en caso contrario denegado.

Contra la desestimación expresa o tácita del Jefe, el interesado podrá recurrir ante el Comité de Empresa, que la estudiará en la primera reunión reglamentaria.

Si el Comité estima justificada la reclamación, ésta será sometida, con su respectivo informe, a la Comisión de Valoración, que resolverá en definitiva, dentro del plazo máximo de tres meses.

Si el Comité desestima la reclamación, el interesado podrá recurrir a la misma Comisión de Valoración para su definitiva resolución en el mismo plazo indicado de tres meses.

Si la reclamación fuera estimada, tendrá efectos retroactivos a la fecha de su presentación.

Art. 11. — La valoración de las tareas de los puestos de trabajo solamente podrán ser revisadas cuando concurren en ellas algunas de las circunstancias siguientes:

A) Al variar las funciones asignadas, y tan sólo por la influencias que el cambio afectado pueda tener en alguno de los valores de la calificación.

B) Al cambiar las condiciones en que se realiza el trabajo, bien por mecanización, cambio de método operatorio, modificación de condiciones ambientales u otras que no influyan en su desarrollo.

C) Cuando problemas de disponibilidades de personal con una cualidad determinada, aconsejen modificar el baremo de calificación en lo referente a dicha cualidad, en cuyo caso la revisión afectará a todos los puestos de trabajo en que ocurra dicha circunstancia.

En los casos A) y B), el resultado de la revisión repercutirá en idéntica forma en la retribución del personal afectado.

En el caso C), cuando la revisión suponga una reducción en la calificación del personal afectado, será mantenida la retribución correspondiente a la anterior valoración a todos los titulares anteriores, más no así a los nuevos, hasta tanto que por aplicación de una nueva política de salarios se supere esta retribución con la nueva calificación. Por el contrario, si de ello se deriva una superior calificación, se aplicará la nueva retribución a todo el personal afectado a partir de la fecha en que se verifique una modificación de retribuciones.

Art. 12. — Con el fin de que cada trabajador pueda ocupar el puesto de trabajo más en armonía con sus aptitudes, se establece para todo el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, bédicas, intelectuales o psicotécnicas que la Dirección señale como conducentes a dicha finalidad.

Las personas de la Empresa que para la realización de su cometido en el mejor acoplamiento del personal a las tareas, deban conocer los resultados de esta clase de pruebas, guardarán la más absoluta reserva.

Art. 13. — Teniendo en cuenta que están en fase avanzada de construcción y puesta a punto instalaciones que han de suponer un gran avance tecnológico, básicas para el futuro desarrollo de nuestra actividad, que han de repercutir e incidir en gran medida dentro de los procesos productivos, y que obligarán a buscar objetivamente a las personas que reúnan los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para desempeñar con garantía las exigencias de alta tecnología que impondrán las nuevas tareas, se adquiere por parte del personal el compromiso de facilitar el que pueda efectuarse y llevar a cabo esa movilidad funcional necesaria dentro de los diferentes puestos de trabajo, garantizando por parte de la Dirección los derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

El Comité de Empresa podrá solicitar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección en esta materia, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo la Dirección obligada a facilitarlas.

Art. 14. — En todas las secciones o grupos de trabajo, cuando se produzca una situación de falta de trabajo, las tareas disponibles en cada momento se encomendarán al personal que haya alcanzado más horas fuera de su puesto de trabajo, estableciéndose al efecto turnos rotativos.

Art. 15. — El personal afectado por una promoción a puestos superiores, quedará obligado a aceptarla, salvo razones suficientes en contra inherentes a las características del puesto de trabajo.

Art. 16. — Se establece la adaptación a los puestos de trabajo, que tendrá efecto en las situaciones de personal ingresado, y en las de promoción y ascenso. La adaptación al puesto de trabajo, puede empezar con un coeficiente del 60 por ciento, que deberá modificarse progresivamente a medida que se realice,

debiendo alcanzar, al finalizar los plazos máximos para cada escalón, que se fijan a continuación, el 90 por ciento de adaptación al puesto, pasando a ocupar vacante en la categoría que proceda, si no llegara a alcanzarlo:

<i>Escalones</i>	<i>Plazos máximos</i>
3	2 meses
4 a 8	3 meses
9 a 11	6 meses
12 a 14	12 meses

Art. 17. — El personal de nuevo ingreso en la Empresa, al que se destine a los grupos de producción con trabajo de características manuales se precisen aptitudes físicas de destreza, rapidez, visión correcta, contar bien, etc., durante los tres primeros meses, como máximo, quedará incluido en el escalón tres.

Dentro de este período máximo y cuando el Jefe respectivo haya observado y comprobado el puesto de trabajo para el que resulte más idóneo, pasará a incluirse en el escalón a que corresponda el puesto.

Todas las reclamaciones sobre los artículos 16 y 17, podrán llevarse a cabo siguiendo en lo que proceda, el procedimiento recogido en el artículo 10.

El personal femenino tendrá el mismo trato indiscriminado respecto al resto del personal en las mismas condiciones de aptitudes y preparación en cuanto a materia retributiva.

CAPITULO IV

MEDIDA Y CALIDAD DEL TRABAJO

Art. 18. — Una vez fijadas las tareas, y siempre que sea posible, se medirán las labores a realizar y los resultados a conseguir, de modo que todos los productores que realicen un trabajo obtengan un rendimiento superior al mínimo exigible, reciban una retribución suplementaria.

Art. 19. — Con este fin, los trabajos susceptibles de ser sometidos a un estudio racional de tiempos, serán objeto de medida en unidades punto. Se entiende por punto «la cantidad de trabajo útil desarrollado efectivamente en un minuto, teniendo en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo, por un trabajador capacitado y adaptado al puesto, trabajando a un «ritmo normal». Por ritmo normal se entiende el 75 por ciento del trabajo óptimo que un trabajador perfectamente capacitado y conocedor de su trabajo, puede realizar a lo largo de su jornada y de su vida laboral, sin perjuicio para su vida profesional o privada.

Se considera que la actividad óptima es de 80 puntos hora, la actividad normal exigible es de 60 puntos hora. Esta actividad exigible, corresponde a la desarrollada en la marcha de un individuo sobre suelo liso, con la temperatura normal, y a la velocidad instantánea de 1,25 metro por segundo.

Art. 20. — Para el cálculo de la actividad correspondiente a la realización de una tarea resultante de la hora de trabajo, será preciso que la actividad se haya alcanzado siguiendo el método establecido, que la calidad sea correcta, y que no exista perjuicio para la vida profesional o privada del trabajador. En este último caso, la Empresa, previo informe del Médico de la misma, podrá establecer un tope máximo.

Art. 21. — Se considerará como actividad base, la que corresponda a la obtención de 60 puntos por cada hora de tarea o jornada, es decir, por cada hora que comprende desde su iniciación hasta su terminación oficial.

Los tiempos improductivos o de espera en que el trabajador deba permanecer forzosamente inactivo por causas ajenas a su voluntad, como espera de material u otras, se valorarán a base de una actividad de 60 puntos hora.

Art. 22. — En los trabajos que por no ser suficientemente repetitivos o por cualquier otra circunstancia, no sea posible o aconsejable someter a un estudio adecuado de tiempo para medir la actividad empleada en la realización de la tarea, se podrá aplicar otras técnicas comúnmente admitidas o que puedan estarlo en el futuro.

Art. 23. — Los valores punto de trabajo o tiempos establecidos para las diferentes tareas de la Empresa, podrán ser revisados por modificación en la organización del trabajo, introducción de nueva maquinaria o equipo, establecimiento de métodos nuevos, cambio en el número de movimientos o en la longitud o duración de los mismos, errores observados en el cálculo o equivocación manifiesta en la apreciación de la actividad.

Art. 24. — Cuando se instalen aparatos o se empleen métodos de trabajo nuevos, los cronometrajes tendrán un valor de vigencia provisional de tres meses. Se entiende que estos cronometrajes han sido realizados a la terminación del período de adiestramiento señalado por la Comisión de Valoración de Tareas. Durante este tiempo podrán ser objeto de revisión.

Durante el período de estudio, y en tanto se hagan definitivos los nuevos valores, se empleará una prima de mejora de métodos, durante el período de transición, con valores modificables a medida que el entrenamiento vaya mejorando las actividades. Dicha prima de mejora de métodos representará un 34 % a la actividad de 80 puntos. Los valores definitivos se fijarán a partir de los tres meses citados de vigencia provisional.

Art. 25. — Si algún trabajador estimara que existe error en los valores de trabajo o tiempos asignados a su tarea, podrá pedir la revisión correspondiente, que el Departamento de Organización procederá a efectuar el correspondiente informe en el plazo de 15 días.

Si el trabajador interesado continuara disconforme, podrá formular reclamación al Comité de Empresa, que si la estimara aceptable, la trasladará a la Comisión Mixta. Esta Comisión, en el plazo de 15 días, deberá o bien desestimar la reclamación, en cuyo caso esta decisión será inapelable, o bien designar un técnico en estudio de tiempos, cuyo fallo será definitivo. Si la Comisión Mixta no se pusiera de acuerdo con la designación del técnico, deberá aceptarse el que nombre la Comisión Regional de Productividad.

Art. 26. — Los tiempos nuevos que se establezcan, serán de aplicación inmediata, aunque se formule la reclamación contra ellos. Si la reclamación fuera aceptada, se pagarán las diferencias desde la fecha de su presentación.

Art. 27. — Si por el acoplamiento de un trabajo, un trabajador pasa a ocupar otro de escalón inferior, el salario continuará siendo el que corresponda al escalón superior de donde proceda, así como la prima.

Art. 28. — La calidad del trabajo realizado, será medida con arreglo a las normas establecidas para cada tarea. Esta medida, será realizada por el Departamento de Organización, con los datos obtenidos por muestreo en el Control de Calidad.

Art. 29. — En la valoración de los tiempos de cada tarea, se tendrá especialmente en cuenta la forma de realizar el trabajo, y el tiempo fijado a cada movimiento o fase de la tarea, de modo que la calidad quede asegurada en las condiciones fijadas por el Control de Calidad. La falta de calidad indican que la tarea no se ha realizado en la forma y tiempos fijados para realizarla, y, por tanto, será objeto de revisión.

Art. 30. — Se conviene la aplicación de los artículos 18 y 19, así como los siguientes que sean del caso con la medida del tiempo, y en consecuencia de las correspondientes actividades, debidamente actualizadas, para el mayor número de puestos de trabajo que permita el sistema de prima a adoptar, actualizando, igualmente, el valor del punto en relación con los nuevos salarios.

CAPITULO V

RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Art. 31. — Los valores salariales que sirven de base a la retribución de los trabajadores comprendidos en el ámbito de este convenio, serán los fijados en el Anexo 1, que a todos los efectos, se entenderá que forma parte de este convenio.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por cien, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982, y aplicándose la tabla de revisión automática establecida en el artículo 31 del III Convenio Colectivo de Feique, según Anexo 2.

Art. 32. — Las Pagas Extraordinarias de julio y diciembre, consistirán, cada una de ellas, en el importe de 30 días de salario, más la antigüedad correspondiente.

Art. 33. — El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, queda fijado, para el año 1982, en el salario mínimo interprofesional en vigor en cada momento, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

Art. 34. — Son horas extraordinarias, las que se realicen excediendo de la jornada máxima legal anual. Normalmente el trabajo en horas extraordinarias, sólo podrá hacerse mediante libre aceptación por el trabajador, no pudiendo exceder las causadas de los máximos legales.

Será obligatorio el trabajo en horas extraordinarias por causas imprevistas y para remediar perjuicios graves.

Art. 35. — En caso de que el trabajador no pueda cesar en el trabajo al final de su turno, por incomparecencia del trabajador que hubiera de relevarlo, y que se obligue, por ello, a prolongar la jornada, se le abonarán las horas de prolongación como extraordinarias.

Si el trabajador que no acudiera al relevo, acreditase la imposibilidad de acudir al trabajo y de avisar, o en caso de accidente de trabajo fuera del recinto de Fábrica, por causas, a juicio del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, no imputables al accidentado, no se le aplicará sanción alguna.

TRABAJOS PENOSOS, PELIGROSOS O TÓXICOS

Art. 36. — Al proceder a la valoración de los puestos de trabajo, se han considerado las circunstancias en que se realiza la tarea, y penosidad o peligrosidad de cada puesto de trabajo, y el resultado viene ya estimado en la valoración respectiva. En consecuencia, dentro del salario de calificación, están computadas las compensaciones económicas correspondientes, y por tanto, no habrá lugar a la aplicación separada de plusas por estos conceptos. Esta ponderación, será modificada cuando varíen sustancialmente las condiciones del puesto de trabajo.

CESES DEL PERSONAL FEMENINO

Art. 37. — Para el personal femenino que solicite de la Empresa el cese por causa de matrimonio con seis semanas de anticipación al último día de trabajo, se establece un premio de 3.000 ptas., sin perjuicio de los derechos que pudieran tener aplicación de las disposiciones legales en cada caso vigentes.

PLUS NOCTURNO

Art. 38. — El Plus Nocturno se fija en:
— 480 ptas. día, para los escalones del 3 al 12.
— 508 ptas. día, para el escalón 13 y
— 538 ptas. día, para el escalón 14.

PLUS DOMINICAL

Art. 39. — A quienes trabajen los domingos y festivos, se les abonará un Plus de 1.776 pesetas.

INCENTIVOS POR ACTIVIDAD Y RENDIMIENTOS

Art. 40. — Para retribución de la actividad superior a la mínima exigible de 60 puntos hora, se establece un incentivo correspondiente a la actividad alcanzada en la realización de la tarea.

Este incentivo, según el fundamento de su medida, es de 1/3 del salario horario para la actividad óptima de 80 puntos hora.

Pero teniendo en cuenta el sistema de retribución legal establecido con abono del salario en domingo y fiestas, y la existencia de las gratificaciones legales, se eleva este incentivo hasta el 42 % del salario para la actividad de 80 puntos, y en la proporción correspondiente, para actividades intermedias, o sea, con un 2,10 % del incentivo por punto-hora sobre 60 puntos hora.

Art. 41. — Las tareas que influyan directamente en la producción o en el rendimiento de ésta, pero en las cuales la actividad física no es el factor importante, sino la atención, el cuidado y la preparación, como es

el manejo de máquinas e instalaciones, se establecerá en ellas un incentivo sobre la producción y rendimientos obtenidos.

Art. 42. — Estos incentivos de producción y rendimientos, se calcularán, para cada tarea que influya sobre la producción o rendimiento de una máquina o instalación, de modo que llegando a la producción o rendimientos teóricos, con la velocidad de trabajo establecido, y con actividad de 80 puntos hora, en los movimientos de manejo y servicio, el incentivo sea del 42 % sobre el salario.

Art. 43. — El personal no sometido a prima medida, alcanzará 72 puntos de actividad, aplicándose el sistema de control de calidad.

Art. 44. — Las partes admiten de buena fe, que el desarrollo del Convenio, debe implicar una mejora en calidad de los materiales y un aumento en los rendimientos y productividad.

Art. 45. — El personal, se compromete a apoyar y respetar las medidas que se señalan en los apartados a), b) y c).

a) Refuerzo en las medidas de control de calidad indicadas en los artículos 28 y 29, con el fin de evitar la salida al mercado de material defectuoso.

b) Poner el máximo empeño y atención en evitar las negligencias que puedan ocasionar desechos graves de materiales.

c) Independientemente de lo señalado en los artículos 16 y siguientes del Capítulo IV, elevar en lo posible los actuales niveles de actividad.

PARTICIPACIÓN EN EL RESULTADO DE LA PRODUCCIÓN ANUAL

Art. 46. — La participación en el resultado de producción anual, tiene el concepto de participación del personal en los resultados de la Empresa, medidos éstos en producción y rendimientos obtenidos durante el año.

Art. 47. — Para su cálculo, se toma como base la percepción anual reglamentaria de todo el personal encuadrado en los doce escalones de calificación, según los salarios, incluyendo las Gratificaciones Extraordinarias, y aumentando un 15 por ciento.

La participación en el resultado de producción anual que se distribuirá entre todo el personal integrante de los doce escalones, será la diferencia entre el producto de esa base por un coeficiente K, y la base citada, siendo K, a su vez, el producto de tres coeficientes.

$$K = C1 \times C2 \times C3$$

C1: Coeficiente dependiente de la producción alcanzada.

C2: Coeficiente de los rendimientos obtenidos.

C3: Coeficiente del personal empleado.

Estos coeficientes resultan al comparar la producción anual conseguida con la producción planificada; los rendimientos tipos fijados, y el personal empleado con el personal teórico previsto según escalas y fórmulas convenidas, y que se fijarán cada año al establecer los programas de producción.

Estos coeficientes, estarán establecidos de manera que al alcanzar la producción planificada C-1 = 1,05, los rendimientos fijados C12 = 1,10, y se realizan con el personal previsto C-3 = 1. En estas condiciones $K = 1,05 \times 1,10 \times 1,00 = 1,155$. Como consecuencia,

la participación en el resultado de producción anual, llegaría a ser de 15,50 por ciento de la base.

Art. 48. — El montante calculado con arreglo al artículo anterior será distribuido entre todo el personal comprendido en los doce escalones de calificación, en forma directamente proporcional al producto de tres factores (correspondientes a cada trabajador), y que son: salario de calificación, actividad media anual más coeficiente personal de calificación (que servirá además, para promociones y posibles premios semestrales a la eficiencia que pudieran establecerse), y horas trabajadas durante el año.

En el factor actividad media anual de cada trabajador, se aplicará la Tabla de Equivalencias de Valores, que figura como Anexo 3, de forma tal que la incidencia del Coeficiente Personal de Calificación sea del 50 %, aproximadamente, de su incidencia anterior.

Del cómputo de las horas efectivamente trabajadas no se deducirán las horas tenidas en cuenta por pérdida de la Prima de Calidad.

En lo referente al Coeficiente Personal de Calificación, se complementará el sistema con informaciones periódicas frecuentes a las calificaciones de los extremos e información anual a todo el personal de la calificación obtenida. Asimismo, se establece una revisión de las calificaciones por un miembro del Comité, juntamente con el Director Técnico.

En cualquier caso, con esta participación, se garantizará la percepción de los 15 días de complemento de Participación en Beneficios, establecido en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, aprobada por Orden de 24 de julio de 1974, o bien su parte proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

Art. 49. — La participación en el Resultado de la Producción anual, se abonará dentro del mes de febrero siguiente al ejercicio a que dicha participación correspondiera.

Art. 50. — Se establece una Gratificación lineal, en función de resultados, según tabla que figura en el Anexo 4.

Art. 51. — El personal sin trabajo efectivo en su puesto de trabajo empleado en tareas de adiestramiento, tendrá derecho a percibir la prima estimativa correspondiente al escalón de su puesto de trabajo.

Art. 52. — El Plus de Distancia, se abonará al precio de 13 pesetas kilómetro.

El transporte del personal queda regulado en el Anexo cinco.

Art. 53. — Las tablas de los valores correspondientes al Suplemento de Ayuda Familiar, serán incrementadas en el 11 %.

CAPITULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Art. 54. — El cómputo de horas de trabajo efectivo anual, del personal de jornada partida, será en 1982 de 1.880 horas, distribuidas en 228 días de trabajo al año en jornada completa.

El personal de jornada continuada, tendrá un cómputo de 1.880 horas, siempre que no esté incluido en el párrafo siguiente.

El personal de jornada continuada, de las máquinas de verter y controladores de vertido tendrá un cómputo de horas de trabajo efectivo anual en 1982

de 1.866 horas y 45 minutos distribuidas en 225 jornadas de 8 horas 5 minutos, y seis sábados de 8 horas, de todos los cuales tres días pueden ser festivos.

Se establece la jornada diaria de ocho horas cinco minutos, ya que la Dirección estima que en un futuro próximo la organización de trabajo de turnos requerirá jornadas de ocho horas sin solapes de turno.

Durante los cinco primeros minutos de trabajo de la jornada, la Empresa considerará no imputables a los trabajadores los posibles desechos producidos.

Art. 55. — Para alcanzar la jornada anual fijada en el artículo anterior, se trabajarán cinco días a la semana, salvo cuando en algún caso excepcional sea necesario trabajarla completa para alcanzar la jornada fijada en el artículo anterior.

Art. 56. — Al confeccionar en el mes de octubre de 1982, el calendario de trabajo del siguiente año 1983, se estimará si el personal de las máquinas de verter, después de que se haya experimentado el nuevo sistema de «cascada» puede tener una jornada anual de 229, 228, ó 227 días.

El personal con jornada partida, tendrá 227 días de trabajo en el año 1983.

Fijado el calendario para 1983, de acuerdo con las anteriores premisas, no será ya objeto de nuevas discusiones en la negociación del Convenio para 1983.

Art. 57. — Los horarios que regirán en la aplicación de la jornada convenida serán:

<i>Mañana</i>	<i>Mañana</i>
De 8,30 a 12,35	De 8,40 a 12,45
<i>Tarde</i>	<i>Tarde</i>
De 13,35 a 17,45	De 13,30 a 17,40

El horario del personal de jornada continuada que es de ocho horas, cinco minutos, será de lunes a viernes, siendo los sábados de ocho horas.

Art. 58. — Las vacaciones del personal quedan fijadas en 30 días naturales o parte proporcional, según tiempo de permanencia en la Empresa. El disfrute acostumbrado de las mismas, estará condicionado al cumplimiento de las condiciones citadas en este capítulo.

Se establece la concesión de dos días más de vacaciones a los trabajadores que disfruten la totalidad de las mismas fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Se podrán cambiar durante el año hasta cinco días de vacaciones, por grupos completos de trabajo, siempre que la organización del trabajo lo permita. Se estudiarán casos personales, individuales, para tratar de hallarles solución, siempre que la organización de trabajos lo permita y los motivos excepcionales de la petición lo justifiquen.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria, sobreenvenida una vez iniciadas las vacaciones, interrumpirá el disfrute de las mismas.

CAPITULO VII

MEDIDAS SOCIALES

Art. 59. — La contratación del personal para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, se realizará de acuerdo con la legislación vigente, solicitan-

do de las oficinas de empleo los trabajadores que se necesiten e informando en los dos Centros de Trabajo principales.

Las plazas se cubrirán de acuerdo con las aptitudes necesarias para el puesto y a igualdad de condiciones tendrán preferencia los hijos de los trabajadores de la empresa.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se procurará dar preferencia a aquellos trabajadores que hayan agotado las prestaciones de desempleo o jóvenes en busca de primer empleo.

Art. 60. — Cuando se produzca una vacante, la Empresa lo hará público a fin de que cualquier trabajador que se considere capacitado pueda optar a dicha vacante.

Art. 61. — Todo trabajador que aspire a cubrir una vacante deberá someterse a las pruebas de aptitud que se exijan. En el caso de que hubieren varios aspirantes que reúnan las cualidades suficientes para el puesto, se elegirá en razón del coeficiente individual de calificación. Si hubiera varios con una calificación semejante, el Jefe del Departamento donde haya vacante a cubrir, tendrá la facultad de elegir entre ellos al que mejor se adapte a las circunstancias técnicas o personales del Departamento.

Si el Jefe no hace uso de esta facultad, ascenderá el más antiguo en el escalón o en su defecto en la Empresa.

Art. 62. — La adjudicación de las plazas, será decidida por la Comisión de Promoción, en la que figurarán dos miembros del Comité de Empresa. Utilizarán como criterios de selección, la antigüedad, el escalón, la calificación personal, el historial y la prueba de aptitud. Si dentro del personal de plantilla no hubiera nadie que reuniera las condiciones de idoneidad, la Empresa quedará en libertad de tomar la decisión que proceda.

Art. 63. — Antes de ser confirmado con carácter definitivo en el nuevo puesto, el ascendido tendrá que pasar satisfactoriamente un período de adaptación, más el tiempo de aprendizaje que la Comisión de Valoración señale para cada puesto. Si esta prueba es satisfactoriamente pasada, el nombramiento tendrá carácter retroactivo a la fecha de ascenso.

Art. 64. — Los nombramientos para puestos de mando, serán designados libremente por la Dirección.

Art. 65. — Se considerarán beneficiarios del Econato y Comedor al personal jubilado, y a los pensionistas de Viudedad y Orfandad, mientras reciban las respectivas prestaciones, con sujeción a las condiciones que para ellos fijen expresamente cada una de las respectivas Juntas Administrativas.

Art. 66. — La Empresa abonará en la misma forma que lo ha venido haciendo hasta ahora, al personal accidentado, en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, la diferencia que se produzca entre la indemnización económica que le satisfaga el Seguro de Accidentes y el 100 por 100 de la base tomada para el cálculo de dicha indemnización.

Para tener derecho a su percepción, las causas del accidente en que se produjo la lesión, no deberán ser, a juicio del Comité de Seguridad e Higiene, imputables al accidentado.

Si el lesionado incumpliera cualquiera de las normas dictadas por el Comité de Seguridad e Higiene, de obligada observancia durante la curación de las lesiones.

nes sufridas, cualquiera que sea la parte física afectada, perderá también el derecho a la indemnización que se fija en el párrafo primero del presente artículo.

Art. 67. — Se mantiene la cotización a la Base Mejorada, prevista en el Grupo II del artículo VII de la orden del Ministerio de Trabajo del 28 de diciembre de 1966 («Boletín Oficial del Estado» del 30 de diciembre de 1966), en los mismos términos que se pactó en el artículo XIV del Convenio Colectivo de 1969 (IV).

Asimismo, se mantiene la aportación de dicha Base Mejorada, que correrá en la misma proporción establecida para el Régimen General.

Art. 68. — Se eleva el Seguro Colectivo de Accidentes para todo el personal al que afecta este Convenio, a un valor de 2.000.000 de pesetas.

Art. 69. — El personal, al cumplir los 25 años de

colaboración con la empresa, será obsequiado con un reloj, con dedicatoria alusiva al hecho causante, y una gratificación equivalente a un mes de salario.

Al cumplir los 40 años de colaboración, percibirá una gratificación equivalente a dos mensualidades de salario.

Si cesase en la empresa por jubilación o invalidez después de haber cumplido 35 años de colaboración, y antes de llegar a los 40, percibirá igualmente, una gratificación equivalente a dos mensualidades de salario.

En caso de muerte de un trabajador que ha colaborado más de 35 años y no hubiera llegado a los 40, los beneficiarios del trabajador fallecido, percibirán la gratificación equivalente a dos mensualidades de salario.

(CONTINUARA.)

Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (I.M.A.C.)

DIRECCION PROVINCIAL

En cumplimiento de lo establecido en el art. 4.º del Real Decreto 873/1977 de 22 de abril, y a los efectos prevenidos en el mismo, se hace público que en este Instituto y a las diez horas del día de hoy, 25 de octubre, han sido depositados los Estatutos de la Organización Profesional "Asociación de Comerciantes de Floristería y Jardinería de Burgos" (FLOJABUR), cuyos ámbitos son: territorial, Burgos capital y provincia, y profesional, los empresarios autónomos cuya actividad sea el comercio al por mayor y al por menor de artículos de floristería y jardinería.

Asimismo se hace constar que los firmantes del acta de Constitución de la referida Asociación son: D. José Manuel González Cuevas, D. Jesús Ángel Citores Hierro, D.ª Gloria Jiménez Bascos y D. Alfonso Abel Palmero.

Burgos, 25 de octubre de 1982.

Magistratura de Trabajo Núm. 1

Cédula de citación

En virtud de providencia dictada por el Ilustrísimo señor Magistrado de Trabajo de la Magistratura de Trabajo número 1 de esta capital y su provincia, don Manuel Mateos Santamaría, en los autos número 1.106-82, seguidos ante esta Magistratura por don Santiago Conde del Hoyo, contra la empresa don Antonio Moreno Bravo (Bar la Tesore-

ra), sobre Salarios y Liquidación Final, ha sido señalado el día 19 de noviembre próximo y hora de las once quince de su mañana para celebrar el acto de conciliación previo y el mismo día seguidamente para juicio, de no haber avenencia en el primero.

Y para que sirva de citación en forma legal a la empresa demandada Antonio Moreno Bravo (Bar la Tesorera), cuyo último domicilio lo tuvo en Burgos, calle Vitoria, número 79 y, en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, expido la presente en Burgos, a 22 de octubre de 1982.—La Secretario (ilegible).

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Por Las Camelias, Socd. Coop. Ltda., se ha solicitado del Excelentísimo Ayuntamiento licencia para apertura de un establecimiento destinado a Capillas Velatorias en el término municipal Cementerio San José. Exp. 282-82.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado a) del número dos del artículo 30 del vigente Reglamento de Industrias y Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, se abre información pública por término de diez días, a contar de la fecha de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente que se instruye, con motivo de la indicada solicitud, se halla de manifiesto en el Negociado de Ser-

vicios de la Secretaría General de este Ayuntamiento, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

Burgos, 27 de septiembre de 1982. El Alcalde, José María Peña San Martín.

7240.—1.730,00

Subastas y Concursos

AYUNTAMIENTO DE FRESNEDA DE LA SIERRA TIRON

Anuncio de subasta de maderas

Debidamente autorizado por el Servicio Provincial de ICONA y aprobado por este Ayuntamiento, a las trece treinta horas del día 26 de noviembre del presente año, tendrá lugar en el Salón de Sesiones de este Ayuntamiento, la venta a pública subasta y en sobre cerrado, de 223 hayas maderables, con un volumen de 191 m. c. y tasación de novecientas cincuenta y cinco mil pesetas (955.000), sitas en el monte Zarzabala, núm. 17.

Las proposiciones habrán de presentarse en este Ayuntamiento, hasta la misma hora de apertura de plicas.

Para optar a la subasta, los licitadores consignarán como fianza provisional el 5 % de la tasación, siendo la definitiva del 6 % de la adjudicación.

Los pliegos de condiciones se hallan de manifiesto en la Secretaría de este Ayuntamiento.

De quedar desierta, se celebrará nuevamente a los diez días.

Fresneda de la Sierra Tirón, 21 de octubre de 1982. — El Alcalde (ilegible).

7177.—1.910,00