



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION Anual 4.000 pías. Ayuntamientos 3.000 pías. Trimestral 1.500 pías. FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor:</i> Diputado Ponente, D. ^a Carmela Azcona Martinicorena ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 50 pesetas :—: De años anteriores: 100 pesetas	
Año 1984	Viernes 6 de julio	Número 153

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

Don Manuel Morán González, Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia número uno de Burgos y su partido.

Doy fe: Que en este Juzgado, se tramita juicio ejecutivo, 538-82, a instancia de Fimaro, S. A., de Burgos, representado por el Procurador don Juan Cobo de Guzmán, contra don Félix Salmerón Fernández, sobre reclamación de cantidad, cuantía total de 57.525 pesetas, en los que se dictó sentencia de remate de fecha 23 de mayo, cuyo encabezamiento y fallo, es del tenor literal siguiente. — En la ciudad de Burgos, a veintitrés de mayo de mil novecientos ochenta y tres. — Vistos por el Ilustrísimo Magistrado Juez don Manuel Morán González, del Juzgado de Primera Instancia número uno de Burgos y su partido, los presentes autos de juicio ejecutivos, promovidos por Fimaro, S. A., de Burgos, representado por el Procurador don Juan Cobo de Guzmán, y defendido por el Letrado don Miguel Angel Manzano Gómez, contra don Félix Salmerón Fernández, mayor de edad, vecino que fue de Burgos, hoy en ignorado paradero, declarado en rebeldía, y versando la presente litis sobre reclamación de cantidad.

Fallo: Que debo mandar y mando seguir adelante la ejecución des-

pachada contra los bienes de don Félix Salmerón Fernández, hasta hacer pago a Fimaro, S. A., de la cantidad de treinta y una mil doscientas sesenta pesetas importe del principal reclamado, mil doscientas sesenta y cinco pesetas de gastos de protesto, y los intereses legales correspondientes desde las fechas de los protestos hasta que el pago total se lleve a efecto, y condenando al deudor al pago de las costas causadas y que se causen.

Así por esta mi sentencia, que de no solicitarse la notificación en persona al deudor rebelde, dentro del término legal, lo será en la forma prevista por la Ley, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado-rebelde en autos, don Félix Salmerón Fernández, expido el presente en Burgos, a 15 de junio de 1984. — El Juez, Manuel Morán González. — El Secretario (ilegible). 4260.—6.130,00

Don Manuel Morán González, Magistrado Juez de Primera Instancia del Juzgado número uno de Burgos y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio ejecutivo 566-82, a instancia de Palacios Auto Agrícola, S. A., representada por el Procurador señor Santamaría Alcalde, contra Manufacturas Metálicas del Ubierna, S. L., sobre reclamación de cantidad, en cuyo procedimiento, por providencia de esta fecha, he acordado sacar a la venta en pública subasta, por segunda vez, plazo de ocho días, y con-

diciones que se indicarán, los bienes que luego se reseñan embargados al demandado.

Condiciones

Para el acto del remate se ha señalado el día dieciséis de octubre de mil novecientos ochenta y cuatro, a las once horas de la mañana, en la Sala Audiencia de este Juzgado.

Para poder tomar parte en el remate, deberán los licitadores consignar previamente en la mesa del Juzgado o establecimiento destinado al efecto, una cantidad equivalente, al menos, al diez por 100 del tipo de esta segunda subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos.

No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de esta segunda subasta, que es el de tasación pericial rebajado en un 25 por 100.

Podrán hacerse las pujas en calidad de ceder a tercero, haciéndolo así constar en el acto.

Bien objeto de la subasta

1. — Una furgoneta Ebro, matrícula BU-5.131-F. Valorada a efectos de esta subasta en seiscientos veinticinco mil pesetas.

Dado en Burgos, a 20 de junio de 1984. — El Juez, Manuel Morán González. — El Secretario (ilegible). 4261.—2.260,00

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Don Alberto Jorge Barreiro, Magistrado Juez de Primera Instancia del Juzgado número dos de Burgos y su partido:

Hago saber: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio de menor cuantía número 516-1981, a instancia de Forja La Creu, S. A., contra Suministros Agrícolas, sobre reclamación de cantidad, en cuyo procedimiento, por providencia de esta fecha, he acordado sacar a la venta en pública subasta, por primera vez, plazo de ocho días y condiciones que se indicarán, los bienes que luego se reseñarán, trabados al demandado, bajo las siguientes:

Condiciones

Para el acto del remate se ha señalado el día veinticuatro de julio de 1984, a las once de su mañana, en la Sala de Audiencia de este Juzgado de Primera Instancia número dos de Burgos.

Para poder tomar parte en el remate, deberán los licitadores consignar previamente en la mesa del Juzgado o establecimiento destinado al efecto, una cantidad equivalente, al menos, al 10 por 100 del tipo de valoración, sin cuyo requisito no serán admitidos.

No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del precio de valoración.

Podrán hacerse las pujas en calidad de ceder a tercero, haciéndolo así constar en el acto.

Los efectos objeto de subasta salen en un sólo lote, valorado conjuntamente en la cantidad total de seiscientos veintidós mil setecientos once pesetas.

Objeto de la subasta

- 12 Salva-Chispas Arias (La Creu), en total: 79.200 pesetas.
- 30 cascos obra (Jar): 4.500 pesetas.
- 60 azadas 61-B (Bellota): pesetas, 26.940.
- 4 azadas 5-A (Bellota): pesetas, 2.376.
- 7 azadas 11-C (Bellota): pesetas, 4.256.
- 40 yunques guadaña (Bellota): 25.600 pesetas.
- 8.060 electrodos 4 mm. (Cedesa): 81.406 pesetas.
- 20.000 electrodos 2 mm. (Cedesa): 105.800 pesetas.
- 1 chimenea francesa (Dorfa Burnidecor): 25.000 pesetas.

- 9 Calas Tesa Fils: 22.500 pesetas.
- 8 mordazas cuadradas (Acesa): 8.400 pesetas.
- 40 picos 5.002-A (Bellota): 19.200 pesetas.
- 2 filtros agua (Novo Filter): 5.000 pesetas.
- 4 faroles Mayja modelo 491 (Mayja): mod. 491: 10.490 pesetas
- 125 abresivos hierro y cerámica: 37.500 pesetas.
- 1 lifadora L 5.215 (Casals): 19.650 pesetas.
- 9 tubos pegamento cristal (Schoth): 1.300 pesetas.
- 10 empuñaduras Lifar (Shoth) 1.500 pesetas.
- 10 adhesivos contacto (Schoth) 1.500 pesetas.
- 10 adhesivos protectores (Schoth): 1.500 pesetas.
- 15 adhesivos contacto tubo (Schots): 2.250 pesetas.
- 16 cintas adhesivas (Schots): 2.400 pesetas.
- 26 T. Sillador Blanco (Schots) 3.900 pesetas.
- 20 F. cinta extrafuerte (Schots): 3.000 pesetas.
- 17 T. pegamento Universal (Schots): 2.550 pesetas.
- 16 T. adhesivos cuero (Schots) 2.400 pesetas.
- 11 T. adhesivos plástico (Schots): 1.650 pesetas.
- 5 T. rellador blanco granda (Schots): 750 pesetas.
- 10 T. pegamento spray 200 (Schots): 1.500 pesetas.
- 1 tensor S.T. 12 (Casal): pesetas, 6.500.
- 1 llave neumática (2.734). Impac.: 16.500 pesetas.
- 1.950 electrodos 3,25 (Cedesa): 22.993 pesetas.
- 12 crucetas varias medias (La Magdalena): 13.200 pesetas.
- 30 rodamientos (Bearines): 42.000 pesetas.
- 7 crucetas varias medidas (La Magdalena): 7.700 pesetas.
- 14 poleas varios tamaños 4 GRUC: 9.800 pesetas.

Dado en Burgos, a 14 de junio de 1984. — El Juez, Alberto Jorge Barreiro. — El Secretario (ilegible).

4285.—8.625,00

ANUNCIOS OFICIALES

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en la sesión que celebró el día 7 de junio de 1984, acordó:

Modificar el anexo al Reglamento Municipal de los Servicios Urbanos e Interurbanos de Transportes en Automóviles Ligeros en la forma que a continuación se indica:

Bajada de bandera ...	60,— ptas.
Km. recorrido ...	32,— ptas.
Fracción de 100 mts.	3,20 ptas.
Hora de parada ...	930,— ptas.
Fracción por minuto.	15,50 ptas.
Servicios nocturnos	

(24 a 6 h.) ...	Rec. 50 %
Suplemento por bulto.	17,— ptas.

Cada bulto de peso superior a 10 Kgs. ...	25,— ptas.
---	------------

Baules ...	25,— ptas.
------------	------------

Perros ...	25,— ptas.
------------	------------

Cesta con animales domésticos ...	25,— ptas.
-----------------------------------	------------

Fiesta de San Pedro (del 27.6 al 6.7) ...	30,— ptas.
---	------------

Días festivos entre 6 horas y 24 h. ...	carrera
---	---------

A los efectos de lo dispuesto en los arts. 108 a 110 de la Ley de Régimen Local, y a partir de la fecha de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, quedará abierto un período de reclamaciones durante 15 días; una vez resueltas las que puedan presentarse será remitido el expediente al Consejo de Castilla y León para recabar la aprobación definitiva de las modificaciones propuestas en el Reglamento Municipal de los Servicios Urbanos de Transportes en Automóviles Ligeros.

Burgos, 9 de junio de 1984. — El Alcalde, José María Peña San Martín.

4314.—4.180,00

MINISTERIO DE TRABAJO

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 23 de mayo de 1984, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la empresa «Eurovías, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.», y sus trabajadores empleados en los centros de trabajo de esta provincia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para los centros de trabajo de esta provincia de la empresa «Eurovías, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.», suscrito el dieciséis del actual por los representantes de la Dirección y Delegados de Personal de la misma y presentado en este Organismo en el día de hoy con toda la documentación preceptiva según lo previsto en el artículo sexto del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sin apreciarse en él infracción alguna de normas de Derecho necesario.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

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

Segundo: Remitir el texto original del mismo 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, 23 de mayo de 1984. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo de la Empresa «Eurovías, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.» Año 1984

En Burgos, a dieciséis de mayo de mil novecientos ochenta y cuatro.

Reunidos:

Don José Arnáiz, D. Pedro María Barrio y D. José Eduardo Quintana, como representantes sindicales de los trabajadores del Departamento de Explotación de «Eurovías, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.» y D. José Luis Iruarrizaga, en representación de la empresa, se hace constar que, en el día de la fecha y después de diversas deliberaciones, se ha logrado el acuerdo entre ambas partes, en los términos que se recoge en el texto del Convenio Colectivo entre «Eurovías, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.» y su personal de Explotación, que firman todos y cada uno de los Sres. anteriormente citados.

En prueba de conformidad, firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

Art. 1.º — Objeto de ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Eurovías, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.», y el personal de Explotación a su servicio y será de aplicación en los Centros de Trabajo números uno y dos que se definen en el artículo 9.º del presente Convenio.

Art. 2.º — Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal de Explotación de «Eurovías, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.», que actualmente tenga contrato laboral por tiempo indeterminado con la empresa, quedando excluidos quienes presten su servicio con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado, o estén sujetos a cualquiera otra modalidad contractual que no confiera el carácter de permanencia antes mencionado.

Para el personal contratado bajo la modalidad de carácter discontinuo, prevenida en el artículo 5.º del Estatuto de los Trabajadores y que, por sus especiales características de contratación difiere del resto del personal en sus condicionamientos contractuales, se estará sin que ello suponga exclusión del Convenio, a lo que se desprende de las condiciones contractuales que individualmente se pacten.

Quedan exceptuados igualmente, los cargos de Jefe de Explotación, Jefe de Peaje y Jefe de Área de Mantenimiento.

Art. 3.º — Ambito temporal.

La duración de este Convenio será de un año, contado a partir del primero de enero de mil novecientos ochenta y cuatro, prorrogándose tácitamente de año en año, si no se solicita la modificación de su contenido por decisión de la Dirección de la empresa, o a instancia de los representantes de los trabajadores, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Caso de rescisión durante el periodo de vigencia se volverá, a efectos de negociación, a la situación jurídica anterior a la conclusión del Convenio.

Art. 4.º — Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, corresponderá a la Dirección de la empresa, dentro de las normas y orientaciones de las disposiciones legales pertinentes.

Art. 5.º — Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensadas en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Si existiera algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecten.

Habida cuenta la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones

económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superaran el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 6.º — *Unidad del Convenio*

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Art. 7.º — *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.*

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, se crea la Comisión Mixta que estará compuesta por D. José Luis Iruarriaga, en representación de la empresa, y D. José Arnáiz, D. Pedro María Barrio y D. José Eduardo Quintana, en representación de los trabajadores.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cualquiera de las partes.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de 5 días, debiendo presentar por escrito, en el momento de la petición de reunión, la relación de los asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada, serán discutidas solamente las propuestas formuladas. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la mayoría simple de cada una de las representaciones. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la Autoridad competente a los efectos oportunos.

Art. 8.º — *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas a las previstas por las normas que regulan las actividades específicas de la empresa y que se estiman compensadas con el conjunto de las mejoras y condiciones del presente Convenio, en cómputo global anual.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el Convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento, especialmente la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera —con carácter dispositivo— y demás disposiciones de carácter general.

Art. 9.º — *Lugar de trabajo.*

La empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, tiene agrupadas sus instalaciones y dependencias de trabajo, de acuerdo con las normas especiales aprobadas por Orden de 22 de abril de 1972, en sectores denominados «Zonas o Centros de Trabajo» y que comprenden determinadas y concretas extensiones de Autopista.

La zona primera incluye las dependencias comprendidas entre Burgos y Briviesca, ambas localidades inclusive, y la zona segunda las dependencias incluidas entre Pancorbo y Armión, ambas localidades inclusive.

En consecuencia, cada empleado queda, inicialmente, destinado a una zona o centro de trabajo, quedando enterado y aceptando la obligatoriedad de su prestación a la hora de iniciar su turno de trabajo, en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro de la zona o centro de trabajo a la que pertenece y que oportunamente se le comunique, independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

El empleado, sin modificación de su vínculo con la empresa, atenderá cuantos servicios propios de su categoría profesional se le encomienden, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de conciertos o colaboraciones convenidas con otras empresas, especialmente otras Concesionarias de Autopistas en régimen de peaje.

Art. 10. — *Movilidad funcional.*

Con absoluta independencia de la categoría profesional en virtud de la cual se contrató al personal o de la que ostente en la actualidad, la empresa podrá asignar o adscribir a sus trabajadores de plantilla a cualesquiera funciones o puestos de trabajo que sean exigidos por necesidades del servicio, sin más limitaciones que las derivadas de las pertenencias del interesado a su grupo profesional, conforme se establece al efecto por el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. — *Régimen de trabajo, jornada, horario y turnos.*

a) *Régimen de trabajo.* — Por las especiales características del servicio público que se presta y habida cuenta de la exención al régimen de descanso dominical, el régimen de trabajo será de turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de 1.826 horas y 27 minutos anuales de trabajo efectivo para todo el personal, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo al día.

En función de estas jornadas se han establecido los siguientes regímenes y horarios de trabajo:

— Personal de Jornada Continuada en Turnos Rotativos:

Ciclo de seis días de trabajo y tres de descanso.

— Personal de Jornada Partida:

Ciclo de seis días de trabajo y tres de descanso.

Teniendo en cuenta que con el Ciclo de Seis días de trabajo y Tres de descanso no se realizarán las 1.826 horas y 27 minutos anuales, la diferencia se regularizará a lo largo de todo el año, de acuerdo con las necesidades conocidas o previsibles para determinados momentos.

Los periodos de descanso serán compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados y fiestas no recuperables del año.

b) *Jornada de trabajo.* — La jornada de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, será de ocho horas diarias de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, dedicado a él y provisto, en su caso, con la ropa de trabajo correspondiente.

Teniendo en consideración que en el trabajo desarrollado por el personal adscrito a los turnos rotativos en jornada continuada se producen periodos de inactividad que, sumados todos ellos, representan un tiempo superior a 15 minutos por turno, se acuerda expresamente que el descanso establecido en la nueva redacción del art. 34, punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, queda comprendido en los periodos de inactividad indicados, por lo que no es preciso que se produzca un periodo formal de 15 minutos, ya que ello originaría graves problemas organizativos en muchos casos imposibles de resolver.

No obstante lo anterior, el art. 12 del Convenio incluye un complemento por descanso en jornada continuada, que servirá de compensación adecuada para aquellos supuestos excepcionales que, en razón a la especial intensidad del tráfico, impidan que se produzcan los periodos de inactividad referidos en en párrafo anterior.

El cuarto de hora de descanso en ningún caso tendrá el carácter de tiempo efectivo de trabajo, sea cual fuere la forma de disfrutarlo.

c) *Horarios de trabajo.* — La cobertura del servicio público que presta «Eurovias, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.» hace indispensable, en la práctica, la movilidad del horario de trabajo del empleado y, en general, del personal del Departamento de Explotación, atendida la imposibilidad de programar el trabajo en forma metódica y previamente conocida; ya que las afluencias del tráfico en días y horas determinados, están sujetas a variaciones muy sensibles en las que influyen múltiples e imprevisibles circunstancias.

En consecuencia y con absoluto respeto a las normas establecidas en la Legislación Laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorios entre jornadas de trabajo, el empleado cumplirá indistintamente, horario continuado y horario partido, reflejados ambos en el correspondiente cuadro horario que seguidamente se detalla. Dentro de esta variedad de horarios (turno continuado y horario partido), la empresa, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, podrá alterar el orden rotativo de turnos.

No obstante y en atención al personal, la empresa procurará, siempre que sea posible, advertir al interesado los cambios que deba experimentar con dos días de antelación.

En virtud de todo ello, el empleado queda enterado y es consciente de que la eventualidad de su horario de trabajo constituye elementos esencial de su contratación; si bien, en ningún caso, se rebasarán los límites de duración del trabajo previstos en las normas aplicables sobre la materia.

Horarios previstos.

— Régimen de Horario Continuado:

— De 6 horas a 14 horas.

— De 14 horas a 22 horas.

— De 22 horas a 6 horas.

— Régimen de Horario Partido:

— De 9 horas a 13 horas y de 16 horas a 20 h.

— De 10 horas a 14 horas y de 17 horas a 21 h.

Cualquiera de los horarios que anteceden pueden, por las circunstancias descritas, ser asignados al empleado sin más trámite que el preaviso de dos días ya mencionado, siempre que ello sea posible. Dichos horarios podrán ser también variados de acuerdo con la experiencia práctica, tanto en cuanto a la hora de comienzo como a la terminación, solicitando en este caso la pertinente autorización administrativa.

Cuando por necesidades del servicio sea preciso desplazar a algún trabajador a un centro de trabajo («zona») distinto de aquél al que se encuentra adscrito, dicho trabajador, como norma general, realizará su jornada completa en el puesto que se le indique, abonándosele como tiempo extraordinario el necesario para efectuar el desplazamiento de ida y vuelta.

Estos desplazamientos, aun cuando impliquen cambio de turno, en ningún caso supondrán modificación de la relación contractual.

d) *Prolongación de jornada.* — En aquellos casos en que el empleado ocupe un puesto de trabajo en el que, al término de su jornada, tenga que ser relevado, no podrá dar por terminada su jornada de trabajo hasta la llegada del correspondiente relevo o hasta que sea sustituido, siempre que esta sustitución se realice en el plazo de dos horas, retribuyéndose en este caso el exceso de jornada como horas extraordinarias.

Art. 12. — Retribución.

En concepto de retribución bruta, el personal comprendido en el Convenio percibirá mensualmente, la cantidad que, para cada categoría figura en el Anexo número 1, y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

— Salario base.

— Nocturnidad.

— Plus de distancia.

— Quebranto de moneda.

— Compensación horaria por tiempo de relevo y liquidación.

— Compensación por el descanso dentro de la jornada, al ser ésta continuada, para los supuestos excepcionales en que no pueda realizarse el mismo.

— Complemento salarial concedido por la empresa.

— Cualquier otro plus o prima que en el futuro pueda establecerse, siempre que en su conjunto no supere la cantidad mensual indicada.

Las ausencias al trabajo, salvo que se trate de licencias reglamentarias, no darán derecho a la percepción de cantidad alguna; sin perjuicio de la correspondiente acción disciplinaria en aquellos casos no justificados.

El conjunto de retribución expresado constituye un todo homogéneo que, en cuanto exceda de los mínimos establecidos legalmente, tendrá el carácter de complemento salarial concedido por la empresa, pudiendo dicho exceso ser absorbido y compensado con

posibles aumentos futuros, tanto legales como pactados. El mismo carácter y tratamiento de absorbibles tendrán aquellos incrementos de retribución que la empresa pueda conceder sin que haya mediado, para ello, obligación legal alguna.

Art. 13. — Participación en beneficios.

A todos los trabajadores de la empresa se les abonará mensualmente, incluso en las gratificaciones de Verano y Navidad, por el concepto de Beneficios, la cantidad bruta de mil cuatrocientas nueve pesetas (1.409 pesetas).

Art. 14. — Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la empresa, consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios, que se abonarán con los siguientes importes:

— 2.029 pesetas brutas mensuales por cada bienio.

— 4.058 pesetas brutas mensuales por cada quinquenio.

Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla el bienio o quinquenio.

Art. 15. — Gratificación.

Las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán a todos los empleados de la empresa, incluidos en el presente Convenio, de acuerdo con los importes que, para cada categoría, figuran en el Anexo número 1. Dichas gratificaciones se satisfarán, como máximo, el día 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

El personal que cause alta a lo largo del año, percibirá la parte proporcional correspondiente, prorrateándose las gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado en el primer semestre para la de verano y en el segundo semestre para la de Navidad.

Art. 16. — Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicio.

Será obligatoria la prestación por el trabajador de las horas extraordinarias que le sean indicadas por la empresa, dentro de los límites máximos establecidos al efecto por el art. 35.2 del Estatuto de los trabajadores.

Las representaciones de los trabajadores y de la Empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.358/1981 de 20 de agosto, que, dada la naturaleza de la actividad del sector, se considerarán horas extraordinarias estructurales aquellas que hayan de realizarse como consecuencia de ausencias imprevistas, las que tengan su motivo en causas de fuerza mayor (por ejemplo, las ocasionadas por inclemencias imprevisibles del tiempo), las que sean debidas a desplazamientos del personal a distinto centro de trabajo del suyo habitual, las que sean consecuencia de situaciones imprevisibles, así como las

motivadas por bajas de enfermedad o accidente durante los días en que no pueda contratarse el personal ajeno para sustituir a los trabajadores en dicha situación, y cualesquiera otras de las comprendidas en el apartado 2.º del art. 2.º del Real Decreto antes mencionado.

En los casos en que hayan de realizarse horas extraordinarias que no sean continuación de la jornada normal, no se abonará tiempo alguno en concepto de liquidación.

Las horas extraordinarias se abonarán con el importe bruto que, para cada categoría, figura en el anexo núm. 2.

Los valores citados han sido calculados de conformidad con lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Art. 17. — Economato.

Al objeto de que los empleados incluidos en el presente Convenio puedan, si lo desean, hacerse socios de los servicios de uno cualquiera de los economatos en funcionamiento en las distintas localidades por las que transcurre la Autopista, la empresa abonará a todos ellos, una vez superado el periodo de prueba, la cantidad mensual de seiscientos ochenta y nueve pesetas (689).

Esta ayuda se abonará únicamente en los doce meses naturales del año.

Art. 18. — Seguro de vehículo y de retirada de permiso de conducir.

Habida cuenta la obligatoriedad de todo el personal incluido en Convenio de disponer de vehículo propio, se acuerda conceder una ayuda para el pago del seguro del vehículo, así como de un seguro de los denominados de retirada de permiso de conducir.

La ayuda mencionada se abonará a todo el personal incluido en el presente Convenio, una vez superado el periodo de prueba, y durante los doce meses naturales del año.

Su cuantía mensual será la siguiente:

— Jefe de Estación	1.300 Ptas.
— Cobrador de Peaje de 1.ª	946 »
— Cobrador de Peaje	827 »
— Oficial Electrónico de Maquinaria de Peaje	1.182 »
— Oficial de 1.ª de Mantenimiento	946 »
— Ayudante de Oficio	769 »

Art. 19. — Bajas por enfermedad o accidente.

Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la Empresa le abonará durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento a las prestaciones del Seguro Obligatorio de Accidente de Trabajo, de tal forma que, entre ambos perciba el cien por ciento (100 %) de los salarios correspondientes a los días de baja, calculados según la retribución mensual que, para su categoría, figura en el Anexo n.º 1, en idénticas condiciones que si hubiera estado trabajando, siempre que dicho personal se sujete a las normas que más abajo se establecen.

Por lo que respecta al personal en situación de incapacidad laboral transitoria como consecuencia

de enfermedad o accidente no laboral, la prestación de la Empresa, en tanto dure dicha situación de incapacidad laboral transitoria, será:

a) Abono del ochenta y cinco por ciento (85 %) del salario de los tres primeros días de la primera baja del año, en que no existe pago por parte de la Seguridad Social.

b) Durante los días cuatro al veinte, ambos inclusive, de incapacidad laboral transitoria, en que la Seguridad Social abona únicamente el 60 % la Empresa completará dicha prestación de tal forma que el Trabajador perciba el ochenta y cinco por ciento (85 %) de su salario.

En el supuesto de hospitalización durante estos días de baja, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta el cien por ciento (100%) del salario durante los días que dure dicha hospitalización.

c) A partir del día veintiuno de la baja, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social, hasta el cien por ciento (100 %).

d) En el supuesto de enfermedad que supere los dos meses ininterrumpidos de baja, la empresa abonará al Trabajador en dicha situación, el quince por ciento (15 %) no percibido durante los días cuatro al veinte a que se refiere el apartado b).

e) Para el caso de posteriores bajas, o sea, a partir de la segunda en el mismo año, el abono de los salarios correspondientes a los tres primeros días de baja quedará a criterio de la Dirección de la Empresa.

Los salarios a que se hace referencia en los apartados anteriores, son los que figuran como tales, para cada categoría, en el Anexo n.º 1 de las tablas de retribuciones.

Requisitos a los que debe sujetarse el personal en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad y accidente no laboral para tener derecho a percibir las prestaciones de la Empresa pactadas en el presente artículo:

a) El personal en situación de baja por enfermedad o accidente, no podrá asistir a espectáculos públicos, ni permanecer en cafeterías, bares, etc.

b) No podrá estar fuera de su domicilio antes de las nueve de la mañana ni después de las ocho treinta de la tarde.

c) No podrá cambiar de residencia, sin previa autorización de la Empresa.

d) Dederá comunicar a la Empresa dos horas antes del comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente, y presentar a la misma el parte oficial de baja dentro de las veinticuatro horas siguientes a que dicho parte le fuera entregado por el Facultativo correspondiente.

Si algún Trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente entiende que debe quedar excluido de las normas antes citadas, deberá solicitar dicha exclusión de la Jefatura de Personal, la cual decidirá sobre la conveniencia o no de la exclusión pedida.

El incumplimiento de estas normas, independientemente de que pueda suponer falta laboral, dará lugar a que el Trabajador deje de percibir el complemento establecido más arriba, durante el

tiempo que continúe en dicha situación de baja por enfermedad o accidente.

De igual manera, en aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja, la Dirección de la Empresa podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social o Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, sin más requisito que la ratificación de esta decisión por los Representantes de los Trabajadores que formen parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, sin perjuicio de la aplicación preferente y con carácter esencial del párrafo e) de este mismo artículo.

Para los casos de baja por enfermedad y accidente, la Empresa se reserva la facultad de poder exigir a los Trabajadores afectados se sometan al reconocimiento del Facultativo que determine la Dirección.

El diagnóstico de este Facultativo respecto a la continuación o no de la baja, será determinante en orden al abono del complemento contemplado.

Art. 20. — *Modificación de salarios en bajas por enfermedad y accidente.*

Cuando algún Trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente, le afectarán las subidas o revisiones salariales que se realicen durante el tiempo que el mismo permanezca en esta situación.

Se excluye de esta garantía a aquellos Trabajadores que, de acuerdo con el artículo anterior, hayan dejado de percibir el complemento que, en el mismo se establece.

Art. 21. — *Naturaleza y forma de pago de los devengos.*

Todas las cantidades que se establecen en este Convenio son brutas, debiendo deducir de las mismas las cuotas de la Seguridad Social e Impuestos, a cargo de los Trabajadores.

La Empresa queda facultada para pagar las retribuciones mensuales y anticipos a cuenta de las mismas, mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago a través de la Entidad Bancaria o de Ahorro. Si la modalidad de pago utilizada fuera la de talón bancario, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del Trabajador.

Art. 22. — *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, disfrutará de Treinta días naturales de vacaciones que, por regla general, se tomarán de forma ininterrumpida, si bien, por necesidades del servicio o conveniencia del Trabajador y la Empresa, podrán fijarse dos períodos discontinuos, de los cuales uno no será inferior a dieciséis días.

Cuando se trate de Trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año, disfrutarán, dentro de dicho año, la parte proporcional calculada hasta el treinta y uno de Diciembre.

La Empresa establecerá anualmente la composición de los grupos de Trabajadores a efectos de vacaciones, el Calendario de fechas o turnos para cada grupo y el número de personas que tomarán sus vacaciones en cada tramo.

Dentro de cada grupo de Trabajadores a efectos de vacaciones, la elección de fechas de las mismas será de forma rotativa a partir de un orden de prelación establecido por la antigüedad en la Empresa, que servirá para el año siguiente y en cuya escala la situación inferior sustituirá a la superior sucesivamente.

El cómputo de días de vacaciones se realizará desde el primer día en que se falte por este motivo, hasta la víspera, inclusive, del día de incorporación efectiva al trabajo.

Art. 23. — *Reconocimiento médico.*

La Empresa establecerá a su cargo, los medios adecuados para que sus Trabajadores sean reconocidos médicamente al menos una vez al año, y en sus centros de trabajo o en su domicilio habitual. Caso de efectuarse este reconocimiento fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en el mismo no será retribuido.

La Empresa se compromete a poner en conocimiento de los Trabajadores el resultado médico en el plazo de un mes de conocidos dichos resultados.

Art. 24. — *Seguro de vida y accidentes.*

Independientemente de la afiliación a la Seguridad Social y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la Empresa se compromete a asegurar a su personal con un seguro de vida y otro de accidente, a cargo exclusivo de la Empresa. Los capitales a asegurar serán:

— En el de vida, setecientas mil pesetas.

— En el de accidente, setecientas mil pesetas en caso de muerte y un millón cuatrocientas mil pesetas en caso de invalidez absoluta.

Art. 25. — *Gastos de desplazamiento.*

El personal que se desplace de su centro o zona de trabajo por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen (Dietas).

La dieta completa que se devengará cuando la realización de un servicio obligue al Trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su domicilio habitual, será de mil trescientas noventa y dos pesetas (1.392 ptas.) diarias, más hotel, reservado por la Empresa.

En aquellos casos de destacamento (entendiéndose por tal, aquél que obligue al Trabajador a comer o cenar fuera de su residencia), se abonará, como media dieta, la cantidad de setecientas cincuenta pesetas (750 ptas.).

En aquellos casos en que el Empleado que ocupando un puesto de trabajo en el que, al término de su jornada tenga que ser relevado y haya de prolongar la misma al finalizar el turno de mañana o de tarde durante más de una hora por no haber llegado su correspondiente relevo, percibirá la media dieta de comida o cena establecida en el párrafo anterior.

Cuando los desplazamientos por causas del servicio se realicen en coche propiedad del Trabajador, se abonará por kilómetro recorrido la cantidad de 21 ptas.

Art. 26. — *Préstamos.*

La Empresa concederá préstamos a sus Empleados con antigüedad mínima de un año, para la adquisición de vehículos o viviendas, en las siguientes condiciones:

Vehículos: En caso de necesidad de adquisición de primer vehículo, la Empresa concederá préstamos con arreglo a las estipulaciones siguientes:

1.^a) El importe máximo del préstamo no podrá exceder del 65 % del valor del vehículo, con un tope máximo de 350.000 ptas. (trescientas cincuenta mil pesetas).

2.^a) El plazo máximo de amortización será de treinta meses. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al periodo indicado.

3.^a) El interés anual devengado será el de las operaciones pasivas del Banco de España menos dos puntos.

4.^a) El importe máximo global de préstamos por este concepto en ningún caso podrá superar la cifra de tres millones quinientas mil pesetas.

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5.^a) La garantía del préstamo será a cargo del prestatario y consistirá en reconocimiento de deuda en documento público o reconocimiento de deuda en documento privado y seguro a todo riesgo del vehículo que se adquiera.

Vivienda: En caso de necesidad, debidamente acreditada, de adquisición de primera vivienda, se concederán préstamos bajo las siguientes condiciones:

1.^a) El importe máximo del préstamo no podrá superar las ochocientas cincuenta mil pesetas.

2.^a) El plazo máximo de amortización será de siete años. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al periodo concedido.

3.^a) El interés anual devengado será el de las operaciones pasivas del Banco de España, menos dos puntos.

4.^a) El importe máximo global de préstamos por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de nueve millones de pesetas.

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5.^a) La garantía del préstamo será a cargo del prestatario y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público.

Art. 27. — *Fondo social.*

Al objeto de constituir un Fondo Social para ayuda de estudios del personal incluido en el Convenio, y sus hijos, la Empresa aportará una cantidad igual a la que entreguen los Trabajadores, dejando la administración de dicho Fondo a los Representantes de éstos mismos.

La aportación de los Trabajadores será de doscientas pesetas mensuales, y se deducirá de la nómina de cada mes, incluso en las gratificaciones de Verano y Navidad.

La aplicación de este Fondo Social quedará fijada en un reglamento que regule su funcionamiento y en cuya redacción intervendrán tanto los Trabajadores como la Empresa.

Art. 28. — Pases para utilización de la autopista.

Todos los Trabajadores de la Empresa incluidos en el presente Convenio, tendrán derecho a realizar ocho viajes mensuales con carácter gratuito por la Autopista.

La Empresa podrá autorizar la ampliación del número de viajes gratuitos cuando se justifique debidamente la necesidad de los mismos.

Caso de extinción de la relación laboral y previamente al cobro de la liquidación correspondiente, deberá devolverse la tarjeta facilitada para la realización de los viajes gratuitos.

Cuando por razones de incorporación al trabajo, se requiera la utilización de la Autopista por cualquier Trabajador acogido a este Convenio, el peaje será gratuito para aquellos recorridos comprendidos entre el domicilio habitual y el lugar donde desarrolle sus funciones laborales. La Empresa dictará las normas oportunas a tal fin.

Art. 29. — Garantías sindicales.

En tanto en cuanto no se promulgue una normativa legal de obligado cumplimiento para Patronales y Centrales Sindicales, sobre acción sindical en la Empresa, las garantías sindicales para los Representantes de los Trabajadores serán aquellas que están reguladas por las disposiciones actualmente vigentes.

Art. 30. — Licencias y permisos retribuidos.

El Trabajador puede faltar al trabajo avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias, en los siguientes casos:

- a) Por contraer matrimonio, quince días naturales.
- b) Por alumbramiento de esposa, tres días naturales, pudiendo desglosarse en dos y uno para el bautizo.
- c) Por enfermedad grave y muerte del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos, dos días naturales.
- d) Por matrimonio de hijos, hermanos y nietos, un día natural.
- e) Por comunión de un hijo, un día natural, cuando se celebre en día de trabajo de los padres.
- f) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.

- g) Por consulta médica, el tiempo necesario.
- h) Por el tiempo imprescindible para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- i) Por exámenes del Trabajador para la obtención de un título oficial, de acuerdo con lo que se estable en las disposiciones vigentes, mediante la exhibición de los justificantes acreditativos de matrícula y presentación a exámenes.

j) En los casos c) y d), el plazo podrá ampliarse hasta tres días naturales más, según las circunstancias del Trabajador.

Art. 31. — Traslados forzosos.

Se considerará como tal la adscripción definitiva del Trabajador a un centro o zona de trabajo de la Empresa, distinto del habitual en que venía prestando sus servicios, y que exija cambio de residencia para efectuar su prestación laboral.

Los traslados se producirán de acuerdo con la Ley, en lo que a designación del personal afectado se refiere, el Comité del Centro de Trabajo podrá, si lo estima oportuno, proponer a la Empresa soluciones alternativas.

La Empresa abonará los gastos del viaje del Empleado y familiares a su cargo, y el transporte de muebles y enseres.

En concepto de indemnización, como compensación por la posible diferencia del alquiler de vivienda y cualquier otro gasto que pudiera originarse al Trabajador como consecuencia del traslado, se abonará al Empleado trasladado una cantidad igual a la suma de:

- Treinta por ciento sobre las primeras 150.000 ptas. de retribución anual.
- Veinte por ciento sobre las segundas 150.000 ptas. de retribución anual.
- Diez por ciento sobre lo que exceda de 300.000 ptas. de retribución anual.

Tanto en desplazamiento como en traslados, la Empresa no vendrá obligada al pago de dietas, indemnización, ni gastos anteriormente indicados cuando la movilidad del personal sea a petición del Trabajador.

No quedan comprendidos en este artículo aquellos traslados forzosos motivados por sanción.

Art. 32. — Prendas de trabajo.

Son prendas de trabajo aquellas que el productor debe emplear, bien para una correcta presentación ante los usuarios de la Autopista, bien para la realización de los cometidos propios de su labor en todas o en algunas circunstancias.

La Empresa sufragará a su costa la adquisición, confección, y renovación de las prendas de trabajo.

El uso de la prenda de trabajo será limitado exclusivamente dentro de las dependencias de la Empresa, y su empleo fuera de ella se considerará como falta leve o menos grave, susceptible de sanción, excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo.

Las prendas específicas de cada puesto de trabajo y el equipo inicial que se facilita serán determinados por la Empresa. La reposición se efectuará cuando se considere necesario a juicio de la Empresa.

Los Trabajadores que cesen por cualquier causa al servicio de la Empresa, deberán hacer entrega de las prendas de trabajo que se les hayan facilitado.

Art. 33. — Retirada del carnet de conducir.

Cuando un Trabajador sea sancionado por la Autoridad correspondiente y como consecuencia de infracción o infracciones de tráfico con la retirada del Carnet de Conducir durante un período no superior a tres meses, la Empresa lo mantendrá en activo durante dicho período en el puesto de trabajo que mejor se adapte a las condiciones del Empleado, renunciando, por consiguiente, a la facultad de rescisión del Contrato Laboral.

En el supuesto de que a un Trabajador le sea retirado por segunda vez el Carnet de Conducir en

un periodo de dos años contados a partir de la fecha de la primera sanción, y siempre que la nueva sanción suponga la retirada del Carnet de Conducir por plazo no superior a tres meses, la Empresa podrá suspender de empleo y sueldo a dicho Trabajador durante el tiempo en que éste permanezca sin el repetido Carnet de Conducir.

Art. 34. — Definiciones de puestos de trabajo.

Jefe de Estación. — Es el responsable de la organización, personal, recaudación y relaciones con el usuario en los accesos y barreras de peaje de la zona, zonas o centros de trabajo, que se le asignen.

Dentro de sus funciones cabe distinguir:

- Formación de nuevo personal.
- Cuidar de la disciplina, pulcritud y corrección del personal a su cargo.
- Organizar los turnos de trabajo de los Cobradores de Peaje.
- Responsabilizarse de los cambios de moneda.
- Cuidar del buen estado, orden y limpieza de la maquinaria e instalaciones de su zona.
- Adoptar las medidas necesarias para lograr la necesaria fluidez en el tráfico.
- Vigilar e informar de cuantas anomalías de todo tipo se produzcan en su zona de trabajo.
- En caso de necesidad del servicio, proceder a la apertura y cierre de vías, recaudación del importe del peaje y operaciones consiguientes.
- Dar cuenta a su superior de los resultados de su trabajo, en los plazos y forma previstos.

Cobrador de Peaje de 1.ª. — Realizará habitualmente todas las funciones propias del Cobrador de Peaje, y sustituirá, en caso de ausencia, y sólo cuando sea necesario, a los Jefes de Estación en todas aquellas situaciones de carácter general que incidan sobre el funcionamiento de los accesos y barreras de peaje de la zona, zonas o centros de trabajo que se le asignen.

Con carácter primordial se citan las siguientes:

- Distribución del tráfico y del personal según incidencias (fuera de cuadrantes).
- Resolver los problemas relativos a los cambios de moneda en las Estaciones a él asignadas, bien con los fondos que le han sido facilitados a tal efecto, o bien recurriendo a su superior inmediato en caso de agotarse aquéllos.
- En casos de emergencia, organización del tráfico en cuanto a apertura o cierre de vías y señalización correspondiente.
- Consultar al personal superior en casos anormales o no previsibles.

Cobrador de Peaje. — Es el Empleado dedicado a la recaudación del importe del peaje y/o a su transporte, custodia y recuento, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido.

Para efectuar dicha misión deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere a situaciones documentales como al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria adecuada a tal fin, incluyendo los dispositivos que contienen las vías y las operaciones que deban efectuarse.

El Cobrador de Peaje, actuará bien en Estaciones en que se requiera el trabajo de un solo Cobrador, o en aquellas en que sea preciso el trabajo de varios, prestando sus servicios en Estaciones con cualquier sistema de peaje, en la entrada o salida de vehículos o ambas a la vez, con procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesarias para aquellos elementos contenidos, tanto en las vías como en la Estación, presten su función correctamente. Es decir, todo aquello que deba realizarse, ya sea en las vías, en la explanada de la Estación o en el propio edificio de la misma, encaminado a conseguir un perfecto servicio.

A título orientativo, y por ser las más usuales, se citan: encendido y apagado del alumbrado de la Estación y sus anexos, cambio de cofres en las vías automáticas, colocación de señales y entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas, cambio de los dispositivos de tráfico cuando a ello sea requerido o sea necesario para el buen funcionamiento de la Estación o de la circulación en la Autopista, comunicaciones, etc., etc.

Forma, además, parte de su función el trato adecuado con el usuario de la Autopista, al que deberá presentarse con la máxima pulcritud, aseo y corrección, dando las informaciones que sean requeridas y que se refieran a las necesidades que sobre la circulación por la Autopista pueda tener el usuario, así como atender las reclamaciones que puedan presentarse, ya sea resolviéndolas verbalmente o bien facilitándole el libro de reclamaciones, según el procedimiento establecido.

Estará obligado a comunicar a la mayor brevedad posible, cualquier anomalía detectada en la maquinaria de peaje así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción, según normas establecidas.

Asimismo, el Cobrador de Peaje dedicado también a la custodia y transporte de las recaudaciones puede ser destinado a una función denominada «Correo» comprensiva de la recogida, transporte y reparto de documentación y recaudación entre Estaciones de Peaje y Areas de Mantenimiento y otros centros de la Concesionaria o entidades que se le indiquen.

La ocupación de uno u otro de dichos puestos de trabajo no constituirá derecho adquirido, pudiendo ser destinado por la Empresa a uno u otro, sin más requisito que la previa notificación con antelación de siete días.

La circunstancia de desarrollar una actividad común a la de un conjunto de Empresas, entre sí relacionadas y conexas, podrá obligar al empleado a la práctica de la misma dentro de zonas o centros de trabajo de cualquiera de ellas, sin que ello pueda representar obstáculo alguno en el cumplimiento de las obligaciones pactadas ni, por parte de la Empresa, alteración de lo establecido en materia de traslados o cesiones de servicios no regulados convenientemente.

Aun cuando la función principal queda definida, ello no implica en repetidos intervalos, dentro de la jornada diaria, una saturación del tiempo de servicio por lo que sin menoscabo de las labores propias de Cobrador de Peaje, el Empleado se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse al estado de policía del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc.

Oficial de Mantenimiento, Conservación y Operación. — Es el Trabajador que con dominio de un oficio y en posesión de permiso de conducir de clase «C», realiza las labores inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la Autopista y sus instalaciones, además de las propias de su oficio.

Se clasifican en Oficiales de 1.ª y Ayudantes de Oficio, según el grado de conocimiento de su oficio, experiencia acreditada y calidad en los trabajos ejecutados.

Entre sus principales cometidos se destacan:

1.º Mantenimiento, conservación, reparación, limpieza y pintura de la Autopista, instalaciones, maquinaria y vehículos, dependencias y cuanto se relaciona con la Autopista, utilizando las máquinas y elementos necesarios.

2.º Intervención activa en labores conducentes a prevenir, atajar o eliminar las consecuencias de cualquier tipo de siniestros.

3.º Señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieren.

4.º Asistencia que pueda precisar el usuario o su vehículo de acuerdo con las normas establecidas por la Empresa.

5.º Retirada de la nieve y rociado de fundentes utilizando la maquinaria adecuada cuando las necesidades lo exijan.

Peón Especialista. — Es el Trabajador que, sin necesitar conocimiento especial, aporta su esfuerzo, atención y habilidad en los trabajos propios para la conservación, mantenimiento y operación que se le asignen. La necesidad de desplazamiento, motivada por la extensión de la zona donde sus servicios son precisados requiere poseer permiso de la clase «B» para conducir vehículos automóviles, los cuales habrá de utilizar cuando las necesidades de trabajo lo exijan.

Peón. — Es el Trabajador que para realizar las tareas encomendadas referentes a mantenimiento, conservación y operación, utiliza principalmente el esfuerzo físico, con ayuda de útiles y herramientas elementales.

Operario de Comunicaciones. — Es el Empleado subalterno que tiene como funciones la recepción y transmisión de datos y llamadas a través de la red de comunicaciones de que disponga, y la colaboración por estos medios de comunicación, con los servicios de ayuda. Recogidas las peticiones de auxilio, avisará al personal de los correspondientes servicios y conectará con su Jefe inmediato cuando las circunstancias así lo requieran.

Llevará un registro de los datos de interés, según el orden de importancia que se le indique.

Redactará diariamente un parte de incidencias y llevará a cabo el trabajo administrativo necesario para dejar constancia del desarrollo del servicio.

Art. 35. — Faltas.

Definición y clasificación de las Faltas. — Son faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y en especial por las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un Trabajador se clasifica en razón de su importancia, transcendencia o malicia, en leve, menos leve, grave y muy grave.

Circunstancias concurrentes y agravantes. — Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren. Se juzgarán con mayor rigor las faltas cometidas por personal con responsabilidad reconocida, o cuya función específica fuese la de vigilancia, supervisión, etc.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación de éstas, los siguientes: la reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia, la malicia, la imprudencia, el escándalo, así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse, etc.

A los efectos de determinación de la responsabilidad, se considerará que existe reiteración cuando el Trabajador hubiese ya sido sancionado anteriormente por otra falta de igual o mayor gravedad, o por dos de gravedad inferior, aunque de distinta índole. Se estimará existe reincidencia cuando al cometer una falta, el Trabajador hubiese sido sancionado anteriormente por otra u otras faltas de la misma índole y de gravedad igual o diversa.

Garantías procesales. — Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de falta menos grave, grave o muy grave, incluida el despido, no se requerirá más requisito formal que la comunicación por escrito al Trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos.

Faltas leves y menos graves. — Se considerarán faltas leves o menos graves, según las circunstancias que concurren en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la Empresa, las siguientes:

— La no comunicación con la antelación debida de las faltas al trabajo o retrasos en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

— De una a cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.

— Faltar un día al mes, sin justificar.

— Falta de aseo y limpieza personal.

— Entrar en los locales de trabajo sin la autorización debida y dentro de las horas no comprendidas en la jornada.

— No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, tan pronto como éstos se produzcan.

— Entregarse a la lectura en las horas de trabajo.

— Discusiones que repercuten en la buena marcha de los servicios.

- Falta de atención y diligencia con el usuario.
- No avisar al Jefe inmediato de los defectos y anomalías del material o de la necesidad de éste para proseguir el trabajo Si el hecho no denunciado pudiera originar daño de gran importancia, se considerará como falta grave.

- El deterioro o desperfectos ocasionados por negligencia o mala fe de los avisos puestos en los tableros de anuncios.

- Pequeños descuidos en la conservación o negligencia en el trato de herramientas, máquinas y materiales, locales y documentos.

- Las faltas leves de consideración a los compañeros y superiores.

- Ineficacia o negligencia leve en la realización de los deberes, funciones, omisiones encomendadas.

- Permitir despilfarros evitables de material y suministros.

- No avisar a quien corresponda de cualquier accidente por leve que sea, ocurrido en el curso del trabajo, que si implicare perjuicio notorio para la Empresa o el usuario, podrá ser considerado como falta grave.

- No usar los elementos de seguridad requeridos.

- Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

Faltas graves. — Se consideran faltas graves:

- Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

- Una falta no justificada de puntualidad al mes, cuando se tuviera que relevar a un compañero.

- Faltar dos días al trabajo durante un mes, injustificadamente.

Las disensiones sobre asuntos de cualquier índole que produjeran notorio escándalo y repercutan gravemente en la buena marcha de los servicios.

- Embriaguez ocasional.

- Simular la presencia de otro Trabajador, firmando o fichando por él.

- La resistencia, en todas sus formas, a las órdenes y acuerdos de los superiores en materia de trabajo.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- El abandono del trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicio de consideración a la Empresa, o fuera causa de riesgo de accidente para sus compañeros.

- El quebranto o violación de secretos, o de cuestiones de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

- Las faltas de consideración respecto a los subordinados siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas. En el supuesto de que llegue a implicar malos tratos de obra a los inferiores, o abuso de autoridad manifiesta, será considerado como falta muy grave.

- Inducir a los compañeros a participar en juegos de azar.

- Ofender de palabra o amenazar a los compañeros.

- Introducir en las dependencias de trabajo bebidas alcohólicas o instrumentos peligrosos.

- Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.

- Ejecutar durante la jornada trabajo que no fuese el encomendado por la Empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de ésta, si no media autorización.

- Alejarse del puesto donde se presta servicio en el periodo de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue quien deba efectuar la correspondiente sustitución.

- Aconsejar o incitar al personal a que incumpla sus deberes, siempre que no se produzca alteración alguna de orden o no se consigan tales objetivos.

- Disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

- Poner en el tablero de anuncios escritos no autorizados por quien corresponda.

- Tolerar a los subordinados que trabajen infringiendo las normas de seguridad.

- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de él.

- Incumplir cualquier tipo de normas referentes a la seguridad e higiene en el trabajo.

- La imprudencia en acto de servicio, que si implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

- La falta de respeto y obediencia a los superiores o a los Reglamentos de trabajo.

- Las manifestaciones públicas de crítica o disconformidad respecto a las decisiones de los superiores y a las medidas adoptadas por la Dirección de la empresa en la organización del trabajo.

- Falta de consideración con los usuarios, y en general, con personal que tenga relación con el servicio encomendado al Empleado.

- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones de cargo o divulgación no autorizada de datos de la Empresa que se conozcan por la intervención del Trabajador en procesos de trabajos en donde se tenga acceso a los mismos.

- Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa.

- La negativa a realizar actos o tareas distintas de las normales del puesto por imponerle necesidades de urgente o inaplazable cumplimiento.

- La reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas leves o menos graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del mismo año.

- Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriormente citadas.

Faltas muy graves. — Se considerarán faltas muy graves:

- El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la Empresa, por imprudencia estando de servicio.

- No contestar a las solicitudes o reclamaciones por radio.
- No acudir o negarse a hacer horas extraordinarias, en situaciones de emergencia.
- No seguir las normas de seguridad propias de cada puesto de trabajo.
- Negarse al tratamiento de enfermedades contagiosas.
- Falsificar los datos de seguimiento y control.
- Permitir o no comunicar la comisión de fraude, robo y otras faltas calificadas como de muy graves.
- Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen postergación del resto de los subordinados.
- Las faltas de fidelidad en cuanto a los secretos relativos a la gestión de la Empresa.
- Falsear los documentos que en cualquier momento pueda exigir la Empresa.
- La suplantación de personalidad.
- La comisión de cualquier hecho constitutivo de delito.
- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
- Faltar al trabajo durante cinco días sin causa justificada, dentro de un periodo de treinta días.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona que se encuentre por cualquier circunstancia, dentro de las dependencias de la misma.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa.
- Condena judicial por delito de robo, estafa, hurto o malversación, cometida fuera de la Empresa, encontrándose adscrito a ella, o por cualquier otra condena por delitos contra la propiedad.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, siempre que sobre ello se hubiere llamado repetidamente la atención al Trabajador.
- La embriaguez habitual, ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
- La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- La insubordinación.
- Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración al Empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a sus representantes, o a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados y, muy especialmente, a los usuarios.
- La negligencia o imprudencia inexcusables.
- El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de

proseguir la percepción de asignaciones por parte del Plus Familiar, Seguros Sociales, etc.

— Utilización por otras personas distintas a las autorizadas de los pases concedidos por la Empresa a efectos de utilización y circulación por la Autopista de su personal.

— Conducción de vehículos de la Empresa sin poseer la licencia correspondiente.

— Prologar indebidamente la curación de las lesiones sufridas en accidente de trabajo.

— No cumplir las prescripciones médicas establecidas, las personas accidentadas.

— El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

— La reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del mismo año.

— La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la Empresa, o a los Reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las Leyes, si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaran perjuicios notorios para la Empresa.

— La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra falta de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.

— La negativa durante una huelga, a la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa.

— Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

— Toda comisión de falta calificada como grave anteriormente, y que por las especiales circunstancias que concurren para un caso concreto, o por la gravedad de los daños y perjuicios causados a los intereses de la Empresa, deba ser considerada como de gravedad máxima a los efectos de la aplicación de la sanción correspondiente.

— Y cualesquiera otras infracciones a los deberes de conducta o laborales del Trabajador que tengan análoga naturaleza con las anteriores.

Clases de Sanciones.

Las *faltas leves* se podrán sancionar con:

— Amonestación verbal.

— Amonestación escrita.

Las *faltas menos graves* se sancionarán con:

— Traslado de destino, que no suponga cambio de residencia.

— Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

Las *faltas graves* podrán sancionarse con:

— Traslado de puesto de trabajo que implique cambio de residencia.

— Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.

— Postergación para el ascenso.

Las *faltas muy graves* podrán sancionarse con:

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

— Pérdida temporal o definitiva de la categoría.

— Inhabilitación definitiva para ascender de categoría.

— Despido.

Prescripción de las faltas. — Las faltas leves y menos graves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, 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.

Como excepción a lo dicho en el punto anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Art. 36. — *Despido objetivo.*

Además de por causa de comisión de faltas calificadas como muy graves, y cuya relación ha quedado expuesta anteriormente, la Empresa podrá resolver la relación contractual con cualquiera de sus Trabajadores adscritos a su servicio, en base a la concurrencia de alguna de las circunstancias establecidas en el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 37. — *Productividad, reducción del absentismo y paz social.*

La Representación de los Trabajadores en la Comisión Negociadora, manifiesta que se compromete al mantenimiento de la paz social, a la máxima reducción del absentismo, durante la vigencia del presente Convenio, así como a poner todos los medios a su alcance para el incremento máximo de la productividad.

Art. 38. — *Conflictos colectivos.*

Dada la configuración como públicos de los servicios prestados por la Empresa, sin perjuicio de la obligada vinculación a las prescripciones establecidas con carácter general por la normativa ordinaria reguladora de la materia, deberán tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:

— Con anterioridad a cualquier declaración de huelga, será preceptiva la constitución de una Comisión paritaria, compuesta por tres Representantes de los Trabajadores afectados por el conflicto y tres Representantes de la Empresa, que deberá negociar,

durante un periodo de tiempo no inferior a tres días, a fin de intentar la obtención de aquellas fórmulas más adecuadas para la solución del conflicto planteado. La aludida Comisión deberá constituirse a petición de cualquiera de las partes. El pacto que ponga fin a tal situación tendrá la misma fuerza vinculante que lo acordado en Convenio Colectivo.

— La fecha de comienzo de la huelga deberá ser notificada por escrito al Empresario y a la Autoridad Laboral, con una antelación mínima de quince días.

— Los Representantes de los Trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la necesaria publicidad, a fin de que sea conocida con antelación por los usuarios del servicio.

— Dada la obligación legal de funcionamiento ininterrumpido en la explotación de las Autopistas de Peaje, el Comité de huelga deberá garantizar durante todo el transcurso de la misma, la prestación de todos aquellos servicios necesarios para el mantenimiento de cada una de las instalaciones que constituyen la totalidad del complejo de explotación, en condiciones mínimas de funcionamiento exigidas para la seguridad de los usuarios, conservación de los locales, maquinaria e instalaciones y percepción por la Empresa Concesionaria del importe correspondiente al derecho de utilización por los usuarios de sus instalaciones. En todos los casos corresponderá al Empresario la designación de aquellos puestos de trabajo no susceptible de abandono y de los Productores que deberán hacerse cargo de los mismos.

— En el supuesto de inobservancias de lo establecido en el párrafo anterior, el Empresario podrá sustituir a los huelguistas por Trabajadores no adscritos a la Empresa en el momento de iniciación de la huelga, a fin de cubrir los puestos de trabajo de inaplazable necesidad a tenor de los criterios antes expuestos.

— Toda huelga que se produzca contraviniendo algunas de las prescripciones señaladas, será considerada ilegal.

ANEXO NUM 1

Tablas salariales brutas para el año 1984

Categorías	Mensualmente			Gratificaciones Verano y Navidad			Total anual (1x12) + (2x2)
	Sueldos	Benef.	Total (1)	Gratif.	Benef.	Total (2)	
Jefe de Estación	98.010	1.409	99.419	98.010	1.409	99.419	1.391.866
Cobrador de 1.ª	79.542	1.409	80.951	74.275	1.409	75.684	1.122.780
Cobrador de Peaje	73.472	1.409	74.881	68.629	1.409	70.038	1.038.648
Cobrador de Peaje en periodo de prueba ...	63.162	1.409	64.571	58.390	1.409	59.799	894.450
Oficial Electrónico de Maquinaria de Peaje	93.597	1.409	95.006	93.597	1.409	95.006	1.330.084
Oficial Electrónico de Maquinaria de Peaje en periodo de prueba	82.430	1.409	83.839	82.430	1.409	83.839	1.173.746
Oficial 1.ª de Mantenimiento	79.258	1.409	80.667	74.013	1.409	75.422	1.118.848

Categorías	Mensualmente			Gratificaciones Verano y Navidad			Total anual (1x12) + (2x2)
	Sueldos	Benef.	Total (1)	Gratif.	Benef.	Total (2)	
Oficial 1. ^a de Mantenimiento en periodo de prueba	69.820	1.409	71.229	65.197	1.409	66.606	987.960
Ayudante de Oficio de Mantenimiento	69.693	1.409	71.102	65.062	1.409	66.471	986.166
Ayudante de Oficio de Mantenimiento en periodo de prueba ...	59.033	1.409	60.442	55.144	1.409	56.553	838.410

ANEXO NUM. 2

Horas extraordinarias

Categorías	Importe bruto de cada hora extraordinaria	Categorías	Importe bruto de cada hora extraordinaria
Jefe de Estación	1.295 Ptas.	Oficial de 1. ^a de Mantenimiento	1.045 Ptas.
Cobrador de 1. ^a	1.045 Ptas.	Oficial de 1. ^a de Mantenimiento en periodo de prueba.	920 Ptas.
Cobrador de Peaje	.966 Ptas.	Ayudante de oficio de Mantenimiento	922 Ptas.
Cobrador de Peaje en periodo de prueba	833 Ptas.	Ayudante de Oficio de Mantenimiento en periodo de prueba.	781 Ptas.
Oficial Electrónico de Maquinaria de Peaje	1.207 Ptas.		
Oficial Electrónico de Maquinaria de Peaje en periodo de prueba	1.065 Ptas.		

Ayuntamiento de Villafranca Montes de Oca

De conformidad con el procedimiento señalado en las reglas 81 y 82 del Reglamento de Haciendas Locales de 4 de agosto de 1952, en relación con el artículo 790 párrafo segundo de la vigente Ley de Régimen Local (texto refundido de 24 de junio de 1955) la cuenta general de Presupuestó y de Administrativo con sus justificantes y dictamen de la Comisión correspondiente, referidas al ejercicio de 1983 quedan expuestas al público para oír reclamaciones, en la Secretaría de la Corporación, durante quince días hábiles.

En este plazo y ocho días más, podrán formular por escrito los reparos y observaciones que juzguen oportunos personas naturales y jurídicas del Municipio, ante la propia Corporación, con sujeción a las normas establecidas para la aprobación definitiva de dichos textos legales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Villafranca Montes de Oca, a 18 de junio de 1984. — El Alcalde (ilegible).

Igual anuncio hacen los Alcaldes de los Ayuntamientos de Espinosa del Camino, Villambistia y Valle de Oca.

Ayuntamiento de Villasur de Herreros

Aprobado por la Corporación Municipal en sesión plenaria el día 14 de mayo, por el voto favorable de la mayoría absoluta legal de los miembros, que la integran, de conformidad con el quórum fijado en el inciso g) del artículo 6.2. de la Ley 40/81, de 28 de octubre el Presupuesto Municipal Ordinario para el ejercicio de 1984, se halla expuesto al público dicho expediente en la Secretaría de la Entidad por plazo de quince días hábiles plazo durante el cual se admitirán reclamaciones ante la Corporación, que podrán presentar los interesados legitimados a tenor de la normativa de aplicación, con sujeción al siguiente detalle:

1.—Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles contados a partir del siguiente hábil al de la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia.

2.—Intereses legitimados:

a) Los habitantes del territorio municipal.

b) Las personas interesadas directamente, aun cuando no habiten en el territorio de la Entidad Local.

c) Las Corporaciones, Asociaciones y personas jurídicas en general, radiquen o no en el territorio de la Entidad, cuando el Presupuesto afecte a sus intereses sociales o a los individuales de alguna de sus asociados, siempre en este caso si tuvieren facultad para ello según los Estatutos.

3.—Órgano ante el que se reclama: Corporación en Pleno.

4.—Oficina en la que han de presentarse las reclamaciones: Secretaría (Registro General).

Lo que se publica en cumplimiento del art. 13, apartado 1 del Real Decreto-Ley 3/1981, de 16 de enero.

Villasur de Herreros, 16 de mayo de 1984. — La Alcaldesa, María Cristina Ruiz Santiesteban.

Igual anuncio hacen los Alcaldes de los Ayuntamientos de Mece-
reyes, Cayuela y Puente-
dura.

Ayuntamiento de Salas de los Infantes

Confeccionados y aprobados los pliegos de condiciones jurídico y económico-administrativas que habrá de regir en las obras de construcción de un depósito de cadáveres en el Cementerio de Santa María y vestuarios, servicios y graderíos en el campo de fútbol del Polideportivo San Isidro, quedan expuestos al público en la Secretaría Municipal, durante el plazo de ocho días hábiles, a efectos de examen y presentación de las reclamaciones a que haya lugar, contados a partir del siguiente hábil al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, advirtiéndose que transcurrido que sea el mismo, no se admitirá ninguna de ellas.

Salas de los Infantes, a 27 de junio de 1984. — El Alcalde, Romualdo Pino Rojo.

Aprobada la instalación de un Matadero municipal general frigorífico, en el paraje de «Requejo», del término de Castrovido, se hace público a los efectos de lo determinado en el art. 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, a fin de que en el plazo de 10 días hábiles, a contar de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, puedan formularse las observaciones pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Salas de los Infantes, a 27 de junio de 1984. — El Alcalde, Romualdo Pino Rojo.

4433.—1.950,00

Ayuntamiento de Cascajares de la Sierra

Se expone al público durante 30 días, el proyecto de ampliación del Abastecimiento de Aguas, elaborado

por el Ingeniero de Caminos, don Ramón Parra Vázquez, con un presupuesto de 1.602.520 pesetas, a fin de que pueda ser examinado y presentar las reclamaciones a que hubiere lugar.

Cascajares de la Sierra, a 12 de junio de 1984. — El Alcalde, Celso Marijuán.

Subastas y Concursos

Ayuntamiento de Barbadillo de Herreros

Debidamente autorizado y aprobado por este Ayuntamiento, se saca a subasta pública la enajenación de 500 hayas, de ellas 480 maderables verdes que cubican en pie 462 metros cúbicos, y 20 huecas con 18 metros cúbicos, bajo un tipo de tasación global de 3.177.600 pesetas. Estos árboles se hallan señalados en el monte de esta entidad «Lomomediano» 205.

Cuya subasta (en Plan de Urgencia) tendrá lugar en la Sala de este Ayuntamiento y bajo la Presidencia del señor Alcalde o Concejal Delegado, con asistencia del señor Secretario, el día 7 del próximo mes de julio, y a las 13 horas de la mañana, las proposiciones en sobre cerrado y debidamente reintegradas, se admitirán hasta diez minutos antes de la hora fijada para subasta, la fianza para tomar parte será del 5 por 100 del tipo, y la definitiva del 6 por 100 del precio adjudicado.

Pliego de condiciones y datos relativos al acto obran en Secretaría donde pueden examinarse.

Los gastos de anuncio y expediente corren a cargo del que resulte adjudicatario.

De quedar desierta esta, se repetirá al sábado siguiente día 14, misma hora, condiciones y precio.

Barbadillo de Herreros, a 20 de junio de 1984. — El Alcalde, Ramón Martínez.

4431.—4.150,00

Ayuntamiento de Salas de los Infantes

Debidamente autorizado por el Servicio Provincial ICONA de Burgos, a los 21 días hábiles contados a partir del siguiente hábil, al en

que aparezca publicado este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia y hora de las catorce tendrá lugar la subasta de la enajenación del aprovechamiento forestal de 400 pinos silvestres verdes y secos, con un volumen total de 121 metros cúbicos de madera y 25 metros cúbicos de leñas de sus copas, sitos en el monte 257 denominado Santa Cecilia, bajo el tipo de licitación de 440.850 pesetas, con sujeción a los pliegos de condiciones publicados e impuestos por ICONA, así como al de económico administrativo establecidas por este Ayuntamiento, que obran en el expediente.

El precio índice de la subasta citada es el del 125 por 100.

La subasta tendrá lugar en el salón de sesiones de la Casa Consistorial de esta ciudad, bajo la Presidencia del señor Alcalde o Concejal en quien delegue, un Funcionario de Montes y el Secretario del Ayuntamiento que dará fe del acto.

Las proposiciones podrán presentarse durante las horas de oficina, desde el día siguiente hábil al que aparezca publicado este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, hasta las 13 horas del día anterior al que corresponda celebrarse la subasta.

Caso de quedar desierta la anterior subasta, se repetirá la licitación a los once días hábiles siguientes, contados a partir de la celebración de la primera.

Las proposiciones, deberán ajustarse al Modelo Oficial inserto en el Pliego de Condiciones, que obra en este Ayuntamiento.

Salas de los Infantes, a 30 de junio de 1984. — El Alcalde, Romualdo Pino Rojo.

4434.—4.630,00

Anuncios particulares

Caja de Ahorros y Monte de Piedad del Círculo Católico de Obreros

Se ha solicitado, por extravío, duplicado de la libreta número 3000-077-705.668-1, plazo para oponerse quince días.

4247.—500,00