



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

FRANQUEO CONCERTADO

Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO  
LOS DOMINGOS Y FESTIVOS

Depósito legal: BU-1-1958

SUSCRIPCIÓN ANUAL

Particulares ..... 400 ptas  
Centros oficiales... 350

Director: Diputado-Ponente D. Joaquín Ocio Cristóbal

Domicilio, razón social, oficinas y redacción: DIPUTACION PROVINCIAL  
Ejemplar: 5 pesetas.—De años anteriores, 5

INSERCIÓNES  
No gratuitas: 1,00 pta. palabra  
Pagos por adelantado

Año 1970

Martes 13 de octubre

Número 232

### GOBIERNO CIVIL

CIRCULAR NÚM. 3 SOBRE ELECCIONES.

A los efectos de lo prevenido en el artículo 78 del vigente Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, se hace constar que las Entidades que se hallan inscritas en el Registro abierto en este Gobierno a los fines de la elección del tercio representativo de Entidades Económicas, Culturales y Profesionales, son las que a continuación se relacionan: Cámara Oficial de Comercio e Industria de Burgos.

Constructora Benéfica Patronal de Burgos.

Asociación Cultural Iberoamericana.

Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Ciencias Físico-Químicas y Químicas de Bilbao.

Cámara Oficial Sindical Agraria de Burgos.

Delegación Provincial de Educación de F.E.T. y de las J.O.N.S.

Servicio Español del Magisterio.

Colegio Oficial de Agentes Comerciales de Burgos.

Colegio Oficial de Farmacéuticos de Burgos.

Orfeón Burgalés.

Colegio Oficial de Abogados.

Colegio Oficial de Médicos.

Colegio Oficial de Corredores de Comercio.

Círculo de la Unión.

Colegio Oficial Veterinario.

Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y Ciencias del Distrito Universitario de Valladolid.

Delegación Provincial del Servicio Español del Profesorado de Enseñanza Media (S.E.P.E.M.).

Escuela de Arte de Burgos, dependiente de la Delegación Provincial de Sindicatos.

Escuela de Formación Profesional de Burgos, dependiente de la Delegación Provincial de Sindicatos.

Escuela de Formación Profesional de Aranda de Duero, dependiente de la Delegación Provincial de Sindicatos.

Escuela de Formación Profesional de Miranda de Ebro, dependiente de la Delegación Provincial de Sindicatos.

Obra de Educación y Descanso de la Delegación Provincial de Sindicatos de Burgos.

Asociación de la Prensa.  
Salón de Recreo.  
Instituto de Enseñanza Laboral de Miranda de Ebro.

Escuela de Comercio de Burgos.  
Escuela de Trabajo de Burgos.

Delegación Provincial de Ex-combatientes.

Delegación Provincial de Ex-cautivos.

Unión Territorial de Cooperativas del Campo.

Colegio de Arquitectos.

Instituto Nacional de Enseñanza Media de Burgos.

Instituto Nacional de Enseñanza Media de Aranda de Duero.

Cámara de la Propiedad Urbana.

Departamento de Seminarios de F.E.T. y de las J.O.N.S.

Círculo Católico de Obreros.

Asociación de la Prensa.

Institución Fernán González.

Colegio de Gestores Administrativos.

Instituto Jurídico «Francisco Suárez».

Colegio Oficial de Agentes de la Propiedad Inmobiliaria de Burgos.

Colegio Oficial de Titulares Mercantiles de Burgos.

Cooperativa Agrícola de Producción «San Juan Evangelista», de San Juan del Monte.

Agrupación de Antiguos Miembros del Frente de Juventudes de Burgos.

Hermandad de la División Azul de Burgos.

Instituto Nacional de Enseñanza Media Masculino de Burgos.

Asociación de Profesores Adjuntos Numerarios.

Cooperativa de Explotación Comunitaria de la Tierra «Santa Marina», de Berberana.

Lo que se hace público para general conocimiento, significándose que aquellas Entidades que no figueren en la precedente relación, podrán justificar su derecho a ser incluidas, en el nuevo término de quince días.

Burgos, 13 de octubre de 1970.

El Gobernador Civil, Federico Trillo-Figueroa y Vázquez.

### Delegación de Hacienda

#### Servicio de Catastro

Se pone en conocimiento de las Juntas Periciales y de los contribuyentes en general, que a

partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" y durante 15 días naturales, se encuentran a disposición del público en los Ayuntamientos de los términos municipales que se citan a continuación, los cuadros de Tipos Evaluativos de la Riqueza Rústica y Pecuaria, que empezará a regir a partir del día uno de enero de 1971, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 20 y 24 del texto refundido de la Contribución Territorial Rústica y Pecuaria, de 23 de julio de 1966.

Las reclamaciones, si las hubiere, deberán presentarse ante las Juntas Periciales o ante el Servicio de Catastro de Rústica de esta Delegación de Hacienda.

Los términos municipales que se citan son los siguientes:

*Partido de Aranda de Duero.*

Aguilera, (La) Aranda de Duero y Arandilla.

Baños de Valdearados y Bracorta.

Caleruega, Campillo de Aranda, Castrillo de la Vega y Coaña del Conde.

Fresnillo de las Dueñas, Fuentelcésped, Fuentenebro y Fuentespina.

Gumiel de Hizán y Gumiel del Mercado.

Hontoria de Valdearados-Milagros.

Oquillas.

Pardilla, Peñalba de Castro y Peñaranda de Duero.

Quemada, Quintana del Pidío San Juan del Monte, Santa

Cruz de la Salceda y Sotillo de la Ribera.

Torregalindo y Tubilla del Lago.

Vadocondes, Valdeande, Vid y Barrios, (La) Villalba de Duero, Villalbilla de Gumiel y Villanueva de Gumiel.

Zazuar.

Burgos, 8 de octubre de 1970  
El Ingeniero Jefe Provincial,  
Pedro Sevilla.

## Providencias Judiciales

### Burgos

Por providencia dictada en el día de hoy el Sr. Juez Municipal del número dos de Burgos, en funciones por licencia del titular, don Manuel Mateos Santamaría, en los autos de juicio verbal de desahucio, seguidos en este Juzgado con el número 131 de 1970, a instancia del Procurador don Juan Cobo de Guzmán Ayllón, en nombre y representación de don Enrique Cano Ugarte, por sí y en beneficio de la comunidad de que forma parte, contra Italo Española de Prefabricados de la Construcción, representada por su Consejero Delegado don José María Matilla del Pulgar, por falta de pago de la renta, se fijó el día 20 del actual, a las 17 horas, para la práctica de lanzamiento de la parte demandada, del piso tercero de la casa número 22 del Paseo del Espolón, de esta ciudad. Y a medio de la presente, se cita a la parte demandada para que concurran a la práctica de dicha diligencia de lanzamiento en el día y hora señalados, en el piso objeto de desahucio.

Y al efecto, y para que sirva de notificación y citación a Italo Española de Prefabricados de la Construcción, expido el presente en Burgos, a 2 de octubre de 1970.

4.499.—206,00

### Miranda de Ebro

#### Cédula de citación

Por el señor Juez de esta ciudad, en providencia dictada en el juicio de faltas número 215/70, contra Juan Marujo Gabarri Jiménez, de 25 años de edad, casado, natural de San Asensio (Logroño), gitano, hijo de Pascual y Adela, sobre infracción a la Ley de Caza, ha sido acordado señalar para que tenga lugar la celebración del correspondiente acto, del juicio el día 21 de los corrientes, a las 10,15 horas, acto que habrá de tener lugar en la Sala Audiencia de este Juzgado, sita en el piso primero de la casa núm. 6 de la calle Fidel García, de esta ciudad y al que las partes deberán concurrir con cuantos medios de prueba intenten valerse, bajo apercibimiento de que, de no comparecer, le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho a no ser que utilice de los derechos que le concede el artículo 8 del Decreto de 21 de noviembre de 1952.

Y para que tenga lugar la citación de dicho inculpado Juan Marujo Gabarri Jiménez, para el acto señalado, quien tuvo su último domicilio en Meruelo (Santander), y en la actualidad en ignorado paradero, se publica la presente en el B. O. de la provincia.

Miranda de Ebro, 3 de octubre de 1970.— El Secretario, Amador Ruiz de Loizaga.

## Anuncios Oficiales

### Magistratura del Trabajo de Burgos

D. José Luis Nombela Nombela, Magistrado de Trabajo de esta capital y su provincia,

Hago saber: Que en esta Magistratura y con el número 53/70, se tramitan autos promovidos por don Andrés Ortega González, contra Fontanería Olmos, sobre despido, hoy en trámite de ejecución de sentencia y

en la que fueron embargados como de la propiedad de don Andrés Olmos Gómez, los siguientes bienes:

Una furgoneta Citroen, matrícula BU 20540, tasada en 14.000 pesetas.

Con fecha de hoy se acordó sacar a subasta dicho vehículo por primera vez por término de tres días, fijándose para el remate que tendrá lugar en la Sala Audiencia de esta Magistratura, sita en la Plaza Alonso Martínez, núm. 7, piso 5.º, el día 16 de octubre, a las doce horas de su mañana, bajo las siguientes condiciones:

Que para tomar parte en la subasta, será preciso depositar previamente sobre la mesa de la Magistratura o en el establecimiento público destinado al efecto, una cantidad igual por lo menos al diez por ciento efectivo del valor de los bienes que sirva de tipo para la subasta; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo, en la forma prevista en el artículo 1.481 y concordantes de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Que referido vehículo podrá ser examinado en el Depósito Municipal, sito en la calle San Julián.

Dado en Burgos, a 3 de octubre de 1970.—El Magistrado, José Luis Nombela.—El Secretario, (ilegible).

4.500.—247,00

## Delegación de Trabajo de Burgos

### Convenios Colectivos

Visto el Convenio Colectivo Sindical Provincial suscrito entre las representaciones económicas y sociales de la empresa «Comanche», sociedad anónima, que ha sido sometido a la aprobación de esta Delegación, y

Resultando: Que la Delegación Provincial de Sindicatos ha remitido a esta Delegación con escrito de 25 de agosto ppdo. el texto del citado Convenio, redactado por la Comisión deliberante y acompañado del informe que prescribe el número tres del art. 1.º del Decreto-Ley 22/1969 de 9 de diciembre pasado y en el que se especifican las

repercusiones económicas y los incrementos de retribución anual por cada categoría profesional sobre los salarios reales correspondientes.

Resultando: Que en la tramitación del presente expediente se han seguido las prescripciones reglamentarias.

Considerando: Que la competencia de esta Delegación para resolver en orden a la aprobación de lo acordado por las partes en dicho Convenio, le viene atribuido en el artículo 13 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24-4-58, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de aplicación de 22 de julio siguiente:

Considerando: Que habiéndose cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, sin que se advierta en su cláusula ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, y siendo conforme, por otra parte, con lo establecido en el Decreto-Ley núm. 22/1969, de 9 de diciembre, sin que haga necesaria la intervención de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, dada la cuantía del índice de aumento que supone, procede su aprobación.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación.

Acuerdo: Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, para la Empresa «Comanche», S. A., disponiendo su notificación a las partes y su publicación en el B. O. de la provincia.

Burgos, a dieciséis de septiembre de mil novecientos setenta. — El Delegado de Trabajo.

\* \* \*

*Convenio Colectivo Sindical de trabajo de la Empresa "Comanche", Sociedad Anónima*

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### SECCION 1.<sup>a</sup> *Ambito territorial y personal.*

Artículo 1.<sup>o</sup> — *Ambito territorial.* Las condiciones de este Convenio, por ser en su conjunto más beneficiosas y favorables para el personal adscrito a la empresa «Comanche», S. A., afecta a todos los trabajadores dependientes de la misma y sustituye a cuantas condiciones se hayan dictado y estén en vigencia a su fecha.

Art. 2.<sup>o</sup> *Ambito personal.* El convenio afecta a la totalidad de operarios, técnicos, administrativos, especialistas y no cualificados, etcétera, de la empresa «Comanche», sociedad anónima, abarcando, asimismo, a cuantos productores ingresen en la empresa durante su vigencia.

Quedan exceptuados los cargos de alta dirección, como consejeros, representantes de comercio y quienes, en virtud de lo dispuesto en el

artículo 7.<sup>o</sup> de la Ley de Contrato de Trabajo, no tengan carácter de trabajadores.

#### SECCION 2.<sup>a</sup> *Vigencia, duración, prórroga, revisión y rescisión.*

Art. 3.<sup>o</sup> — *Vigencia.* El presente Convenio entrará en vigor el día 1.<sup>o</sup> de junio de 1970, sea cual fuera su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y caducará el día 30 de mayo de 1971.

Art. 4.<sup>o</sup> — *Duración.* La duración del Convenio será de un año, según queda marcado en el artículo anterior.

Artículo 5.<sup>o</sup> — *Prórroga.* El Convenio se prorrogará tácitamente por años naturales, de no existir solicitud de denuncia por cualquiera de las partes contratantes, con una antelación mínima de tres meses.

Art. 6.<sup>o</sup> — *Causas de la revisión.* Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir revisión del presente Convenio, el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que afecten a los productores de la empresa, y que, al ser absorbidas, motiven anulación de la totalidad de los beneficios establecidos en este pacto.

Art. 7.<sup>o</sup> — *Rescisión.* La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, deberá presentarse a la autoridad competente, con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión interesada.

Si se solicita revisión, se acompañará propuesta sobre los puntos objeto de la misma, para que puedan iniciarse los oportunos estudios y conversaciones, previa la correspondiente autorización.

Si se solicitase la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia, se mantendrá la situación actual o, en su caso, a la nueva situación creada o en el interin, por la legislación general.

Si las conversaciones o estudios se prorrogase por plazo que excediera del de la vigencia del convenio, se entenderá éste prorrogado hasta finalizar las negociaciones.

#### SECCION 3.<sup>a</sup> *Comisión Mixta.*

Art. 8.<sup>o</sup> — Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del cumplimiento de este Convenio, se crea una Comisión Mixta y estará compuesta por dos representantes de la Empresa y dos vocales del Jurado de Empresa, presididos por el Presidente del Sindicato Provincial de la Piel, o persona en quien delegue.

La Comisión Mixta del Convenio es el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos previstos concretamente en su texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

#### SECCION 4.<sup>a</sup> *Compensación, absorción y ámbito funcional.*

Art. 9.<sup>o</sup> — *Compensación.* Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico, y a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente en su estimación económica anual, compensando en su totalidad las condiciones de trabajo que vengán aplicándose hasta su vigencia.

Estas condiciones que se establecen en este Convenio son absorbibles, conforme a las disposiciones vigentes.

Art. 10. — *Aplicación en el orden económico.* En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción en los anteriores conceptos remunerativos, a su cuantía y su regulación.

Art. 11. — *Absorbilidad.* Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Es decir que dichas mejoras sólo serán aplicables, si globalmente consideradas y sumadas a la situación vigente con anterioridad al Convenio, exceden del nivel retributivo de éste, en cuyo supuesto se aplicarán solamente en el exceso.

En el supuesto de que no alcancen el nivel retributivo del presente Convenio, la absorción será total.

Art. 12. — *Ambito funcional.* Las materias, situaciones y relaciones a que el presente Convenio se refiere, tendemos a un adecuado entendimiento entre la Empresa y personal, para conseguir, mediante unas más beneficiosas y favorables condiciones a éste y al logro de una adecuada productividad, sustituyen, en cuanto expresamente se regule, las condiciones de trabajo y remuneración, vigentes hasta la entrada en vigor del Convenio, bien sean de carácter nacional, provincial, particulares de la Empresa, o dimanantes de contra-

to de trabajo de uno o más productores, salvo las situaciones «ad personam», que puedan reconocerse expresamente en el articulado del presente Convenio.

Como consecuencia de lo indicado en el artículo precedente, en todo lo que el presente Convenio no regula de manera expresa, se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel y demás disposiciones legales aplicables.

## CAPITULO II RÉGIMEN DE TRABAJO

### SECCION 5.<sup>a</sup> *Facultades de la Empresa.*

Art. 13.—*Facultades de la Empresa.* Se reconoce a la Empresa, por medio de sus órganos directivos o personal que ejerza las funciones, las siguientes facultades:

Organización del trabajo en las tareas de producción, asignando a cada productor su cometido, con adjudicación de la máquina o máquinas que para ello ha de utilizar.

El poder existir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta el tiempo que ocupen esas labores, en la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento.

Establecer las escalas jerárquicas para la adecuada producción.

Exigencia de obtención de actividad normal y rendimiento mínimo de trabajo.

Redistribución de los puestos de trabajo, con concesión, a efectos de productividad, de un periodo de adaptación del productor al nuevo puesto.

La movilidad del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, sin que por ello sufra pérdida de la categoría alcanzada y menoscabo de su formación profesional.

La valoración de la calidad y rendimiento del trabajo, así como de la atención del productor, en orden a la concesión de pluses de incentivo en cuanto los mismos excedan del sueldo base del Convenio, más el plus del Convenio, que por el presente Convenio se establecen.

La exigencia de una calidad y cantidad mínima en la producción, así como la determinación del porcentaje máximo admisible, de desperdicios.

Designar a los productores que, por vacante de categoría superior, han de ascender, sin perjuicio del derecho que para el ascenso se confiere a los que para ello se crean capacitados, en el articulado del presente Convenio.

### SECCION 6.<sup>a</sup> *Bases de productividad, rendimiento e incentivos.*

Art. 14.—*Bases de productividad.* La actividad normal es la que desarrolla un operario medio, estando en su trabajo consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin el es-

tímulo de una remuneración con incentivo.

Este ritmo es el que puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física ni mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

En los sistemas de medición comúnmente conocidos, corresponden a:

100 en el sistema de Gombert, o 60 puntos en el sistema Badaux.

Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin pérdida de tiempo profesional, trabajando ocho horas diarias.

Corresponden los anteriores sistemas a los índices:

140 a 80 puntos.

*Rendimiento pactado.*—El rendimiento normal, que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la Empresa podrá determinar y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse, como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario base, domingos, festivos y Plus de Convenio.

Los incentivos, adaptados al presente Convenio, parten del rendimiento normal.

La remuneración por incentivos, cuanto sobrepase el rendimiento normal, se calculará, como mínimo, con el incremento de un 14 por 100 sobre la base establecida para dicho rendimiento (salario base y Plus de Convenio), y como mínimo, será proporcional al rendimiento obtenido.

Los incentivos son individuales.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, como suele suceder con determinados puestos, se establecerá obligatoriamente un procedimiento de valoración indirecta de cargas de trabajo.

Una vez establecido un sistema de incentivos, la Empresa podrá revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen el 40 por 100 de las señaladas como rendimiento normal.

La Empresa podrá limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés o por cualquier otra causa de índole subjetiva, no obtuvieran el debido rendimiento o perjudicaren la calidad o cantidad de la producción sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso.

Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la Empresa o por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retri-

buciones correspondientes al rendimiento normal, más los aumentos que, en cada caso, les correspondan por antigüedad.

Art. 15.—*Retribuciones.* Vienen fijadas por tres conceptos:

1.º — Salario base de Convenio.

2.º — Plus de Convenio.

3.º — Incentivos.

Todos los productores tendrán derecho a la percepción del salario base del Convenio, salvo en el supuesto de comisión de faltas que determinen sanción de privación de salario.

El Plus de Convenio, será abonado a todo productor que en el trabajo obtenga un rendimiento normal, tanto en calidad como en cantidad.

Ante la imposibilidad, por las especiales características del trabajo en la industria del calzado, de realizar una adecuada medición y valoración de puestos de trabajo, ésta se establece, a todos los efectos, por sistema comparativo o diferencial, a cuyo efecto, el módulo base, se fijará por el promedio obtenido en la tarea que de la valoración sea objeto, entre:

a) La producción quincenal, consecutiva, de un productor señalado por la Dirección.

b) La producción quincenal consecutiva, de un productor de edad, sexo y antigüedad en el puesto, a aquel cuyo trabajo ha de valorarse.

c) La producción de una quincena consecutiva, señalada por la Empresa, del productor cuya tarea ha de ser objeto de valoración.

Los incentivos serán abonados en la cuantía indicada a todos aquellos productores que en cantidad indicada a todos aquellos productores que en cantidad y calidad, atención y comportamiento, realicen una tarea que exceda de la «actividad normal», de conformidad al informe y partes de trabajo de los Encargados de Sección.

En su deseo de premiar a los productores que en su trabajo denotan una especial dedicación y laboriosidad, la Empresa destinará el 40 por 100 del Plus de Incentivo de producción no abonado, para conceder estos premios trimestrales a aquellos que, habiendo sobrepasado los módulos que les hayan hecho acreedores al incentivo, se hagan acreedores a dichos premios a criterio exclusivo de la Dirección, previo informe de los Jefes de Sección y Encargados.

### SECCION 7.<sup>a</sup> *Recuperación de las fiestas.*

Art. 16.—*Recuperación de fiestas.* La forma de realizar la recuperación de fiestas, será la prevista por la Ley, o en caso de acuerdo entre Empresas y personal, la establecida en la práctica, por costumbre o autorización administrativa.

### SECCION 8.<sup>a</sup> *Jornada de trabajo.*

Art. 17.—*Jornada de trabajo.*

Con base en la jornada de trabajo de ocho horas, dividida en dos semijornadas, de cuatro, la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Jurado de Empresa, redactará un calendario, en el que, mediante prolongación de la jornada diaria, se absorban las fiestas recuperables, reglamentarias, o las establecidas por costumbre en la Empresa.

En el supuesto de discrepancia entre la Dirección y el Jurado de empresa, en orden a la aprobación del calendario de trabajo, se someterá a resolución de la Delegación de Trabajo.

En los casos de los Técnicos, Directivos, mandos intermedios y operarios, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada el tiempo estrictamente necesario, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con carácter extraordinario.

En el régimen de trabajo continuado o turno seguido, el personal afectado tendrá un descanso de media hora, dentro de la jornada legal. No obstante, según las necesidades de la producción, el personal trabajará, a petición de la Empresa, previa autorización administrativa, la jornada legal completa, siéndole abonada media hora, como extraordinaria.

#### SECCION 9.<sup>a</sup> Crisis de trabajo.

Art. 13. — *Acuerdo de inclusión.* De acuerdo ambas partes, se acepta incluir literalmente en el Convenio de Empresa, el artículo 43 del Convenio Interprovincial de Calzado.

Art. 19. — *Suspensión temporal de actividad laboral.* La Empresa podrá suspender sus actividades laborales durante un plazo máximo de sesenta días laborables en cualquier fecha del año.

El cese temporal podrá afectar a la totalidad o parte de la plantilla de la Empresa y ser aplicado en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal ni efectuar horas extraordinarias.

El personal afectado percibirá el total de sus retribuciones cotizadas, que será abonado en un 75 por 100 por el Seguro Nacional de Desempleo, y el 25 por 100 restante por la Empresa.

El trámite a seguir en la petición de suspensión de actividades, será el que actualmente rige para la industria del calzado y que se regula en la Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 25 de enero de 1961.

Art. 20. — *Percepciones complementarias.* También de común acuerdo por ambas partes y con la buena disposición de aminorar las pérdidas que puedan producir en los ingresos o participación de salarios, se propone al Fondo So-

cial de «Comanche», S. A., buscar una fórmula para alcanzar el 25 por 100 del salario real, en vez del cotizabile.

### CAPITULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN DE PERSONAL

#### SECCION 10. Clasificación profesional.

Art. 21. — *Disposiciones generales.* En el caso de que un trabajador realice habitualmente varios cometidos, propios de distintas categorías profesionales, se clasificará en la categoría que corresponda a la actividad superior, percibiendo el salario de la misma.

Serán meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada operario, pues todo trabajador de la Empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio, de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de las máquinas y puestos de trabajo.

Cualquier puesto de trabajo podrá ser desempeñado indistintamente por hombre o mujer, excepción hecha para los casos específicos que determina la legislación vigente sobre la materia.

Art. 22. — *Categorías profesionales.* La Dirección de la Empresa redactará, cada año, en la primera quincena del mes de enero, el censo correspondiente a todo el personal, con especificación de grupos, categorías y antigüedad.

Por excepción, el primer censo se redactará antes de los quince días de promulgación de presente Convenio.

Las categorías laborales, en las que se encuadrarán los productores a quienes el presente Convenio afecte, son las siguientes:

Grupo a) Lo integran las categorías de:

Directivos: Director, Subdirector. Técnicos no titulados: Encargado general de la fabricación.

Técnicos de organización: Técnicos de 1.<sup>a</sup>, técnicos de 2.<sup>a</sup>, auxiliar.

Grupo b) Lo componen: Jefe de 1.<sup>a</sup>, oficial, auxiliar de 1.<sup>a</sup>, auxiliar de 2.<sup>a</sup>, aspirante.

Grupo c) Estará constituido por: Almacenero, guarda jurado, portero, botones.

Grupo d) Lo forman:  
Personal masculino.—Oficial encargado, oficial de 1.<sup>a</sup>, oficial de 2.<sup>a</sup>, especialista, peón-ayudante de fabricación, aprendiz de primer año, aprendiz de segundo año, aprendiz de tercer año.

Personal femenino. — Oficial encargado, oficial de 1.<sup>a</sup>, oficial de 2.<sup>a</sup>, especialista, peón-ayudante de fabricación, aprendiz de primer año, aprendiz de segundo año, aprendiz de tercer año.

#### SECCION 11. Régimen de personal.

Art. 23. — *Ingreso.* Para ingresar en la Empresa, será necesario haber cumplido:

14 años para aprendiz.

18 años para los demás puestos.

El ingreso se hará mediante solicitud, y con las pruebas técnicas, de cultura o psicotécnicas, que la Empresa considere convenientes.

Art. 24. — *Periodo de prueba.* Se establece el periodo de prueba, para los productores de nuevo ingreso, siguiente:

— Personal administrativo, 30 días.

— Personal calificado, 15 días.

— Peones y ayudantes, 15 días.

A la finalización de dichos plazos, de haberse superado el periodo de prueba, a criterio de la Empresa, el productor suscribirá contrato de trabajo por tiempo fijo, o indefinido entendiéndose que si continuase prestando su trabajo a la Empresa una vez superado satisfactoriamente el periodo de prueba, sin suscripción de contrato, se considerará como obrero fijo de plantilla por tiempo indefinido.

Las relaciones de la Empresa con los aprendices, serán objeto de regulación especial en los artículos correspondientes.

Art. 25. — *Vacantes y ascensos.* Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa, habrán de ser cubiertas, por lo menos en su mitad, en ciclo alternativo, por ascenso de productores de inferior categoría laboral, siempre que para ocupar el puesto superior estén capacitados.

A tal fin, producida una vacante que deba ser cubierta por ascenso, la Empresa designará al productor que deba cubrirla, el que automáticamente pasará a desempeñar el puesto superior, teniendo en cuenta por ello, la antigüedad, comportamiento y productividad.

Si algún otro productor se considerase con méritos suficientes para haber accedido al ascenso, lo pondrán en conocimiento de la Dirección de la Empresa, sometiéndose a examen de capacidad y valoración de antigüedad, comportamiento y productividad, ante un Tribunal constituido por un representante de la Dirección, otro del Jurado de Empresa, y un enlace sindical, designado por el Jurado de Empresa, y si el resultado del examen fuese satisfactorio, tendrá derecho al ascenso en la primera vacante que se produzca y haya de ser cubierta por el turno de antigüedad.

Los premios concedidos por la Empresa y que se regulan en los artículos de «Recompensas», se valoran como méritos a efectos de la aptitud para ascenso solicitada por los productores.

Art. 26. — *Aprendizaje.* Los aprendices habrán de tener, como mínimo, la edad de 14 años cumplidos.

El periodo de prueba del aprendiz, a efectos de su comportamiento, será de 15 días.

Superado satisfactoriamente, a criterio de la Empresa dicho periodo de prueba, el contrato adoptará la modalidad —por tiempo de-

terminado—, finalizado por el simple transcurso del plazo contratado.

Si finalizado un contrato de aprendizaje otorgado por tiempo determinado, el aprendiz continuase prestando servicios a la Empresa durante 15 días, será de aplicación cuanto está dispuesto sobre contratos de aprendizaje y la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel.

Siendo el fin primordial y esencial del contrato de aprendizaje la formación social, humana y laboral del aprendiz, tanto a efectos de faltas y sanciones, como de plus de incentivo y premios, se tendrán especialmente en cuenta a efectos de valoración de su trabajo, el comportamiento, atención a la tarea y disciplina.

#### CAPITULO IV

##### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### SECCION 12. Regulación de emolumentos.

Art. 27. — *Régimen Salarial*. El sistema retributivo que se establece, sustituye al régimen de emolumentos que, de derecho o de hecho, aplique la Empresa en el momento de la fecha de la firma del presente convenio.

Art. 28. — *Pago semanal y mensual*. Para la mejor administración del Convenio, se estipula que el pago de los salarios convenidos, se realizará mediante anticipos semanales garantizados, que representan la suma del jornal base incrementado con el Plus de Convenio. Los Incentivos incluidos en el Convenio, se liquidarán mensualmente.

Art. 29. — *Salarios de cotización*. A partir de 1.º de julio de 1970 la cotización de salarios a la Seguridad Social se efectuará de conformidad con las bases a tal efecto establecidas por el artículo 6.º del Decreto 720/70, de 26 de marzo, regulador de la materia, con excepción de la referida a las contingencias, 6 (invalidez permanente y muerte y supervivencias derivadas de enfermedad común y vejez, nivel complementario, asistencia social y acción formativa), 7-1 (vejez, nivel mínimo), 7-2 (compensación relativa, las contingencias y situaciones del epígrafe 6), que se incrementarán en un 30 por 100 para obtener en su día, las mejoras consecuentes, entrando en vigor esta mejora a partir del mes siguiente al de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Art. 30. — *Plus de Convenio*. El Plus que se establece por el presente Convenio, se percibirá por día efectivamente trabajado o recuperado a rendimiento normal. Igualmente será abonado durante los días laborables comprendidos en el período de vacaciones.

El rendimiento normal se compensará semanalmente.

Determinado el rendimiento normal, aquellos trabajadores que por alguna causa de ellos imputables

no alcancen el 100 por 100 de dicho rendimiento, pero sobrepasen el 90 por 100 del mismo, percibirán en concepto de Plus de Convenio el importe proporcional al trabajo desarrollado. Los que no alcancen el 90 por 100 de rendimiento normal, en las mismas circunstancias señaladas en el párrafo anterior, perderán el Plus de Convenio de la semana. Será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, el no alcanzar en las repetidas circunstancias durante tres semanas, dentro de un plazo de tres meses, el 90 por 100 del rendimiento señalado como normal.

Cuando se realice el trabajo en cadena y no se alcance la totalidad del rendimiento normal, después de haberlo logrado en un período de normalidad, el trabajador a quien le sea imputable el bajo rendimiento normal durante dos semanas, dentro del plazo de dos meses, será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Los incentivos se compensarán mensualmente.

#### SECCION 13. Cuadro de emolumentos.

Art. 31. — *Cuadro de retribuciones*. Las retribuciones pactadas en virtud del presente Convenio, son las que figuran relacionadas en el anexo 1/2 del mismo.

#### SECCION 14. Participación en beneficios.

Art. 32. — *Participación en beneficios*. La participación en beneficios consistirá en las cantidades que figuran en la tabla del anexo 1/2, y acordándose que las mismas serán satisfechas semestralmente.

#### SECCION 15. Premios por antigüedad.

Art. 33. — *Premios por antigüedad*. De conformidad con lo establecido en la Ordenanza Laboral, los premios por antigüedad consistirán en 9 trienios (como máximo), de un 3 por 100 del salario de cotización para todos los grupos de personal, y se abonará de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo III de este Convenio.

#### CAPITULO V RÉGIMEN INTERIOR

#### SECCION 16. Permisos y licencias.

Art. 34. — *Licencias*. El trabajador tendrá derecho al disfrute de licencias en la forma, modo y caso establecidos en los artículos 63 al 67 de la Ordenanza, con facultad, por parte de la Empresa, de exigir la justificación a que se refiere el último párrafo del artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Si la causa alegada por el trabajador, resultase falsa, la ausencia derivada de ello, se duplicará a los efectos de su clasificación en la tabla de sanciones.

Art. 35. — *Cumplimiento Servicio Militar*. Durante el cumplimiento del Servicio Militar de los trabajadores, éstos tendrán derecho, ade-

más de a la reglamentaria reserva de puesto, a incorporarse a la Empresa, con plenitud de derechos, en los permisos temporales, siempre que esta incorporación determine, por lo menos, la reanudación del contrato por veinte días laborables.

En consecuencia, si la vacante del productor que cumple el Servicio Militar, fuese cubierta por persona ajena a la Empresa, se hará constar lo anterior en el contrato que con ella se otorgue, al objeto de no entorpecer la reincorporación del productor en filas.

Si licenciado el productor que hubiera causado baja temporal por prescripción del Servicio Militar, no se reincorporase al trabajo en el plazo de dos meses, a contar desde su licenciamiento se entenderá que renuncia a su derecho, y se considerará rescindido el contrato de trabajo.

#### SECCION 17. Vacaciones.

Art. 36. — *Vacaciones*. Será facultad de la Empresa determinar si las vacaciones han de ser disfrutadas conjuntamente por todo el personal, o en turnos, en las fechas que se señalen, en función de las necesidades de fabricación, siempre de acuerdo con el Jurado de Empresa.

#### SECCION 18. Premios, faltas y sanciones.

Art. 37. — *Premios*. La Empresa, atendiendo a la laboriosidad, comportamiento, rendimiento, atención al trabajo y calidad de éste, podrá premiar a los productores que lo merezcan, a propuesta de los encargados de sección y Jefe de Fabricación, oyendo al Jurado de Empresa, cuyas propuestas y opiniones no serán vinculantes, sino orientadoras.

Dichos premios consistirán:

a) En la anotación del mismo en el expediente personal del productor, con publicación en el tablón de anuncios de la Empresa.

b) En una gratificación en metálico, a cuyo fin, y con el reparto proporcional que la Empresa estime conveniente, se destinará el 40 por 100 del plus de incentivos no abonados.

c) En cualesquiera otra gratificación o prestación graciosa que la Empresa pueda realizar.

La concesión de cualquiera de estos premios, será considerada como mérito a efectos de ascenso, conforme queda indicado en el artículo 22.

Art. 38. — *Faltas y sanciones*. Trabajando las Fábricas de la Empresa en régimen de producción en cadena, se prestará la máxima atención en el apartado de faltas, a aquellas omisiones culpables o negligentes que determinen o bien una baja o defectuosa calidad en el producto terminado, o cualquiera merma de rendimiento que, lógicamente, ha de entorpecer la producción de cadena.

En consecuencia, además de la clasificación de faltas y correspon-

dientes sanciones establecidas en la Ordenanza de la Piel y Contrato de Trabajo se establecen las siguientes:

A) *Leves:*

a) El abandono del puesto de trabajo, dentro de las horas del mismo, sin autorización de los Encargados o con omisión de las normas que para ello se establezcan.

b) Dilatar las ausencias del trabajo, motivadas por cumplimiento de deberes sociales, políticos o ciudadanos.

c) El abandono del trabajo antes de la hora de finalización del mismo.

d) La falta de calidad o rendimiento por debajo de la habitual y necesaria para alcanzar el rendimiento normal, en función de los partes de trabajo redactados por los Encargados de Sección, y Jefe de Fabricación.

B) *Graves:*

a) Reiteración de las faltas leves de los apartados c) y d) durante dos o más jornadas de trabajo en una quincena.

b) La falta de calidad o producción maliciosa.

Art. 39. — *Control de producción y calidad.* A los efectos de controlar la producción y calidad de la misma, se observarán las siguientes normas:

a) Todos los productores entregarán diariamente, en los trabajos que así lo permitan, al Encargado de Sección, el trabajo realizado, con hoja firmada, en la que conste la cantidad de trabajo realizado, el que llevará una contraseña identificadora del operario que lo haya realizado.

b) Por el Encargado de Sección, y a la vista del trabajo del día, se valorará sobre 10, la labor realizada, en su triple aspecto de «producción», «calidad» y «productividad» o atención al trabajo, operando esta última calificación, como justificación de aquellos casos en que, no obstante una óptima actividad, la producción no haya alcanzado el límite normal, por causas ajenas al productor.

c) Los trabajos que tengan una calidad deficiente, se valorarán por debajo de 10, y si la baja calidad fuese determinante de sanción, se aportarán como pruebas, sin pasar a la siguiente fase de montaje o fabricación.

En consecuencia, todo trabajo que haya pasado a la fase posterior, se estimará como realizado correctamente a efectos de faltas.

Art. 40. — *Normas complementarias.* La Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Jurado de la misma, podrá, según las necesidades lo aconsejen, dictar normas complementarias, para la realización práctica del articulado del presente Convenio, que ningún momento podrán contradecir lo en él establecido.

En el caso de discrepancia entre la Dirección y el Jurado de Empresa resolverá el Delegado de Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

SECCION 19. *Comisión Mixta.*

Art. 41. — *Vigilancia del Convenio.* Aunque esta Comisión ha sido creada en primer lugar, para la aplicación, cumplimiento y vigilancia del presente Convenio, según se previene en la Sección correspondiente, se ha acordado y en función del nuevo articulado de este Convenio, estudiado estrictamente la aplicación y desenvolvimiento del mismo, para su oportuna mejora y matización en próximas revisiones.

Art. 42. — Asimismo se declara como función de la Comisión Mixta, la necesidad de dar una especial atención a un Plan de formación profesional dentro de la Empresa, así como el curso de formación de mandos intermedios y en su caso, a la reanudación de la formación del personal de la Empresa, mediante una escuela de formación cultural de carácter similar a la que existió hace años.

SECCION 20. *Fondo social.*

Art. 43. — *Fondo social.* Aunque no entre dentro de la materia de este Convenio, por acuerdo mutuo, se quiere hacer una mención expresa a dicho fondo social que, desde hace casi tres años, está funcionando por el personal de la Empresa, con una gran vitalidad, y para ello, se aprueba dejar constancia de la definición y finalidad del mismo.

El «Fondo Social del Personal de Comanche», S. A., es una fundación particular de carácter benéfico, social, y humanitario creada para ayuda y complemento de la asistencia, promoción y previsión

social de sus afiliados en la forma que disponen los presentes estatutos.

El «Fondo Social», como fundación, es totalmente autónomo, e independiente de la Empresa «Comanche», S. A., y está absolutamente desvinculado del patrimonio de la misma.

El «Fondo Social», tiene por objeto el ejercicio de una triple finalidad: la previsión social, como protección y ayuda a sus asociados y familiares contra adversos eventos de la vida; la asistencia social, como ayuda ante situaciones especiales que puede colaborar a solucionar, y la promoción social, para impulsar la elevación cultural y técnico-profesional de sus beneficiarios.

SECCION 21. *Horas extraordinarias.*

Art. 44. — *Horas extraordinarias.* En el caso de que por exigencias de la marcha de la entidad, surgiera la ineludible necesidad de ampliar la jornada laboral normal, con las horas extraordinarias, la valoración, pago y liquidación de las mismas serán objeto de un pacto convenido por la Comisión Mixta a que se alude en la sección correspondiente, y siempre de acuerdo con la forma prevista en las disposiciones legales vigentes.

SECCION 22. *Administración y vida del Convenio.*

Art. 45. — *Administración y vida del Convenio.* Este Convenio regula de modo y manera integral los aspectos de la relación laboral que es su objeto. Por ser en su conjunto más beneficiosas para el personal las disposiciones de este Convenio que el conjunto de las vigentes, cualquier condicionamiento o modificación de alguna de aquéllas, determinará la revisión o extinción de este pacto.

SECCION 23. *No repercusión en precios.*

Art. 46. — *No repercusión en precios.* Ambas partes contratantes consideran que las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, no traerá como consecuencia la elevación de precios en los productos que manufacture la Empresa por un mayor coste de mano de obra, puesto que las mismas se compensarán por un incremento de la productividad.

ANEXOS

	Salario base	Plus Convenio	Incentivo	Beneficios	Retribuc. mensual
<b>Retribución mensual. GRUPO A)</b>					
<b>DIRECTIVOS:</b>					
Director ... ..	12.465	4.505	2.376		
Subdirector ... ..	10.410	3.677	1.973	596	19.942
				596	16.656
<b>TÉCNICOS NO TITULADOS:</b>					
Encargado general de fabricación.	6.368	2.226	1.204	384	10.182
<b>TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN:</b>					
Técnico de 1.ª ... ..	5.718	1.865	1.062	510	9.155
Técnico de 2.ª ... ..	5.074	1.588	933	510	8.105

## Retribución mensual. GRUPO B)

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS:					
Jefe de primera ... ..	8.096	2.833	1.538	435	12.952
Oficial ... ..	6.305	2.234	1.195	356	10.090
Auxiliar de primera ... ..	4.746	1.633	894	324	7.597
Auxiliar de segunda ... ..	3.905	1.288	727	324	6.244
Aspirante mayor de 18 años ... ..	3.646	638	600	324	5.208
Aspirante menor de 18 años ... ..	3.254	1.030	600	324	5.208

## Retribución diaria. GRUPO C).

SUBALTERNOS:					
Almacenero ... ..	126	40	24	11	201
Guarda jurado ... ..	122	27	21	11	181
Portero ... ..	122	27	21	11	181
Botones mayor 16 años ... ..	76	—	—	6	82
Botones menor de 16 años ... ..	52	—	—	5	57

## Retribución diaria. GRUPO D).

OBREROS:					
<i>Personal masculino.</i>					
Oficial encargado ... ..	132	48	26	12	218
Oficial ... ..	132	38	24	12	206
Oficial de segunda ... ..	132	30	23	12	197
Especialista ... ..	125	27	17	12	181
Peón-ayudante fabricación ... ..	122	19	8	11	160
Aprendiz tercer año menor 18 años ... ..	86	15	6	8	115
Aprendiz segundo año mayor 16 años ... ..	77	10	5	7	99
Aprendiz primer año menor 16 años ... ..	59	9	5	6	79
<i>Personal femenino.</i>					
Oficial encargado ... ..	132	48	26	12	218
Oficial ... ..	132	38	24	12	206
Oficial de segunda ... ..	132	30	23	12	197
Especialista ... ..	125	27	17	12	181
Peón-ayudante fabricación ... ..	122	19	8	11	160
Aprendiz 3.º año, menor 18 años ... ..	86	15	6	8	115
Aprendiz 2.º año, mayor 16 años ... ..	77	10	5	7	99
Aprendiz 1.º año, menor 16 años ... ..	59	9	5	6	79

PREMIOS POR ANTIGÜEDAD.—  
MENSUAL.

Categorías	A Ñ O S								
	3	6	9	12	15	18	21	24	27
Subdirector ... ..	199	398	597	796	995	1.194	1.393	1.592	1.790
Técnicos de Organización ... ..	170	340	510	680	850	1.020	1.190	1.360	1.530
Jefe administrativo ... ..	145	290	435	580	725	870	1.015	1.160	1.304
Oficial administrativo ... ..	119	238	357	476	594	713	832	951	1.070
Auxiliar administrativo -. <sup>a</sup> ... ..	108	216	324	432	540	648	756	864	972
Auxiliar administrativo 2. <sup>a</sup> ... ..	108	216	324	432	540	648	756	864	972
Aspirante administrativo ... ..	108	216	324	432	540	648	756	864	972
Contraamaestre ... ..	128	256	384	513	639	767	895	1.023	1.150

PREMIOS POR ANTIGÜEDAD.—  
DIARIA.

Subalternos ... ..	4	8	11	15	18	22	26	29	33
Oficial encargado ... ..	4	8	12	16	20	24	28	32	36
Oficiales de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> ... ..	4	8	12	16	20	24	28	32	36
Especialista ... ..	4	8	12	15	19	23	26	30	34
Peón-ayudante fabricación ... ..	4	8	11	15	18	22	26	29	33

## Ayuntamiento de Covarrubias

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 2.º de la vigente Ley de Régimen Local, (texto refundido de 24 de junio de 1955), las cuentas ge-

nerales del Presupuesto y de Administración del Patrimonio Municipal, con sus justificantes y dictamen de la comisión correspondiente, referidas a los ejercicios de 1968 y 1969, 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 oportuno, personas naturales y jurídicas del Municipio, ante la propia Corporación, con sujeción a las normas establecidas para la aprobación definitiva de dichos textos legales.

Covarrubias, 18 de septiembre de 1970.—El Alcalde, César Gallo.