



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

FRANQUEO CONCERTADO
Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DÍAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS

Depósito Legal:
BU-1-1958

Director: Diputado Ponente D. Eusebio Barañano Martínez

SUSCRIPCION

ANUAL ... 1.000 ptas.
SEMESTRAL 600 "

ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL

Ejemplar: 10 pesetas :— De años anteriores: 20 pesetas

INSERCCIONES
5 ptas. palabra
Pagos adelantados

Año 1980

Lunes 17 de marzo

Número 64

GOBIERNO CIVIL

DIPUTACION PROVINCIAL

HIGIENE Y SANIDAD PECUARIA

Habiéndose presentado la epizootia de fiebre aftosa, conocida vulgarmente con el nombre de Glosopeda, en el ganado de la especie porcina, existente en el término municipal de Villamayor del Río, este Gobierno Civil, a propuesta de la Jefatura del Servicio Provincial de Ganadería y en cumplimiento de lo prevenido en el artículo 134, capítulo XII, título II del vigente Reglamento de Epizootias, de 4 de febrero de 1955 (B. O. Estado de 25 de marzo), procede a la declaración oficial de la existencia de dicha enfermedad.

Los animales enfermos se encuentran en la finca de don Fausto Mayor, señalándose como zona infecta la propiedad del citado ganadero, como zona sospechosa el término municipal de Villamayor del Río y como zona de inmunización (obligatoria), la infecta y sospechosa.

Las medidas adoptadas son las señaladas en el capítulo XXXVII del Reglamento de Epizootias, habiendo sido marcados los ganados enfermos.

Dichas medidas, a propuesta de la Jefatura del Servicio de Ganadería, se amplían a vacunación obligatoria de las especies receptibles e inmovilización de las mismas hasta extinción del foco.

Burgos, 10 de marzo de 1980.— El Gobernador Civil, Antolín de Santiago Juárez.

Servicio de Cooperación

Devolución de fianzas

Terminados los plazos garantizados de los contratos que se indican, correspondientes a obras de los planes extraordinarios de cooperación, se han incoado expedientes de devolución de las respectivas fianzas definitivas al siguiente contratista:

D. Alberto Sánchez Rodrigo, con domicilio en Cuéllar (Segovia), calle de la Trinidad, núm. 23, adjudicatario de las obras de depuración de aguas residuales en Villasilos.

Al mismo adjudicatario de las obras de abastecimiento de aguas, distribución y saneamiento en Palacios de Benaver.

Quienes creyeran tener algún derecho exigible al interesado, por razón de los correspondientes contratos garantizados, pueden presentar sus reclamaciones, por término de quince días, contados del siguiente al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Lo que se inserta para dar cumplimiento al art. 88-1 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9-1-53.

Burgos, 3 de marzo de 1980.— El Secretario, Julián Agut Fernández-Villa.

1333.—795,00

En cumplimiento de lo establecido en la base sexta de la convocatoria para proveer en propiedad una plaza de Peón del Taller de Maquinaria de la Sección de Obras y Vías Pro-

vinciales, con fecha tres del actual mes de marzo se ha constituido en el salón de comisiones de esta Excelentísima Diputación el Tribunal que ha de juzgar esta oposición libre, acordando lo siguiente:

1.º Que a partir del día siete del próximo mes de abril, los veintidós opositores presentados sean sometidos en el Hospital Provincial a un previo reconocimiento médico por dos Facultativos que designe el Médico-Decano.

2.º Fijar el día catorce del mismo mes, a las nueve y media de la mañana, para la iniciación de los tres ejercicios escritos de que consta la oposición, que tendrán lugar en la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica de Obras Públicas, sita en la Avenida del General Vigón (Polígono Docente).

Lo que se hace público en este "Boletín Oficial" de la provincia, para conocimiento de los interesados.

Burgos, 11 de marzo de 1980.— El Presidente del Tribunal, Ricardo García y García-Ochoa.— El Secretario, Antonio Andueza Rodríguez.

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia

D. José Luis Olías Grinda, Magistrado-Juez de Primera Instancia del Juzgado número uno de Burgos y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado, con el número 239/76, se siguen autos de juicio ejecutivo a instancia de «Palacios Auto Agrícola S. A.», representada por el

Procurador Sr. Echevarrieta Miguel, contra don José Peña Bravo, vecino de Caleruega (Burgos), sobre reclamación de cantidad, en los cuales, por providencia de esta fecha, he acordado sacar a la venta en pública, primera y judicial subasta, por término de ocho días, y bajo el tipo de su tasación, los siguientes bienes embargados al demandado:

1.º Una máquina picadora marca «Balart», con motor eléctrico. Valorada en quince mil pesetas (15.000 pesetas).

2.º Una embutidora marca «Balart», con motor eléctrico. Valorada en diez mil pesetas (10.000 pesetas).

3.º Un camión furgón, marca «Ebro 35», matrícula BU-3.995-C. Valorado en trescientas mil pesetas (300.000 pesetas).

Condiciones

Los bienes relacionados, que se encuentran depositados en poder del demandado, salen a esta primera subasta bajo el tipo de tasación, habiéndose señalado para su celebración el día 9 de abril próximo, a las once horas, en este Juzgado.

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

No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de dicho tipo.

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

Dado en Burgos, a 4 de marzo de 1980.—El Magistrado-Juez, José Luis Olías Grinda.—El Secretario (ilegible).

1239.—1.400,00

Juzgado de Distrito número dos

Cédula de notificación y citación

Por providencia dictada en el día de hoy el señor Juez de Distrito del núm. dos de Burgos, don Mariano Vázquez Rodríguez, en los autos de

juicio verbal de desahucio de local de negocio, promovidos por el Procurador don Manuel García Bustos, en nombre y representación de don Bernardo Monasterio Prado, contra don Santiago Iglesias Ortega e Isaías Álvarez Campo, por falta de pago de la renta, se fijó el día 26 del actual mes de marzo, a las 16 horas, para la práctica del lanzamiento de los demandados del departamento señalado con el núm. 7 de la planta 3.ª de la casa número 7-A de la Plaza Alonso Martínez, de esta capital.

Y a medio del presente, se cita a dichos demandados, para que concurran a la práctica de dicha diligencia de lanzamiento, en el día y hora que quedan expresados en el local referido objeto de desahucio.

Y para que conste, expido el presente en Burgos, a cuatro de marzo de mil novecientos ochenta. — El Secretario, Licinio Pedro Vaquero. 1244.—880,00

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE AGRICULTURA INSTITUTO NACIONAL PARA LA CONSERVACION DE LA NATURALEZA

Jefatura Provincial de Burgos

Vista la petición suscrita por ICONA, Plaza de Alonso Martínez, 7, A, Burgos.

Y habida cuenta de las circunstancias que concurren en el caso, esta Jefatura, en uso de lo dispuesto, en el apartado 3.º del artículo 23 de la vigente Ley de Caza, previa declaración de comarca de emergencia cinegética temporal y con la conformidad del Excmo. señor Gobernador Civil de la provincia, ha considerado oportuno conceder la siguiente autorización de uso de cebos envenenados.

Cebo autorizado: Oavourraquil-Dexeutanol-Comatox.

Ambito de aplicación: Coto Social de caza de Villafruela.

Lugares autorizados: Los situados a más 50 metros de fuentes, abrevaderos y vías de comunicación y a más de 250 metros de cualquier edificación habitada. Esta última distancia podrá ser reducida hasta 50 metros contando con el

consentimiento escrito del inquilino.

Los cebos autorizados serán colocados por personal designado por el peticionario con la colaboración del Guarda de Icona, don Domingo Arribas Gamarra y don Clementino Martínez, con residencia en Villafruela, y bajo la supervisión del mismo.

Plazo de validez: 30 días naturales, contados a partir del que, de mutuo acuerdo fijen el peticionario y el Guarda citado, debiendo éste comunicar con antelación a esta Jefatura y al Puesto de la Guardia Civil de Villafruela (B), la fecha de comienzo de las operaciones y nunca antes de transcurridos cinco días de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Anuncios: El Sr. Alcalde del término municipal afectado y los de los limítrofes deberán publicar durante tres días consecutivos los oportunos bandos y dar a la publicidad cuantos anuncios consideren convenientes de la operación. Se colocarán letreros o avisos indicadores en todos los accesos al término municipal, así como en las proximidades en donde se hayan colocado los cebos, en los que de forma clara y visible figure la siguiente leyenda: CEBOS ENVENENADOS.

Complementarios

A. En el plazo de 24 horas los cadáveres de los animados muertos deberán ser incinerados o enterrados a un mínimo de 50 centímetros de profundidad, a ser posible con cal viva.

B. Compete a la Alcaldía del municipio afectado dictar cuantas medidas de seguridad considere necesarias para prevenir y evitar daños y accidentes.

C. El peticionario se responsabilizará de la correcta colocación de los cebos, en evitación de posibles daños a personas, ganadería u otros animales.

Burgos, 12 de febrero de 1980. El Jefe del Servicio Provincial, P. D., (ilegible).—V.º B.º—El Gobernador Civil, Antolín de Santiago Juárez.

1285.—2.250,00

DELEGACION DE TRABAJO

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Varta Baterías, S. A., de Burgos, remitido a esta Delegación para su homologación, y,

Resultando: Que el día 24 de enero de 1980 tuvo entrada en esta Delegación el texto del citado Convenio junto con el Acta de Adopción del correspondiente acuerdo y sus hojas estadísticas.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Considerando: Que la competencia de esta Delegación para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, viene determinada en el art. 14 de la Ley 38/73, de 19 de diciembre, y en el art. 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de esta Delegación y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Considerando: Que el Convenio acordado se ajusta a los preceptos reguladores, contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, no observándose en él violación a norma alguna de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo,

Acuerda: Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Varta Baterías, S. A., de Burgos.

Notifíquese esta Resolución a las partes, dispóngase su publicación junto con el texto del Convenio, en el «Boletín Oficial» de la provincia y su inscripción en el Registro correspondiente, haciéndoles saber a aquellas que, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 14 de la Ley 38/73, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma, en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Burgos, diecinueve de febrero de mil novecientos ochenta. — El Delegado de Trabajo (ilegible).

CONVENIO COLECTIVO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA VARTA BATERIAS, S. A., Y SUS TRABAJADORES EN SU FABRICA DE BURGOS

Artículo 1.º — *Ámbito territorial.* Este Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Varta Baterías, S. A., y sus trabajadores en su fábrica de Burgos.

Art. 2.º — *Ámbito personal.*

1.º El presente Convenio Colectivo afecta al personal fijo que preste sus servicios en la fábrica, a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia.

2.º Quedan excluidos del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo, a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de contrato de trabajo, así como los que tengan concertado con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio.

3.º Si durante la vigencia del Convenio se creara un nuevo puesto de trabajo o categoría laboral, será el Comité de Empresa el que decidirá la conveniencia o no de su inclusión en dicho Convenio o asimilación, siempre que no se haya aplicado lo establecido en el párrafo anterior. El Comité de Empresa se entiende con la presencia de la representación de la misma.

4.º La Empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores, antes de la firma del Convenio, una relación detallada del personal afectado por el mismo, con su correspondiente categoría o puesto, o cargo dentro de la fábrica.

Art. 3.º — *Ámbito temporal.*

1.º El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de aprobación, por la Autoridad Laboral o la de su pu-

blicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1980.

2.º *Prórroga.* Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, de no mediar aviso en contra de cualquiera de las partes contratantes, con dos meses de antelación a su fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

3.º *Garantía personal.* Si a la vista de este Convenio cualquier trabajador disfruta en cómputo anual de condiciones económicas o sociales, superiores a las estipuladas en este Convenio, se mantendrán en lo que la superen a título personal.

4.º *Revisión.* Será motivo de revisión del presente Convenio, el que alguna de las Leyes órdenes, Convenio Provincial de Burgos Siderometalúrgico, Ordenanza Laboral Siderometalúrgica o disposiciones legales de carácter general que afecten al personal de Varta Baterías, S. A., en su fábrica de Burgos, concedan condiciones económicas o sociales que valoradas en su conjunto sean superiores a las pactadas en el presente Convenio.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 %, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de primero de enero de 1980.

5.º *Vinculación a la totalidad.* Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo órgano e indivisible. Por tanto, en el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobara alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo la comisión deliberadora reconsiderar su contenido.

6.º *Interpretación del Convenio.*

a) Para interpretación del Convenio, ante las dudas que pudieran surgir durante su vigencia, será el Comité de Empresa quien en reunión aclarará las mismas, con la presencia de los Representantes de la Empresa.

b) En caso de existir discrepancia en la interpretación de alguno de los puntos del Convenio y tras la deliberación del Comité de Empresa, se pondrá en manos de la Autoridad Laboral competente, si así lo acordara dicho Comité.

Art. 4.º — *Organización del trabajo.* Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, en todo su ámbito, la organización práctica del trabajo con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o sus representantes legales, los representantes de los trabajadores que legalmente estén reconocidos, tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización del trabajo.

No se efectuarán variaciones en los tiempos de trabajo existentes a la entrada en vigor de este Convenio, a no ser que sea como consecuencia de modificación en el método de trabajo. Estos nuevos tiempos serán sometidos a información y discusión con el Comité de Producción previamente a su implantación. En el caso de discrepancia sobre los nuevos tiempos establecidos, el Comité de Empresa podrá efectuar cuantas comprobaciones considere oportunas a través de expertos libremente designados, en el plazo de 25 días hábiles. Si transcurrido dicho plazo no se llega a un acuerdo en el seno del referido Comité, la Empresa podrá implantar los nuevos tiempos y el Comité de Empresa continuará las comprobaciones necesarias hasta que decida su presentación a la Autoridad Laboral o su aceptación.

En el caso de que el Comité de Empresa decidiera pasar el asunto a la Autoridad Laboral, se estará a lo que ésta decida con carácter retroactivo desde la implantación de los nuevos tiempos.

El personal de Mantenimiento será responsable de la herramienta que le sea asignada individualmente a cada uno, siempre que disponga de tiempo y medios para ello, según normas que se dictarán al efecto.

Teniendo en cuenta el número de horas extraordinarias que necesariamente tiene que realizar el personal de Mantenimiento, la Empresa deberá distribuirlos por igual entre todo el personal indicado, comprometiéndose a que una misma persona no las realice más de dos fines de semana, cada cuatro.

Al 31 de marzo de 1980, la Empresa facilitará una descripción, por escrito, de las obligaciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.

Art. 5.º — *Ingresos y ascensos.*

1.º En el ingreso de nuevo personal, la Empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

2.º Todas las plazas vacantes o de nueva creación, serán publicadas en el tablón de anuncios para que los trabajadores de la plantilla o hijos de trabajadores en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas, puedan presentar su candidatura para optar a estas plazas.

3.º Para la provisión de vacantes se tendrán en cuenta las siguientes situaciones:

a) *Personal con categoría de mando.*

- Directores.
- Técnicos Titulados superiores.
- Técnicos Titulados medios.
- Jefe Técnico Organización 1.ª.
- Jefe Técnico Laboratorio de 1.ª.
- Jefe Administrativo de 1.ª.
- Jefe de Taller.
- Cajero.

b) *Resto del Personal.*

Las vacantes del grupo a), serán de libre designación por la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta al personal de la plantilla en el proceso de selección.

Las vacantes del grupo b), se cubrirán por concurso-oposición entre los trabajadores e hijos a que hace referencia el apartado 2 de este artículo.

Si las vacantes de personal del grupo b), no quedaran cubiertas por el concurso oposición descrito anteriormente o no se hubiera presentado solicitudes de los trabajadores, se convocará concurso oposición entre el personal externo de la Empresa.

4.º En todo el proceso del concurso oposición de personal del grupo b), será responsable la Dirección de Personal, con la intervención de dos Representantes de los Trabajadores, con el objeto de que el proceso se ajuste al más estricto principio de objetividad y ecuanimidad. La Dirección de Personal requerirá los asesoramiento más convenientes a los mandos que estime oportunos.

5.º La convocatoria del concurso oposición se anunciará con una antelación no inferior a 10 días, fijándose dicho plazo entre la Dirección de Personal y los dos Representantes de los Trabajadores.

En dicha convocatoria deberá hacerse constar ineludiblemente:

a) Vacantes o puestos a cubrir y categoría a que corresponden.

b) Fecha en que deberán efectuar los correspondientes ejercicios, temario o prácticas a desarrollar, así como las indicaciones requeridas para aspirar, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

Se pondrán a disposición de los concursantes los libros, folletos, catálogos, etc., relacionados con la plaza vacante existente en la Empresa, a través de la Dirección de Personal.

6.º En el plazo de 5 días hábiles, como máximo, a partir del examen, deberá ser puesto en conocimiento del Comité de Empresa una relación nominal ordenada de las calificaciones obtenidas.

Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de puntuación. A igualdad de puntuación se tendrá en cuenta por este orden:

- a) Antigüedad en la Empresa.
- b) Ser mayor de 40 años.
- c) Ser titular de familia numerosa.

Art. 6.º — *Movilidad de personal.*

1.º Deberán cumplirse las normas legales vigentes en cada momento sobre movilidad de personal, destinando al puesto de trabajo más duro o de mayor riesgo, al personal de nuevo ingreso, siempre que hubiera que aumentar la plantilla de personal.

2.º Si un trabajador fuera designado en caso de necesidad, sustitución por servicio militar, enfermedad, accidentes de trabajo, permisos, a cubrir un puesto de trabajo dentro de la fábrica de categoría superior a la suya, per-

cibirá mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que desempeñe.

Una vez cese la causa, sea cual fuere su duración, se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo dentro de la fábrica, y percibirá otra vez la remuneración correspondiente al mismo.

Si la causa de la sustitución dentro de la fábrica fuera debida a incapacidad absoluta o excedencia de un trabajador, se cubrirá, en la forma y con los efectos indicados en este número 2, por concurso-oposición.

3.º El Comité de Empresa estará informado en todo momento de cuantas excedencias se produzcan.

4.º La plantilla se incrementará en un trabajador por cada 1.850 horas extraordinarias, realizadas en trabajos productivos. En una reunión del Comité de Producción se especificarán.

5.º Los Representantes de los Trabajadores, por mediación del Comité de Producción, vigilará el número de horas realizadas durante el año en curso.

Art. 7.º — *Periodo de prueba.* Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, según la índole del puesto a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del siguiente tiempo:

Técnicos no titulados: 3 meses.

Administrativos: 2 meses.

Profesionales de oficio, Oficiales de Producción, Especialistas y Peones: 3 meses.

Subalternos: 3 meses.

Durante estos periodos, tanto el trabajador como la Empresa podrán desistir, respectivamente, de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera tomada por la Dirección de Empresa se abonará al trabajador una indemnización hasta que se complete el periodo de prueba.

Transcurrido el plazo referido de prueba el trabajador quedará como fijo en plantilla de la Fábrica, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Si durante el periodo de prueba se produce la situación de incapacidad laboral transitoria, se interrumpirá este periodo de prueba, durante la duración de dicha incapacidad, reanudándose en el momento del alta.

Art. 8.º — *Ceses.* Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección de Personal, por escrito, directamente o a través del Jefe de Departamento o Sección donde preste sus servicios, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Técnicos no titulados: 1 mes.

Administrativos: 1 mes.

Profesionales de Oficio: 20 días.

Oficiales 2.ª Producción, Especialistas y Peones: 15 días.

Subalternos: 15 días.

A los trabajadores que no cumplan el plazo de preaviso, la Empresa podrá:

Descontarles por cada día de diferencia, una cuantía equivalente al importe del salario diario, así como retenerles la liquidación hasta cumplir el plazo de preaviso.

Como contraprestación a los periodos de prueba establecidos, cuando la Empresa decida descontar de la liquidación cantidades por falta de preaviso, deberá realizarlo de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa.

Art. 9.º — *Principios generales de contratación.* El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la Empresa, se llevará a cabo por escrito con la Dirección de Personal.

Serán condiciones aplicables al contrato por tiempo indefinido, las que se deriven de los trabajos o funciones que le correspondan al trabajador así contratado, rigiéndose por todo lo expuesto expresamente en el mismo, durante el periodo de prueba establecido, que será el determinado para cada categoría en este Convenio, rigiéndose por todo el resto del clausulado de dicho Convenio, una vez que adquiera la condición de fijo, teniendo en cuenta que los nuevos ingresos que se efectúen para producción, con categoría inferior a la de Oficial de 2.ª, pasará a ésta al cumplir los 180 días de trabajo efectivo en la Fábrica.

En el caso de contratos de duración determinada, eventuales, de interinidad o especiales de carácter coyuntural, se estará únicamente a lo expresamente convenido en ellos, durante el periodo de prueba y una vez pasado el mismo, a no ser que los trabajadores contratados en esta modalidad adquirieran la condición de fijos, en cuyo caso, se regirán por este Convenio.

Podrá la Empresa, si lo considera conveniente, aplicar a estos contratos los mismos periodos de prueba, establecidos en este Convenio para los indefinidos.

Independientemente de que la tramitación de las altas y bajas del personal en la Fábrica, se cumplan los requisitos legales en cada momento establecidos, la Empresa informará mensualmente a los Representantes legales de los Trabajadores, de la situación de la plantilla.

Art. 10. — *Formalización.* El contrato de trabajo deberá respetar en todo caso las normas de derecho necesario, vigentes en cada momento.

En cualquier caso, en el contrato de trabajo figurarán, como mínimo, los siguientes puntos:

- Clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- Salario y forma de pago.
- Grupo de tarifas de la cotización a la Seguridad Social.
- Aceptación o renuncia de las normas por las que se rige este Convenio.
- Modalidad de contratación.
- Características y riesgos de enfermedad profesional existentes en la Fábrica.

Art. 11. — *Admisión.* Para la admisión en la Empresa, el trabajador deberá presentar obligatoriamente los siguientes documentos:

- Certificado de estudios o cualquier otro de rango superior o fotocopia del título correspondiente, si se requiriera para el puesto de que se trate.
- Cartilla sanitaria o certificado médico de no padecer enfermedad infectocontagiosa.
- Cartilla militar o documento que supla a la misma, si fuera exigible para el puesto.
- Libro de Familia, en su caso.
- Documento Nacional de Identidad, o en su defecto, pasaporte.

— Documento de afiliación a la Seguridad Social, si ya estuviera dado de alta en la misma.

— Documento de carácter fiscal o administrativo, imputado por las leyes.

Art. 12. — *Modalidades de contratación.* Se podrán establecer las siguientes modalidades de contratos:

- a) Por tiempo indefinido:

Cuando el ingreso en la Empresa se haya efectuado sin pactar modalidad especial alguna en su duración, se entenderá que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido.

- b) De duración determinada:

La Empresa podrá concertar contratos de trabajo por tiempo cierto, para obras o servicios determinados.

El transcurso del tiempo, la total ejecución de la obra, o la realización completa del servicio, determinarán la extinción del contrato.

- c) De trabajo eventual:

Se entenderán por trabajos de carácter eventual aquellos que no tengan carácter normal y permanente en la Fábrica.

La Empresa podrá concertar contratos de trabajo con carácter eventual en aquellos supuestos en que los trabajos a realizar no excedan de 6 meses.

No obstante, podrá efectuarse una prórroga de los mismos, no superior a 3 meses, con la previa formalización de la misma por escrito entre las dos partes. Si al término de este segundo periodo el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo en la plantilla, computándose su antigüedad desde el comienzo de sus servicios.

- d) De interinidad:

Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Si el trabajador sustituido no se reintegra en el plazo correspondiente, se podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al periodo en el cual la reserva del puesto debió finalizar, siempre que esta condición esté reflejada en el contenido del contrato de interinidad.

La Empresa se compromete a avisar con 15 días de antelación al cese de todo trabajador en los casos de los contratos de los apartados b), c) y d), o en su defecto, abonará una indemnización de un día de salario por cada día que falte para los 15.

- e) Especiales de carácter coyuntural:

También se podrán concertar los contratos especiales que el Gobierno pueda autorizar en coyunturas que así lo aconsejen, tales como los establecidos en los Decretos número 41 y 42, del 5-1-79, sobre empleo juvenil y trabajadores perceptores del subsidio de desempleo.

Todos los modelos de contratos que se utilicen durante el vigente Convenio, serán revisados por el Comité de Empresa (este requisito se refiere únicamente al personal incluido en el Convenio).

Art. 13. — *Formación profesional.* La Empresa reconoce el derecho de todos sus trabajadores a los estudios de formación profesional. Para ello facilitará al trabajador que lo solicite, el cambio oportuno de turno, teniendo en cuenta que para evitar posibles injusticias con el resto de personal, se le pondrá en los turnos menos solicitados.

Se entiende que este cambio se realizará durante la duración del curso en cuestión.

Lo dispuesto queda supeditado a que la Empresa tenga siempre personal suficiente de plantilla que no realice estudios de formación profesional para cubrir los puestos de los que han sido cambiados, lo que se realizará de acuerdo con el Comité de Empresa.

Art. 14. — *Objetivos de la formación profesional.* La Empresa y sus trabajadores entienden la formación profesional como un perfeccionamiento tendente a orientar adecuadamente los problemas humanos y sociales, derivados de las relaciones industriales, tanto de la mano de obra y empleados sin mando, con los de mandos intermedios y superiores.

Por medio de la formación profesional debe lograrse que los trabajadores se encuentren en situación de plena eficiencia, con la evolución tecnológica y desarrollo de los sistemas de trabajo en la Fábrica.

Para lograr estos objetivos, la Empresa deberá organizar, con iniciativa propia o en colaboración con los centros privados y oficiales que considere oportuno, cursos, charlas, etc., de aquellas especialidades que en cada momento se considere convenientes, informando adecuadamente a los Representantes de los Trabajadores teniendo en cuenta la asistencia a estos cursos en su historia a la hora de promocionar. Independientemente de las iniciativas que en esta materia tome la Empresa, los Representantes de los Trabajadores podrán proponer a la Dirección de Personal, cuantas actuaciones consideren oportunas y que ayuden a lograr los objetivos fijados en este artículo.

Art. 15. — *Objeto de la seguridad e higiene en el trabajo.* Independientemente del respeto y cumplimiento de las normas legales vigentes en cada momento, en esta materia, la Empresa y sus trabajadores establecen como objetivo fundamental de la Seguridad e Higiene en el trabajo, la conservación y la mejora de la salud de todos los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo.

Art. 16. — *Estructura de la Seguridad e Higiene.*

- a) Higiene de la Industria:

Apartado en el que se efectuarán los estudios correspondientes con los medios a su alcance o recabando la colaboración de los organismos oportunos desde el punto de vista higiénico, mediante mediciones ambientales de los locales de trabajo, operaciones industriales, materias primas utilizadas y productos intermedios obtenidos, requerimientos psicofisiológicos de los puestos de trabajo, conservación en buenas condiciones de los servicios higiénicos generales, maquinarias, utillajes e instalaciones.

La Empresa solicitará conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores y por mediación del Gabinete Técnico Provincial, mediciones ambientales, una vez al año, como mínimo.

- b) Higiene de los Trabajadores:

Refiriéndonos fundamentalmente a los reconocimientos médicos previos al ingreso, a los reconocimientos anuales al personal de plantilla, reconocimientos especiales a enfermos, reconocimientos periódicos al personal de fábrica, la Empresa utilizando los medios apropiados los realizará en cada caso. La Empresa eliminará los posibles focos de peligro o toxicidad para el personal, cuando surjan. Se recomienda la utilización de las prendas de protección en cada caso.

- c) Ropa de trabajo:

A todos los trabajadores de fábrica que lo precisen, se les entregará para su uso en el trabajo, dos buzos al año o chaqueta y pantalón si fueran técnicos, batas al personal fe-

menino, según los tipos y calidades más adecuados, de acuerdo con las características del trabajo. Esta ropa será renovada siempre que se demuestre que se ha deteriorado la anterior, por razón de trabajo.

A los Vigilantes se les entregará un traje y un par de botas o zapatos, así como ropa de abrigo, ropa de agua y gorra cada dos años. Los Ordenanzas y Chófores de turismo recibirán traje, camisa, corbata, y zapatos, cada año, así como ropa de abrigo adecuada.

El uso de la ropa de trabajo será obligatorio, exigiéndose que las prendas en las secciones en que se manipule con ácido, sean antiácidas y en el resto normales.

Tanto unas prendas como otras, deberán estar en las debidas condiciones de limpieza, siendo la Empresa quien se encargue del lavado de las mismas. Se facilitará la ropa interior necesaria al personal que trabaje en las secciones en que se utilice ácido habitualmente, como ya se viene aplicando en años anteriores. Estas mudas equivalen a:

En las secciones de Formación y B. K. F., a 1,6 mudas mensuales y en Lavado y Secado y Botellines, a una muda al mes, entendiéndose meses de trabajo.

Art. 17. — *Servicios médicos.* Los Servicios Médicos de la Fábrica tienen por objeto la conservación y mejora de la salud de los trabajadores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible, así como la orientación a la Empresa, a través de la Dirección de Personal, en orden a la distribución de su personal, atendiendo a sus condiciones/para distintas tareas y puestos de trabajo, así como por medio de las facultades que en cada caso estime conveniente la Dirección de Fábrica.

Si de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, a algún trabajador hubiera de trasladarle de puesto de trabajo, la Empresa queda obligada a informar al Comité de Empresa que en caso de desacuerdo con la medida tomada, podrán solicitar el dictamen de otro facultativo, tramitado y subvencionado por el Fondo Social.

La Fábrica está obligada, empleando para ello los medios más idóneos y a través de los Servicios Médicos de la Fábrica, a hacer a todos los trabajadores un chequeo completo anual, y los análisis normales de control de sangre y orina, que serán de cuatro al año, de cada operario, entregando copia de los resultados al trabajador.

Si como consecuencia de las mejoras introducidas en las instalaciones y proceso de fabricación, reflejados en los resultados de los análisis, tanto ambientales como clínicos, se observara una importante mejoría o empeoramiento, podrá disminuir o aumentar el número de análisis anuales de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa. No obstante, en el caso de llegar a un acuerdo en la reducción de estos análisis, en el año 1980 no podrá ser menor de tres análisis. La Dirección de Fábrica, conjuntamente con el Comité de Empresa, solicitará por mediación del Gabinete Técnico Provincial ser reconocidos en el Gabinete Territorial que corresponda, una vez al año, sin que supongan estos reconocimientos pérdidas de horas de trabajo ni coste económico para la Empresa. En el caso de que estos reconocimientos supongan algún gasto de transporte, sería sufragado por el Fondo Social de Fábrica.

Art. 18. — *Enfermedad profesional y accidentes.* El trabajador que por enfermedad profesional o accidente de trabajo esté dado de baja, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario completando, por tanto la Empresa, la parte que falte de las prestaciones de la Seguridad Social o entidades aseguradoras. Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos, los incentivos (del mes anterior a la baja, para los trabajadores a prima), la antigüedad y el plus familiar.

Art. 19. — *Premios a la antigüedad en la empresa.* La Empresa considerando como parte integrante de ella al trabajador representado éste por la fidelidad demostrada a través de los años de permanencia en la misma, establece el premio de antigüedad en la Empresa, que será regulado con arreglo a las siguientes normas:

1.º Como antigüedad se contarán los años ininterrumpidos de trabajo en Exclusivas Comerciales, Internasa o Varta Baterías, S. A., teniéndose en cuenta para el cómputo lo establecido en el apartado 6 de este artículo.

2.º El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan 15 años de servicio en la Empresa se harán acreedores a un premio de 19.406 pesetas.

3.º El día 31 de diciembre del año en que los trabaja-

dores cumplan 25 años de servicio en la Empresa se harán acreedores a un premio de 19.406 pesetas.

4.º El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan 30 años de servicio en la Empresa, se harán acreedores a un premio de 19.406 pesetas.

5.º El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan más de 30 años de servicio en la Empresa, se harán acreedores a un premio de 19.406 pesetas.

6.º Se considerarán como causas de interrupción las siguientes:

a) La situación de excedencia, cualquiera que fuera el tipo de la misma.

b) El tiempo de privación de libertad como consecuencia de sentencia firme en procedimientos penales comunes o especiales.

7.º Los premios establecidos en este artículo, deberán ser entregados por la Empresa antes del último día laborable del mes de febrero del año siguiente al que se haya hecho acreedor el trabajador, debiendo estar presentes en la entrega al menos el Director de Personal y los Representantes de los Trabajadores de Fábrica.

Art. 20. — *Pluses.*

1.º De antigüedad: Se cobrará en quinquenios y será del 5 por 100 del sueldo base de Convenio.

2.º De matrimonio: La Empresa establece un plus de matrimonio, consistente en 12.938 pesetas, que abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y que contraiga matrimonio. Dicho plus se abonará previa presentación del libro de familia en la Dirección de Personal.

3.º De natalidad: Por cada nuevo hijo, tanto legítimo como natural, legalmente reconocido, que tengan los trabajadores hijos, desde la entrada en vigor de este Convenio, la Empresa abonará la cantidad de 3.881 pesetas, revisando esta cantidad en los primeros Convenios.

4.º De aprovechamiento de materiales: Se establece un plus por aprovechamiento de materiales, consistente en una cantidad mensual por persona y categorías, según la siguiente relación:

Peones	773
Especialistas	1.260
Oficiales 2.ª Producción	1.340
Carretileros	1.340
Oficiales 2.ª Profesional	1.403
Oficial 1.ª Profesional	1.406
Auxiliar Administrativo	960
Oficial Administrativo de 2.ª	1.091
Oficial Administrativo de 1.ª	1.385
Técnico Organización 1.ª	1.385
Delineante Proyectista	1.385
Encargado	1.643
Auxiliar de Laboratorio	1.045
Analista de Laboratorio 2.ª	1.403
Vigilante	1.340
Ordenanza	1.089
Telefonista	957

Este plus se percibirá cuando el índice de ahorro de materiales sea del 0,9 %, o superior en cada uno de los meses de trabajo del año 1980. No obstante, en reunión conjunta del Comité de Empresa y la Dirección se Establecerá la normativa pormenorizada de las particularidades de este sistema.

5.º Jefes de Equipo: Percibirán 3.509 pesetas en concepto de plus.

Art. 21. — *Economato.* La Fábrica establecerá conciertos con economatos, cooperativas de consumo, etc., de forma que los trabajadores tengan asegurados los beneficios de este servicio, corriendo por cuenta de la Fábrica las cuotas correspondientes.

Art. 22. — *Premios.*

1.º Puntualidad y asistencia:

Se otorgará a aquellos trabajadores que a lo largo de cada mes de trabajo de 1980 no hayan incurrido en ninguna falta de puntualidad o asistencia. Únicamente no se considerarán faltas a estos efectos las vacaciones anuales y el resto de días libres y festivos en el calendario laboral.

El importe de este premio será de 2.000 pesetas por persona y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente.

2.º Premios a la iniciativa:

Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la fábrica, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada por las sugerencias declaradas de utilidad. La cuantía del premio se graduará por la Dirección de Fábrica de acuerdo con la importancia de la iniciativa, y no podrá ser menos de 3.000 pesetas. No obstante, antes de hacerse efectivo el premio deberá ser oído el Comité de Empresa. No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se reflejan a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

Art. 23. — *Fondo social.* Se establece un fondo social, que estará administrado por una Comisión compuesta por tres Representantes de los Trabajadores y tres Representantes de la Empresa, entre los que deberá figurar el Director de Personal. Este fondo se nutrirá económicamente de las siguientes cantidades:

Una cuota mensual aportada por cada trabajador y de acuerdo con el siguiente baremo:

Peones	25 pesetas
Subalternos	30 »
Especialistas	30 »
Auxiliares	30 »
Oficial de 2. ^a	35 »
Oficial de 1. ^a	40 »
Encargados	45 »
Delineantes	45 »

Otra cuota mensual aportada por la Fábrica y que será igual a la recaudada por todos los trabajadores.

De los componentes de esta Comisión, un representante de la Empresa y otro de los trabajadores, dispondrán de firma para que conjuntamente puedan disponer el movimiento económico de los fondos disponibles en cumplimiento de los acuerdos tomados en cada reunión.

Además, a este fondo, se añadirán las recaudaciones obtenidas por ventas de cartón y chatarras, igual que en el año 1979. Este Fondo Social estará destinado a conceder cantidades a fondo perdido a aquellos trabajadores que por padecer alguna situación de extrema necesidad les obligue a gastos excesivos y fuera de sus posibilidades económicas y que por escrito lo solicite a esta comisión.

Art. 24. — *Préstamos.* Se podrá otorgar a todos los trabajadores fijos en plantilla que soliciten la cantidad máxima hasta 100.000 pesetas, destinadas inexcusablemente a cubrir alguna situación de necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de 12 mensualidades. La cantidad pendiente de amortización por préstamos en ningún momento será superior al millón de pesetas.

El Comité de Empresa estudiará las peticiones que se efectúen y propondrá a la Dirección de Personal la concesión o denegación. La Dirección de Personal con su informe elevará la propuesta a Gerencia, cuya decisión será inapelable.

Art. 25. — *Permisos retribuidos.*

- 1.º En caso de matrimonio, 16 días naturales.
- 2.º Por alumbramiento de esposa, 3 días laborables del calendario laboral de fábrica.
- 3.º Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 2 días naturales.
- 4.º Por muertes de las personas señaladas en el punto 3.º y además tíos y sobrinos: 3 días naturales.
- 5.º Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural.
- 6.º Por traslado del domicilio habitual: 2 días laborales.

Para el disfrute de los permisos de los apartados 3, 4, 5, se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

En los casos 2, 3, 4 y 5, si hubiera de realizarse desplazamientos superiores a 150 kms., y cualquiera que fuera la distancia, se ampliarán los plazos indicados anteriormente, en 3 días.

Art. 26. — *Comité de producción.* Estando convencidos tanto la Empresa como los Trabajadores de que la forma de lograr unas relaciones de trabajo claras y armoniosas en las que como constante estén presentes los intereses de los trabajadores y los objetivos a alcanzar, de acuerdo con los medios disponibles, es de una clara información enfocada a lograr una participación de los trabajadores en los

conocimientos y desarrollo de los planes de la Fábrica, se crea este Comité de Producción, que funcionará de acuerdo con las siguientes bases:

1.º Está formado por tres personas designadas por la Dirección de Fábrica y tres personas Representantes de los Trabajadores, designados mediante votación por el Comité de Empresa.

2.º Examinará los programas de fabricación, proponiendo las modificaciones de los mismos, que fueran oportunas y haciendo constar en el Acta de cada reunión la aceptación o reparos a los programas establecidos.

3.º Examinará los resultados de producción de cada mes, exigiendo las explicaciones oportunas sobre los problemas e incidentes habidos a lo largo del mismo y que de alguna manera hayan afectado al cumplimiento de los objetivos previstos, tales como averías de máquinas, instalaciones, problemas tecnológicos, etc.

4.º Propondrá a la Dirección de Fábrica las medidas que estime conveniente sobre las incidencias ocurridas, incluso las de carácter disciplinario, si hubiere lugar.

5.º Recibirá información sobre modificaciones de instalaciones, sistemas productivos, variaciones tecnológicas, compra de maquinaria, aumento de plantilla, etc.

Art. 27. — *Tiempo Sindical.* El Comité de Empresa en su conjunto dispondrá de 4.290 horas al año para su actuación de acuerdo con la Ley, equivalentes a 30 horas al mes por 13 representantes y por 11 meses al año.

De igual manera los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán cada uno de 110 horas al año para su actuación de acuerdo con la Ley.

Art. 28. — *Jornada de trabajo y horarios.*

a) Las horas de trabajo laborables, durante la vigencia del presente Convenio serán para todos los trabajadores, a excepción del personal de oficinas de 1816. Los horarios que regirán durante la vigencia de este Convenio no se podrán modificar bajo ningún concepto, y serán los siguientes:

Para el personal que trabaja a jornada continuada: De 7 horas a 15 horas.

Para el personal que trabaja a relevos:

1.º Relevé: De 7 h. a 15 h.

2.º Relevé: De 15 h. a 23 h.

3.º Relevé: De 23 h. a 7 h.

Expediciones. — Turno a relevos:

1.º Relevé: De 7 h. a 15 h.

2.º Relevé: De 15 h. a 23 h.

Encargado: Jornada partida de 7 h. 30 m. a 13 h. y de 15 h. a 17 h. 45 m.

Almacén primeras materias:

Jornada partida de 7 h. 30 m. a 13 h. y de 15 h. a 17 horas 45 minutos. Este horario regirá durante toda la semana, excepto los sábados.

El personal de jornada partida realizará jornada continuada durante el periodo estival, igual que el personal de oficina.

Para el personal de Oficinas:

La jornada de trabajo anual será de 1.882 horas. Se establece horario flexible para este personal, bajo los siguientes condicionamientos:

1.º Es obligatoria la permanencia en Fábrica en las horas siguientes: De 9 h. a 13 h. — De 15 h. a 16.30 h.

2.º El número de horas transferibles de un mes a otro no podrá exceder de diez, ni a favor ni en contra.

3.º Del 1-6-80 al 30-9-80 (ambos inclusive), el horario será de 7 a 15 horas.

4.º Todos los viernes y vísperas de fiestas, el horario será de 7.30 h. a 15 h.

5.º Cuando las necesidades de trabajo así lo requieran, el Jefe de cada sección podrá solicitar la prolongación de la misma, avisando con veinticuatro horas de antelación.

6.º Se establece para este personal un plus de transporte, cuyo importe será de 88 pesetas por día laborable, siempre que no se utilice el autobús de Fábrica en alguno de los viajes.

7.º Se establece un plus de comida por cada día de horario flexible por un valor de 225 pesetas.

b) Todo el personal de producción tendrá un descanso intermedio de veinticinco minutos, destinando los diez primeros a higiene personal y los otros quince a bocadillo. Asimismo, los últimos diez minutos de la jornada de trabajo serán destinados a higiene personal, quedando, por tanto, una jornada diaria de trabajo efectivo de 7 h. 25 minutos.

Los horarios para descanso intermedio serán fijados al confeccionar el Calendario Laboral, de acuerdo entre Empresa y Trabajador.

c) La rotación de los turnos establecidos se efectuará de forma que cada turno esté compuesto por las mismas personas y la rotación, según lo establecido en el apartado a), de este artículo, se efectúe sin variaciones, salvo causas de fuerza mayor, avisando al personal afectado, en todo caso, con un tiempo mínimo de cuarenta y ocho horas.

d) Vacaciones: Las vacaciones serán de treinta días naturales, a disfrutar en las fechas que de mutuo acuerdo se establezcan entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores al confeccionar el Calendario Laboral de cada año.

e) Los Vigilantes podrán disfrutar las vacaciones anuales a lo largo de todo el año 1980, proponiendo las fechas de disfrute de éstas a la Dirección de Personal de común acuerdo entre ellos mismos y en caso de desacuerdo será la Dirección de Personal la que disponga lo necesario con arreglo a la Ley. Teniendo en cuenta que el Servicio de Vigilancia quede garantizado durante todos los días del año.

f) Las vacaciones del personal de Mantenimiento deberán ser fijadas antes del 31 de marzo de 1980, de acuerdo entre trabajadores y Empresa.

Art. 29. — *Salarios e incentivos.* Las tablas de salarios que regirán durante el año 1980, serán las que a continuación se reflejan, y podrán ser modificadas según lo establecido en el art. 3.º, punto 4.º del presente Convenio.

Los Pluses de Toxicidad y Nocturnidad se percibirán cuando las características del trabajo, de acuerdo con las normas legales vigentes así lo establezcan.

Incentivos: El valor hora en pesetas, según el rendimiento alcanzado para la vigencia de este Convenio será el que a continuación se refleja:

Rendimiento	Valor hora en pesetas
1,00	—
1,00	2,59
1,02	5,19
1,03	7,78
1,04	10,38
1,05	12,94
1,06	15,57
1,07	18,17
1,08	20,72
1,09	23,30
1,10	25,90
1,11	28,49
1,12	31,08
1,13	33,63
1,14	36,26

Categoría	Sueldo
Peones	35.544
Especialistas	40.655
Oficial 2.ª Producción	43.758
Carretileros	43.758
Oficial 2.ª Profesional	46.220
Oficial 1.ª Profesional	48.654
Auxiliar Administrativo	44.168
Oficial Administrativo 2.ª	50.173
Oficial Administrativo 1.ª	63.721
Técnico Organización	63.721
Delineante Proyectista	63.721
Encargado	55.455
Analista de Laboratorio 2.ª	46.220
Auxiliar de Laboratorio	41.320
Vigilante	43.758
Ordenanza	50.082
Telefonista	46.220

Rendimiento

Valor hora en pesetas

1,15	38,85
1,16	41,45
1,17	44,03
1,18	46,62
1,19	49,21
1,20	51,81
1,21	54,40
1,22	56,98
1,23	59,57
1,24	62,17
1,25	64,76
1,26	67,34
1,27	69,93
1,28	72,53
1,29	75,12
1,30	77,71

Este sistema de incentivos solamente se aplicará en los Departamentos o Secciones que a continuación se citan:

- 1.º Todas las secciones de Producción.
- 2.º Mantenimiento.
- 3.º Control de Calidad (a excepción del Laboratorio).
- 4.º Embalaje.
- 5.º Expediciones.
- 6.º Limpieza.

Como fomento a la productividad de los Maquinistas fundidores de rejillas, en la sección de Fundición, se le mantendrá el incremento a la prima de producción en 176 pesetas diarias, siempre que alcancen el rendimiento 115 en una máquina y el 100 en la otra, ya que trabajan simultáneamente en dos máquinas.

Aplicación de primas en tiempo de parada. —

Paradas por falta de material: En todas las secciones se aplica la media de los 5 últimos días a control.

Paradas por avería de máquina. —

En la sección de Fundición se aplica la media de los 5 últimos días a control.

En el resto de las secciones se paga la mitad del rendimiento obtenido en el tiempo a control, si el operario no realiza trabajo alguno en el tiempo que dure la parada.

Se aplica la media de los 5 últimos días a control, si el operario realiza cualquier otro trabajo durante el tiempo de la parada. Esta circunstancia debe hacerla constar el encargado correspondiente.

Se firma el Convenio por el Comité de Empresa y los representantes de la misma y el resto de las hojas por el Secretario del Comité Sr. González García y el Sr. Oliveros como Director de Personal, por parte de la Empresa.

Burgos, 22 de enero de 1980.

Tóxico	Nocturnidad	Horas extraordinarias	
		75 %	100 %
4.019	3.436	470	538
6.549	4.019	489	560
7.124	4.364	508	582
7.124	4.364	508	582
7.565	4.637	508	582
8.005	4.907	530	662
		442	505
		536	613
		599	684
		715	819
		715	819
9.347	5.661	684	782
7.565	4.637	508	582
6.756	4.095	481	550
7.124	4.364	508	582
		450	513
		508	582

Subastas y Concursos

AYUNTAMIENTO DE HONTORIA DE VALDEARADOS

Anuncio de subasta

El Ayuntamiento de Hontoria

de Valdearados, ha acordado sacar a pública subasta quince mil cuatrocientos sesenta y cuatro pinos (15.464), de el monte «El Carrascal», al precio de 14 pesetas, por un total de doscientas dieciséis mil cuatrocientas noventa y seis (216.496 pesetas).

La subasta se celebrará el día 20 del presente mes, a las 13 horas y los pliegos se admitirán hasta 30 minutos antes de la subasta.

Hontoria de Valdearados, 12 de marzo de 1980.—El Alcalde (ilegible).