



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCIÓN Anual 4.000 ptas. Ayuntamientos 3.000 ptas. Trimestral 1.500 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor:</i> Diputado Ponente, D. ^a Carmela Azcona Martinicorena	INSERCIÓNES 15 ptas. palabra 500 ptas. mínimo Pagos adelantados
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 50 pesetas :-: De años anteriores: 100 pesetas	Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1984	Viernes 6 de abril	Número 82

Providencias Judiciales

B U R G O S

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Cédula de citación de remate

En virtud de lo acordado en los autos de juicio ejecutivo, seguido en este Juzgado con el número 177 de 1984, a instancia de Entidad Mercantil «Gilsen, S. A.», contra don Francisco Sierra García, en reclamación de 131.845 pesetas, por medio de la presente, se cita de remate a dicho demandado, cuyo domicilio se desconoce, a fin de que dentro del término de nueve días, comparezca en autos, por medio de Procurador y se oponga a la ejecución si le conviene, bajo los apercibimientos legales si no lo verifica; haciéndole saber que las copias de la demanda y documentos se hallan en Secretaría, donde pueden recogerlo durante días y horas hábiles.

Al propio tiempo se le hace saber que por ignorarse su paradero, se ha practicado diligencia de embargo, sin previo requerimiento, sobre los siguientes bienes:

Un piso sito en la calle Barrioverde número uno de Tudela (Navarra).

Al propio tiempo se le hace saber a la esposa del demandado, cuyas circunstancias se desconocen que se ha procedido al embargo del inmueble mencionado a los efectos

del artículo 144 de la Ley Hipotecaria.

Burgos, a 21 de marzo de 1984.
El Secretario (ilegible).

2061.—3.585,00

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

Don Francisco Javier Cambón García, Magistrado Juez de Primera Instancia número tres de la ciudad de Burgos y su partido.

Hago saber: Que en virtud de lo acordado en providencia dictada con esta fecha en autos de juicio ejecutivo número 429-82 seguidos a instancia de la Caja de Ahorros Municipal de Burgos, contra don José Ramón Román Ibáñez, de Melgar de Fernamental, hoy en ignorado paradero, se hace saber al referido demandado por medio de la presente que por la Caja de Ahorros Municipal, actora en el presente procedimiento se ha ofrecido postura por importe de diez mil pesetas por la casa sita en Melgar de Fernamental, para que dentro del término de 9 días pueda mejorar por sí o por un tercero, por él autorizado, dicha postura, bajo apercibimiento de que si no lo verifica se aprobará el remate en la suma ofrecida, haciéndose por medio de edicto que se publicará en el «Boletín Oficial» de esta provincia.

Dado en Burgos, a veintitrés de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Juez, Francisco Javier Cambón García. — El Secretario, (ilegible).

2063.—2.615,00

Don Francisco Javier Cambón García, Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia número tres de Burgos.

Hago saber: Que en providencia de esta fecha dictada en autos de juicio ejecutivo número 227-1979, promovido por Caja de Ahorros Municipal de Burgos, contra Víctor López López, y don Santiago López Carrillo, he acordado anunciar la venta en pública subasta, por segunda vez, plazo de veinte días y con la rebaja del veinticinco por 100 de la tasación, los bienes embargados a la parte demandada que al final se describirán.

Para el acto del remate se han señalado las doce horas del día catorce de junio de 1984, en la Sala Audiencia de este Juzgado, previniendo a los licitadores:

1.º Que para tomar parte deberán consignar previamente en la mesa del Juzgado o establecimiento destinado al efecto, el diez por 100 del tipo que sirve de base para esta segunda, sin cuyo requisito no serán admitidos.

2.º Que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo indicado, pudiendo hacerse a calidad de ceder el remate a un tercero siempre que se indique en el mismo acto.

3.º Que se anuncia la subasta sin suplir previamente los títulos de propiedad de los bienes, que las cargas y gravámenes anteriores o preferentes al crédito del actor quedarán subsistentes, entendiéndose que el rematante las acepta, quedando subrogado en la responsabilidad

de las mismas, sin destinar a su extinción el precio del remate.

Fincas embargadas

1. — Finca rústica en Moneo, al sitio de la Vega, de 8,5 áreas. Valoradas en diecisiete mil pesetas.

2. — Finca rústica en Moneo al sitio de Sorilla de 26,82 áreas. Valorada en cincuenta y cuatro mil pesetas.

3. — Finca rústica en Moneo al sitio de Rivamartín de 53 áreas. Valorada en ciento cinco mil pesetas.

4. — Finca rústica en Moneo, al sitio de Las Navas, de 16,10 áreas. Valorada en treinta y tres mil pesetas.

5. — Rústica en Moneo al sitio de Las Navas de 32,19 áreas. Valorada en sesenta y cinco mil pesetas.

6. — Finca rústica en Moneo al sitio de Las Viñas, de 21,45 áreas. Valorada en cuarenta y tres mil pesetas.

Mitad indivisa de casa en la calle Laín Calvo, número 28, de Medina de Pomar. Valorada en cuatrocientas mil pesetas.

Finca rústica en Moneo, en calle Real o Rayano, de 18 áreas, 48 centiáreas, conteniendo una cabaña. Valorada en cien mil pesetas.

Dado en Burgos, a 23 de marzo de 1984. — El Juez, Francisco Javier Cambón García. — El Secretario (ilegible).

2062.—6.810,00

Cédula de emplazamiento

En virtud de lo acordado en providencia dictada con esta fecha en autos de mayor cuantía con embargo preventivo número 698 de 1983, seguidos a instancia de doña Palmira López Tamayo, viuda de J. Andrés Ureta, contra don José Manuel Bach Quinteiro, en ignorado paradero, en reclamación de cantidad, se emplaza por medio de la presente a referido demandado, para que en término de cuatro días mitad del primeramente concedido, comparezca en autos personándose por medio de Procurador.

Se hace constar que las copias de la demanda y documentos presentados se encuentran en Secretaría del

Juzgado, donde pueden pasar a recogerlos en días y horas hábiles.

Burgos, a veintiuno de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro. El Secretario (ilegible).

2040.—2.010,00

Juzgado de Distrito núm. dos

Don Sinesio Cabezón Arribas, Oficial en funciones de Secretario del Juzgado de Distrito número dos de Burgos.

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 1.970-83, seguido ante este Juzgado por los hechos y entre las partes que a continuación se hacen mención, se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y fallo es como sigue:

Sentencia: En Burgos, a veintidós de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro.

Vistos por don Angel Redondo Araoz, Juez de Distrito del Juzgado número dos de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal de faltas número 1.970-83, en juicio oral y público, por lesiones y malos tratos, contra Félix Senao Calvo, de 35 años, casado, industrial, vecino de Burgos, calle Molinillo número 27, Eloy Díaz Espartosa, de 40 años, casado, industrial, vecino de Burgos, Reyes Católicos número 4 décimo, y Félix Senao Echegoyen, de 71 años, jubilado, vecino de Sádaba, siendo parte el Ministerio Fiscal en representación de la acción pública.

Fallo: Que debo condenar y condeno a Félix Senao Calvo, como autor responsable de una falta de lesiones por agresión sin la concurrencia de circunstancias modificativas de responsabilidad criminal a la pena de tres días de arresto menor y a Eloy Díaz Espartosa, debo condenar y condeno como autor responsable de una falta de malos tratos a la de un día de arresto, imponiendo a cada condenado el pago de una tercera parte de costas, excepto las de las lesiones que serán de cargo del autor de las mismas. Absolviendo libremente a Félix Senao Echegoyen de la falta de lesiones, declarando de oficio una tercera parte de costas.

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

El Juez, Angel Redondo. — Rubricado.

Publicación: La anterior sentencia fue leída y publicada en el mismo día de su fecha.

Concuerda con su original. Y para que sirva de notificación al condenado Félix Senao Calvo, que se encuentra en ignorado paradero, expido la presente en Burgos, a 23 de marzo de 1984. — El Secretario Sinesio Cabezón Arribas.

Don Sinesio Cabezón Arribas, Secretario en funciones del Juzgado de Distrito número dos de Burgos.

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 79-83, seguido ante este Juzgado por imprudencia simple con lesiones y daños entre las partes que a continuación se hacen mención, se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y fallo es como sigue:

Sentencia: En la ciudad de Burgos, a veinte de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro. — El señor don Angel Redondo Araoz, Juez de Distrito número dos de la misma y su partido, habiendo visto el presente juicio de faltas sobre imprudencia simple con lesiones y daños, siendo partes el Ministerio Fiscal y denunciados Juan Félix Corcuera Mugerza, mayor de edad, industrial, vecino de Vitoria, Avenida Gasteiz, número 31; Antonio Moreira Maía, de 33 años, domiciliado en Oporto (Portugal) actualmente en ignorado paradero; la entidad Foztir Transportes Internacionales domiciliada en Oporto (Portugal) calle Infante Enrique número 42-2.º; como denunciado José Antonio Murgoitio Lazcano, de 35 años, casado, empleado, domiciliado en Arechavaleta, calle Mitarte número 17-3.º, y

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente a José Antonio Murgoitio Lozano, de la falta de imprudencia simple con lesiones y daños, que en este juicio se le imputa, declarando de oficio las costas procesales.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo. — El Juez, Angel Redondo. — Rubricado.

Publicación: La anterior sentencia fue leída y publicada en el mismo día de su fecha.

Concuerda con su original. Y para que conste y sirva de notificación a Antonio Moreira Maía y a la entidad Foztir Transportes Internacionales Ld.ª, que se encuentran en ignorado paradero, mediante inserción de la presente en el «Boletín Oficial» de la provincia, se expide en Burgos, a 21 de marzo de 1984. El Secretario, Sinesio Cabezón Arribas.

Don Sinesio Cabezón Arribas, Secretario en funciones del Juzgado de Distrito núm. dos de Burgos.

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 45-84, seguido ante este Juzgado por imprudencia simple con daños entre las partes que a continuación se hacen mención, se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y fallo es como sigue:

Sentencia: En Burgos, a veinte de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro. — Vistos por don Angel Redondo Araoz, Juez de Distrito del Juzgado número dos de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal de faltas número 45-84 en juicio oral y público por imprudencia simple con daños, contra Jhon Allan Willianson, mayor de edad, actualmente en ignorado paradero; como denunciante Juan Cayuela Tomás, de 23 años, soltero, estudiante, domiciliado en Lérida, calle Prat de la Riba número 21 y como perjudicado el Estado, Ministerio de Defensa, siendo parte el Ministerio Fiscal en representación de la acción pública, y

Fallo: Que debo condenar y condeno a Jhon Allan Willianson, como autor responsable de una falta de imprudencia simple con daños, sin la concurrencia de circunstancias modificativas de responsabilidad criminal a la pena de tres mil pesetas de multa, al pago de las costas procesales y a que indemnice al Estado —Ministerio de Defensa— en la cantidad de veinte mil pesetas por daños.

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo. El Juez, Angel Redondo. — Rubricado.

Publicación: La anterior sentencia fue leída y publicada en el mismo día de su fecha.

Concuerda con su original. Y para que conste y sirva de notificación a Jhon Allan Willianson, que se encuentra en ignorado paradero, mediante inserción de la presente en el «Boletín Oficial» de la provincia, se expide en Burgos, a veintiuno de Marzo de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Secretario, Sinesio Cabezón Arribas.

MIRANDA DE EBRO

Juzgado de Distrito

Requisitorias

Por la presente, ruego, requiero y encargo a todas las Autoridades y Agentes de la Policía Judicial, procedan a la busca y detención del penado Manuel Moreno Quesada, mayor de edad, obrero y vecino de Logroño y en la actualidad en ignorado paradero, para que cumpla dos días de arresto domiciliario aunque fue condenado en el presente juicio de faltas número 14 de 1984, poniéndole a disposición de este Juzgado en caso de ser hallado.

Y para que se inserte en el «Boletín Oficial» de la provincia, se expide la presente en Miranda de Ebro, a veintitrés de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro. — La Secretaria Judicial (ilegible). — V.º B.º El Juez de Distrito (ilegible).

Por la presente, ruego, requiero y encargo a todas las Autoridades y Agentes de la Policía Judicial, procedan a la busca y detención del penado José María García Pérez, cuyas circunstancias personales se desconocen, con D. N. I. número 37.977.513 y vecino de Barcelona y en la actualidad en ignorado paradero, para que cumpla dos días de arresto domiciliario, a que fue condenado en el presente juicio de faltas número 661 de 1983, poniéndole a disposición de este Juzgado en caso de ser hallado.

Y para que se inserte en el «Boletín Oficial» de la provincia, se expide la presente en Miranda de Ebro, a veintitrés de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro. — La Secretaria Judicial (ilegible). — V.º B.º El Juez de Distrito (ilegible).

SALAS DE LOS INFANTES

Juzgado de Primera Instancia

Doña Ana María Aparicio y Mateo, Juez de Primera Instancia de Salas de los Infantes y su partido.

Hace saber: Que en este Juzgado se tramita expediente gubernativo número 4-1984, para la provisión de cargos de la Justicia de Paz de este partido, habiéndose presentado las solicitudes siguientes:

Para Juez de Paz de Villanueva de Carazo.

Solicitante: Don Leandro Cámara Cámara.

Lo que se hace saber, a fin de que dentro del plazo de diez días puedan formularse observaciones y reclamaciones contra dicha solicitud, las que serán presentadas en este Juzgado.

Dado en Salas de los Infantes, a veinticuatro de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Juez, Ana María Aparicio y Mateo. — El Secretario, Luis Castaño Camarero.

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

Consejería de Gobierno Interior y Administración Territorial

Delegación Burgos

La Consejería de Gobierno Interior y Administración Territorial, por Orden de primero de febrero de 1984, ha iniciado de oficio expediente de disolución del Municipio de Castil de Carrias y su posterior incorporación al limítrofe de Belorado, ambos provincia de Burgos.

Dicho expediente estará de manifiesto en la Delegación Territorial en Burgos de la Consejería de Gobierno Interior y Administración Territorial. Avenida del Cid número 4, entreplanta segunda, por espacio de un mes a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio, al objeto de recoger las reclamaciones que pudieran producirse.

Burgos, a 27 de marzo de 1984. El Delegado Territorial, Gonzalo Gómez Sáiz.

MINISTERIO DE TRABAJO
DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
CONVENIOS COLECTIVOS

(CONTINUACION)

**Anexo al Convenio Colectivo de empresa de
 «La Cellophane Española, S. A.» — 1984**

Art. 23. — *Periodo de adaptación al puesto.* Superados los exámenes culturales, psicotécnicos, médicos o de personalidad correspondientes, para poder ocupar la vacante, deberán pasar el periodo de adaptación en el puesto, cuyos tiempos para cada grupo de niveles establece en el texto del Convenio de empresa. De no cubrir satisfactoriamente a juicio del Jefe de Sección correspondiente, este periodo de adaptación, el candidato volverá al puesto de trabajo de origen, previa información al Comité de empresa tras petición del trabajador.

Art. 24. — *Traslados dentro del centro de trabajo.* Los traslados de personal podrán efectuarse:

a) Por solicitud del interesado. En este caso, la empresa, si hubiera vacantes y siempre que no suponga promoción, accederá a la solicitud, aplicándole el nivel y salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo.

b) Por convenio entre la empresa y trabajador. En este caso, se estará a lo convenido entre las partes.

c) Podrá la empresa, por necesidades de trabajo dentro de la propia Sección, llevar a cabo el traslado, cuando justifique la necesidad de hacerlo al Comité de empresa, aun cuando no llegue a un acuerdo con el trabajador, y siempre que se garantice al mismo todos los derechos que tuviese adquiridos.

La orden de traslado la entregará la empresa por escrito.

d) Por cambio tecnológico. Se llevará a cabo por iniciativa de la Dirección de la empresa, previo informe al Comité de empresa con arreglo a la siguiente mecánica:

Siempre corresponderá en primer lugar al de menor antigüedad en el puesto y, en caso de igualdad, al más joven, salvo en los casos en que se aprecie incompetencia probada para el desempeño del puesto de trabajo, en este supuesto procederá el traslado de este trabajador.

La empresa se compromete a proporcionar a todo el personal trasladado los medios de formación adecuados, si bien no tendrá derecho a percibir los pluses de cualquier naturaleza, ya que éstos no son inherentes al puesto de trabajo, sino al desempeño del mismo.

Si se realiza una nueva valoración, la empresa garantizará al trasladado, también «ad personam», una retribución no inferior en dos niveles al puesto anterior, sea cual sea la nueva valoración.

Ningún trabajador podrá ser trasladado hasta pasados, cuando menos, cinco años de su último traslado, excepto si se produce la total desaparición de la Sección, por tanto, hasta transcurrido este tiempo no entrará en el cómputo de antigüedad descrito en párrafos anteriores.

La empresa se compromete a devolver a su antiguo puesto de trabajo a todo trasladado en cuanto se normalice la situación a que hubiere dado lugar el mismo. El orden de prioridad para este retorno, será el inverso al descrito anteriormente, es decir, tendrán derecho al retorno los más antiguos en el puesto de que se trate y solamente tendrán una única opción, ajustándose siempre a lo determinado en el primer párrafo del apartado d).

Como contrapartida a todo lo anterior, la empresa se compromete a garantizar la estabilidad de empleo a todo su personal. No obstante, si al proceder a los traslados algún operario deseara rescindir el vínculo laboral, podría hacerlo, estando a lo que el Estatuto del Trabajador establece en estos casos.

Art. 25. — *Cesiones de personal.* Se denomina así a la cesión temporal, generalmente de poca duración, del personal que cambia de puesto de trabajo debido a puntos de producción, urgencias, etc., en la misma o a otra Sección.

Mensualmente se informará al Comité del número y las razones de las cesiones.

Cuando sea posible, se avisará con un mínimo de 48 horas laborables, de las cesiones. El Mando informará y formará al trabajador cedido en materia de seguridad e higiene, sobre los puntos peligrosos de la Sección.

En ningún caso tendrá una duración superior a tres meses ni inferior a 15 días, volviendo el trabajador a su Sección de origen y a su puesto de trabajo, si existe, debiendo rotar, en lo posible, todo el personal con similares características de puesto de trabajo o nivel.

Cuando por alguna circunstancia especial deba prolongarse este tiempo, la Dirección deberá llegar a un acuerdo para este caso con el Comité de empresa o Sección Sindical, a elección del trabajador.

Transcurridos tres meses de permanencia en su puesto habitual, podrá ser cedido de nuevo.

Al personal cambiado se le respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que posea, excepto los pluses inherentes al puesto de trabajo.

A todos los demás efectos el personal afectado será considerado como de la nueva Sección, con excepción de los exámenes de promoción que podrá presentarse a ambos.

Art. 26. — Nadie podrá ser trasladado a otra localidad sin su consentimiento, excepto si se producen circunstancias que supongan reducción de plantilla o cese de actividad, pactándose en cada caso por escrito las condiciones del traslado, estando a este respecto a lo que se establece en el Estatuto del Trabajador.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, DESCANSOS, ENTRADAS Y SALIDAS, HORAS EXTRAORDINARIAS, CAMBIOS DE SERVICIO, PERMISOS Y PRODUCTIVIDAD

Art. 27. — *Jornada.* La jornada de trabajo para todo el personal es de 40 horas semanales o las establecidas por el Convenio en cómputo anual.

Art. 28. — *Horarios. Personal a turno continuo.* Este personal cubre las 24 horas del día, en jornada de:

6 a 14 horas.

14 a 22 horas.

22 a 6 horas.

trabajando y descansando los días que se establezcan como consecuencia del calendario laboral específico que resulte de la aplicación del art. 36 del Convenio, párrafo 2.º.

Persona administrativo y técnico, no sujeto al trabajo industrial.

Jornada: de 9 a 13,30 y de 15,30 a 19, de lunes a viernes, pudiendo optar el viernes por comenzar la jornada a las 8 y terminarla a las 18 horas. Del 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, disfrutarán de la jornada flexible en la forma establecida, es decir, eligiendo diariamente el horario de entrada a las 8 o a las 9 horas por la mañana y a las 15,30 o a las 16,30 horas por la tarde.

Sigue en vigor el texto actual, estudiándose durante 1984 las propuestas de cambio presentadas por el grupo, cuya decisión deberá ser tomada para su aplicación antes de 1.º de junio de 1984.

Personal a doble turno.

Jornada de 6 a 14 y de 14 a 22, de lunes a viernes, intercambiando el turno semanalmente.

Personal a tres turnos, descansando sábado y domingo.

Jornada de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6 horas, intercambiando el turno semanalmente.

Personal a turno normal.

Jornada de 8 a 13 y de 15 a 18 horas, de lunes a viernes.

Art. 29. — *Descanso en jornada continuada.* Este personal tendrá derecho a un descanso de MEDIA HORA hacia la mitad de la jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones que exijan continuidad en la fabricación. Esta media hora de descanso se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

Art. 30. — *Variación de horario de trabajo.* En circunstancias especiales podrán ser alterados los horarios expresados, sometiéndolos a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo, previa información al Comité de empresa y Secciones Sindicales.

Art. 31. — *Prolongación de jornada del personal a turno normal.* Cuando por exigencias de trabajo, ya comenzada la jornada, deba prolongarse ésta sin interrupción, se considerará han concluido la jornada al realizar las 7 horas de trabajo.

Art. 32. — *Días laborables.* Mientras no se pacte lo contrario, serán días laborables todos los del año,

menos domingos y fiestas oficiales, relacionadas anualmente en el B. O. E. y B. O. P.

En todo caso se estará a lo convenido en el calendario laboral anual.

Art. 33. — *Trabajos en casos de emergencia.* En caso de avería de las instalaciones, incendio u otras causas excepcionales, será obligatorio para todo el personal acudir a la llamada de trabajo. Cada llamada tendrá un abono de dos horas como mínimo, aunque su permanencia en fábrica sea inferior a este tiempo.

Art. 34. — *Horas extraordinarias.* La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la empresa y la aceptación o denegación de hacerlas a los trabajadores, salvo los casos de fuerza mayor o perentoria necesidad. En todo caso, para el trabajo de estas horas se precisará la autorización de la Delegación de Trabajo, previa información al Comité de empresa.

Art. 35. — *Control de entrada y de salida.* El control de entrada y salida del personal se verificará exclusivamente en la Portería, mediante relojes registradores u otro procedimiento que se pueda establecer, debiendo utilizar el sistema establecido todo el personal sin excepción.

La hora de comenzar el trabajo será anunciada con la señal de un toque prolongado de sirena, debiendo encontrarse el personal en su puesto e iniciar el trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto del Trabajador, igualmente nadie podrá dejar su trabajo hasta la hora de finalización de la jornada.

Art. 36. — *Abandono de trabajo.* Ningún trabajador podrá ausentarse o abandonar su puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin la autorización de su mando, quien facilitará por escrito el oportuno permiso, el cual deberá entregarse en Portería al efectuar su salida.

Tratándose de personal de relevo, no podrá dejar su puesto un trabajador sin que esté dispuesto para hacerse cargo el que le releve, no pudiendo exceder esta espera de una hora.

Art. 37. — *Cambio de turno de trabajo.* Ningún trabajador podrá cambiar su turno de trabajo sin el correspondiente permiso de su jefe, pero sí podrá permutar con un compañero de trabajo notificándolo a su jefe más inmediato, con la antelación suficiente.

Art. 38. — *Comunicación de instrucciones en el servicio.* Al relevo del personal, el saliente comunicará al entrante las condiciones en que queda el trabajo y en el caso de haber ocurrido una avería u otra novedad, si la ha puesto o no en conocimiento de sus superiores.

Art. 39. — *Permiso.* Todo permiso para faltar al trabajo deberá solicitarse cuando menos con una jornada de anticipación. Las justificaciones oportunas o las ausencias o faltas al trabajo, deberán presentarse a través del cauce reglamentario en el Departamento de Personal, dentro de las 48 horas siguientes de producirse las mismas, salvo causas de fuerza mayor.

Art. 40. — *Faltas al trabajo.* Cuando por consecuencia de enfermedad u otra causa, se produzca

una falta de un trabajador al servicio, se hace imprescindible que el interesado o sus familiares avisen al Departamento de Personal lo antes posible, para tomar las medidas oportunas y sustituir al trabajador correspondiente.

En caso de enfermedad deberá presentarse la baja oficial de la S. S., o justificante que acredite la falta al trabajo, dentro de las 72 horas siguientes a producirse aquélla.

Art. 41. — *Productividad.* Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, la Representación Social y Dirección de La Cellophane Española, S. A., consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

— Elevar la competitividad y la rentabilidad de La Cellophane Española, S. A.

— Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de la sociedad en su conjunto y de sus trabajadores.

— Maximizar el empleo. Según nuestras posibilidades.

— Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de productividad.

Por eso mismo, el Comité, Secciones Sindicales y Dirección, están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

— La política de inversiones.

— La racionalización de la organización productiva.

— La mejora tecnológica.

— La programación empresarial de la producción y la productividad.

— El clima y la situación de las relaciones laborales.

— Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.

— La política salarial y de incentivación material.

— La cualificación y adaptación de la mano de obra.

— El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Reducción de mermas.

2. Negociación del aumento que supone esa reducción de mermas.

3. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad en los convenios y/o cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de La Cellophane Española, S. A. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

4. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias de La Cellophane Española, S. A.

5. Establecimiento con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considera como normal o periodo base para las comparaciones.

6. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las medidas de productividad.

7. Receptividad de La Cellophane Española, S. A., a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidas por los trabajadores.

8. Planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado anterior, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.

b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

c) Establecimiento de periodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la ley o por el convenio vigente.

CAPITULO VII

Art. 42. — *Vacaciones.* Todo el personal que presta sus servicios en la empresa, tiene no solamente el derecho, sino la obligación de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. De acuerdo con las necesidades del servicio en la fecha que fija la Dirección previo acuerdo con el Comité de empresa. El importe de las vacaciones quienes lo deseen, se les hará efectivo el día anterior al del comienzo de las mismas.

Estas serán 22 días de trabajo, de lunes a viernes, conforme al calendario laboral establecido ó 30 días naturales.

El personal de nuevo ingreso en el transcurso del año, disfrutará la parte proporcional que le corresponda a los meses trabajados. Igualmente el personal que sea baja en la empresa, tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo transcurrido desde primero de enero hasta el momento de la baja, computándose como mes la fracción del mismo, antes del 31 de diciembre.

Aquellos trabajadores que por su puesto de trabajo no puedan disfrutar el período de vacaciones en la parada general de la empresa, deberán comunicarlo antes del 30 de abril de cada año, perdiendo la prioridad a que tuviera derecho de no cumplir con esta condición.

Las vacaciones deberán, en principio, ser disfrutadas íntegramente por el personal antes del día 20 de diciembre.

CAPITULO VIII

ENFERMEDADES, PERMISO Y EXCEDENCIAS

Art. 43. — La empresa se compromete a abonar el complemento dejado de abonar por la Seguridad Social durante los primeros 20 días de enfermedad, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Ley de 11/1/80. Este complemento del 15 por 100 de diferencia entre el 75 por 100 y el 60 por 100, será por cuenta de la empresa, en tanto no se sobrepase el 4 por 100 del índice de absentismo por enfermedad, considerándose a estos efectos la media de los doce meses anteriores a la fecha a que corresponda.

En el supuesto de que se sobrepase este índice del 4 por 100 por enfermedad, se reunirá al Comité de empresa con la Dirección a fin de tomar las medidas pertinentes.

Igualmente la empresa toma sobre sí el abono al trabajador de los tres primeros días por cada enfermedad que padezca, siempre que cumpla con las prescripciones establecidas y que serán controladas por el Servicio Médico.

Entre las prescripciones que debe cumplir el trabajador, están las siguientes:

1. Avisar a la empresa, tal como se determina en los artículos 38 y 39, del capítulo VI.
2. Que el Parte de Baja y Alta sea el modelo oficial, usado por los Médicos de la Seguridad Social.

La empresa precisa de toda la información, para que en los casos necesarios y por el Servicio que corresponda, se lleven a cabo las gestiones ante la Seguridad Social, con el fin de actuar convenientemente en los casos en que sea preciso.

Art. 44. — *Permisos.* Cualquier trabajador podrá faltar al trabajo con derecho a percibir su remuneración real, avisando con la posible antelación cuando se trate del cumplimiento de un deber de carácter cívico, político, sindical, administrativo de cualquier orden impuesto por la ley o disposición administrativa.

Cuando el cumplimiento de estas obligaciones lleve consigo el percibo de una indemnización, se descontará ésta de la cantidad a percibir por retribución durante el tiempo señalado.

Art. 45. — Todo trabajador que precise un permiso de carácter especial de una jornada en adelante y sin

retribución, lo solicitará por escrito a la Dirección de la Empresa a través de su Jefe inmediato, quien informará únicamente sobre la conveniencia de otorgárselo o no, en orden al mejor servicio, quedando facultado Personal para concederlo o no en última instancia.

Art. 46. — En el caso de visita médica que deba realizarse ante algún servicio del Seguro de Enfermedad y que no requiera la baja, serán abonadas las horas de ausencia, mediante la presentación del oportuno volante justificativo del facultativo correspondiente.

Art. 47. — *Permisos de matrimonio.* En caso de matrimonio, el personal que se halle en esta circunstancia, tendrá derecho a un permiso de 13 días contados de lunes a viernes, excepto festivos y descansos, a contar desde el primer día laboral de ausencia, con la percepción de los haberes correspondientes a su nivel.

Art. 48. — *Permisos por distintos motivos familiares.* Los permisos por motivos familiares están establecidos tanto por su cuantía, como por los casos de que se traten en el Convenio Colectivo de empresa.

Art. 49. — *Excedencia voluntaria.* El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor de 1 año y no mayor de 5 años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Convenio Colectivo Sindical y Estatuto del Trabajador, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo a la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Únicamente al excedente de un año la empresa admitirá al trabajador automáticamente en un puesto de trabajo de igual calificación, pero no obligatoriamente en su primitivo puesto de trabajo.

En tal caso el ocupante del puesto de trabajo ocupado durante un año volverá a su primitivo puesto.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto en la empresa, pero conservará la antigüedad anterior que tuviera antes de la excedencia.

Art. 50. — *Excedencia forzosa.* El personal pasará a esta situación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- A) Elección para cargo político.
- B) Ejercicio de algún cargo del Estado, Corporaciones Locales u Organizaciones Sindicales.
- C) Enfermedad, después de transcurrido el plazo de Incapacidad Laboral Transitoria, hasta el agotamiento del plazo legal que establece la Ley.

En los casos A y B, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. Al reincorporarse se le otorgará el derecho a ocupar la

misma plaza que el interesado ocupaba antes de su excedencia. Dicho reingreso, deberá solicitarlo dentro del mes siguiente a la conclusión en el cargo que desempeñaba; en estos casos, la excedencia forzosa se considerará como en activo a todos los efectos, de antigüedad.

El trabajador enfermo tendrá derecho a las prestaciones previstas en la vigente Ley de la Seguridad Social.

Art. 51. — *Servicio Militar.* Los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir su Servicio Militar, obligatorio o el voluntario para anticipar aquél, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándoseles este tiempo a efectos de antigüedad como tiempo servido a la empresa.

El personal en esta situación percibirá íntegramente todas las pagas extraordinarias, como asimismo, las prestaciones periódicas de protección a la familia, siempre que antes de su incorporación a filas las viniera percibiendo.

CAPITULO IX

CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 52. — *Niveles de retribución.* Las retribuciones en la La Cellophane Española, S. A., están estudiadas en razón del contenido de cada puesto de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta para estos efectos, todos los condicionamientos que intervienen en los mismos para posteriormente ser incluidos los puestos de trabajo en niveles retributivos.

Las bases de estos niveles retributivos han sido consideradas en percepciones anuales brutas a todos los efectos, aun cuando hayan sido incluidas después en cantidades mensuales o diarias en los cuadros que figuran en el Convenio Colectivo de empresa a efectos puramente prácticos. Igualmente se han determinado posteriormente, la cuantía de las pagas extraordinarias y los conceptos que deben tenerse en cuenta.

Art. 53. — *Clasificación profesional.* No obstante, la clasificación de personal dentro de niveles en virtud de lo convenido, se adscriben en la actualidad y a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social, en los grupos de Tarifa siguientes:

Niveles IV al IX	Jefes	Tarifa 1
Niveles II y III	Jefes	Tarifa 2
Niveles I	Jefes	Tarifa 3
	Maestros de Sala	Tarifa 4
	Contramaestros	Tarifa 4
	Administrativos	Tarifa 5
Niveles XIV al XVI	Subalternos	Tarifa 6
	Auxiliar adminis.	Tarifa 7
	Operarios	Tarifa 8
	Subalternos	Tarifa 6
Niveles XIII	Operarios	Tarifa 9
	Auxiliar adminis.	Tarifa 7
	Subalternos	Tarifa 6
Niveles X al XII	Operarios	Tarifa 10

Esta distribución o similar, se establecerá con cualquier sistema de valoración que se implante, manteniéndose «ad personam» el grupo de cotización que ostentaba el 31/12/81, caso de ser más beneficioso.

TITULO 3

REMUNERACIONES

CAPITULO X

Art. 54. — Los diferentes conceptos de remuneración en orden a la prestación que los trabajadores dedican a la empresa, vienen determinados en el Convenio Colectivo de la empresa.

Art. 55. — *Sueldo o Salario Base.* Este concepto económico figura en los cuadros de retribución del Convenio Colectivo y consiste en la cantidad que determina la base para aplicar el premio de antigüedad en cada puesto de trabajo.

Todo el personal disfrutará además de los emolumentos que se especifican en el Convenio, de un Plus a su antigüedad en la empresa, que consistirá en la aplicación de dos trienios del 5 por 100 y quinquenios del 10 por 100 sobre los salarios o sueldos base convenidos con un máximo del 60 por 100.

Art. 56. — *Cómputo de antigüedad.* Los trienios y quinquenios se computarán de los años de servicio prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado.

Asimismo se estimarán los servicios prestados, en el período de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa, computándose el tiempo para este premio, a partir del primer día del mes siguiente al ingreso del trabajador.

Los que asciendan de nivel o también de grupo, percibirán los aumentos por tiempo de servicio, calculados sobre los sueldos base del nuevo nivel que ocupen. Igualmente, se estimará en dicho nuevo nivel, el período de tiempo transcurrido desde que se aplicó el último aumento por antigüedad.

En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por voluntad propia, sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente ingrese en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha que le corresponda por el último ingreso, perdiendo los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 57. — *Pagas extras.* Siendo los haberes pactados anuales, se estará a los efectos de este artículo, a lo acordado en el Convenio Colectivo de empresa.

Art. 58. — *Participación en la producción.* Con objeto de hacer participe a todo el personal por su colaboración en el proceso productivo, se establece una dotación con este concepto que estará regulado en el Convenio Colectivo de empresa, tanto en su cuantía como la forma de reparto.

Art. 60. — *Trabajos de categoría superior.* El trabajador, sea cual fuere su categoría profesional, podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales de necesidad y corta du-

ración no superior a tres meses, salvo para sustitución de trabajadores que se encuentren en el Servicio Militar, en incapacidad transitoria por enfermedad o accidente, en disfrute de licencia o excedencia, convocándose en la semana siguiente a finalizar el plazo indicado, el concurso correspondiente para provisión de vacantes, advirtiéndose al trabajador interesado que lo suple únicamente.

En este supuesto se abonará la diferencia por puesto superior durante el tiempo en que se desempeñe el puesto superior.

Art. 61. — *Plus de Toxicidad.* Se percibirá un 20 por 100 sobre los conceptos retributivos de sueldo base y diferencia puesto de trabajos diarios, excluida la antigüedad, en aquellas secciones o puestos de trabajo donde lo establezca la autoridad competente y hasta tanto no desaparezcan las causas por las que fue establecido éste. Este porcentaje podrá ser inferior en todo caso si lo decidiera la autoridad laboral competente.

CAPITULO XI

LUGAR Y FORMA DE PAGO

Art. 62. — Los haberes tanto diarios como mensuales se liquidarán mensualmente. Los días en que se llevarán a cabo estas liquidaciones serán siempre antes del día 5 de cada mes.

Art. 63. — El percibo del metálico correspondiente a los haberes, se hará a través de la entidad bancaria que cada trabajador haya determinado.

TITULO 4

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

CAPITULO XII

Generalidades

Art. 64. — *Competencia.* Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de premiar y corregir disciplinariamente a los trabajadores de la empresa que se hagan acreedores a ello.

No obstante, los Jefes de Sección, deben proponer a la Dirección, tanto en lo concerniente a premios como a sanciones, objetivamente, sus apreciaciones, dado que los distintos niveles de mando tienen como facultad y responsabilidad, tanto el proponer premios como proponer sanciones, debiendo en todo momento hacerse dignos de la confianza en ellos depositada, mediante el ejercicio justo y objetivo de sus facultades, ya que de no ser así, contraen grave responsabilidad, que será exigida por la Dirección de la empresa.

Art. 65. — *Premios.* Se consideran como motivos dignos de premio, los siguientes:

- 1) Actos heroicos.
- 2) Actos meritorios.
- 3) Espíritu de servicio.
- 4) Espíritu de fidelidad.
- 5) Afán de superación.
- 6) Puntualidad y asistencia al trabajo.

Art. 66. — *Actos heroicos.* Se consideran los que con grave riesgo de su vida o integridad corporal, rea-

lice un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones. Aumentará los merecimientos del hecho, si se da la circunstancia de no hallarse de servicio quien lo haya realizado.

Art. 67. — *Actos meritorios.* Se consideran los que no exigiendo una grave exposición de su vida o integridad, si necesitan una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio. También en este caso aumentará los merecimientos, el hecho de no hallarse de servicio quien lo realice.

Art. 68. — *Espíritu de servicio.* Consiste en realizar éste, de forma no corriente y formularia, sino como entrega total de las facultades todas del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y subordinando a ello su comodidad e incluso a veces, su interés particular, sin nada ni nadie que se lo exija.

Art. 69. — *Espíritu de fidelidad.* Se acredita éste por los servicios continuados a la empresa durante un periodo de 25 a 40 años, sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo por tiempo superior a tres meses y sin que medie sanción por falta muy grave durante los tres últimos años.

Art. 70. — *Afán de superación profesional.* Se considera así en los casos en que el trabajador en lugar de cumplir su trabajo de un modo formulario y corriente, se siente acuciado a mejorar su formación teórico-práctica y su experiencia, para ser más útil en su trabajo y alcanzar niveles de superior categoría.

Art. 71. — *Puntualidad y asistencia al trabajo.* Se le considera con merecimientos para este premio, al personal subalterno, cualificado y no cualificado que a lo largo de todo el año no haya faltado al trabajo ni se haya retrasado en la entrada a su servicio. No se consideran como faltas las pérdidas de jornada de trabajo como consecuencia de accidente o por los motivos familiares y cargos sindicales establecidos en el Convenio Colectivo.

Art. 72. — *Recompensas.* Se establecen las siguientes recompensas:

- a) Para los actos heroicos, recompensa de 2.000 a 10.000 pesetas, pudiendo ir acompañada de aumento de vacaciones.
- b) Para los actos meritorios, recompensa de 500 a 5.000 pesetas.
- c) Para el espíritu de servicio, recompensa de 500 a 1.500 pesetas.
- d) Para el espíritu de fidelidad, un reloj y una gratificación consistente en una mensualidad de su sueldo total a los 25 años de servicio a la empresa y dos mensualidades del total, igualmente al cumplir los 40 años de servicio. El día que se haga efectivo este premio se considerará como libre de servicio para los interesados.
- e) Para el afán de superación profesional, la misma que para el espíritu de servicio.

f) Para la puntualidad y asistencia al trabajo, recompensa de 500 a 1.000 pesetas anuales.

g) Para el premio de asistencia y puntualidad mensual, se establece la recompensa de un día del sueldo base acumulativo, a percibir en el momento de comenzar sus vacaciones anuales. Tendrá derecho a este premio, únicamente el personal que fiche y no haya faltado ni se haya retrasado por ningún concepto a lo largo de todo el mes.

h) Se establece igualmente un premio de iniciativas o sugerencias que puedan beneficiar a la empresa o que puedan proporcionar una mayor seguridad en el trabajo, a cuyos efectos los Jefes de Sección propondrán todas las habidas en su Sección, exponiendo las ventajas que de su aplicación puedan resultar. A la vista de las sugerencias o iniciativas, la Dirección, oído en todo caso el Comité de empresa, determinará el premio que corresponde a cada una de ellas.

i) En todo caso, en todos los apartados excepción hecha del f) y g), podrán ir acompañados los premios de un escrito de la empresa en que se haga constar el hecho origen del premio.

Art. 73. — *Otros premios.* Además de los premios enunciados, la empresa podrá conceder becas o viajes de estudio a aquellos de sus trabajadores que considere acreedores a ellos.

Art. 74. — *Faltas.* Las faltas cometidas por el personal de «La Cellophane Española, S. A.», se clasifican según su importancia en leves, graves y muy graves.

Art. 75. — *Circunstancias concurrentes.* Con el fin de calificar con toda objetividad el Jefe de la Sección a que pertenezca el trabajador que haya cometido la falta, deberá hacer constar las circunstancias concurrentes a los efectos de que sean tenidas en cuenta, al aplicar la sanción que corresponda en justicia.

Se consideran como modificativas de la responsabilidad, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Reincidencias y reiteración.
- Imprudencia, simple intención y malicia.
- Ligereza o ingenuidad y advertencia plena.
- Educación, formación y competencia.
- Escándalo, reserva.
- Gravedad del daño causado.
- Estado anímico o fisiológico.

Art. 76. — *Proceso a seguir en las faltas y defensa.* El proceso a seguir cuando se comete una falta será:

El trabajador y/o el mando intermedio denunciarán por escrito la falta cometida al Jefe de Sección.

Este, recabará los datos necesarios y gestionará ante quien sea preciso lo que proceda.

En el esclarecimiento de los hechos estarán presentes el Jefe de Sección, el interesado y el representante de la Dirección Social.

El interesado tendrá derecho, si así lo desea, a que esté presente un representante del Comité de empresa o Sección Sindical.

En cuanto a los posibles testigos a presentar, ambas partes tendrán derecho a convocar a los que crean conveniente.

Art. 77. — *Faltas leves.* Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es pequeño.

Se consideran como tales:

1.—La falta al trabajo durante media o una jornada.

2.—No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo.

3.—La falta de limpieza en las máquinas o herramientas.

4.—Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.

5.—Dejar papeles, trapos o desperdicios fuera de los lugares designados para recogerlos.

6.—Abandonar el puesto de trabajo antes de sonar la hora de salida del trabajo, salvo si están autorizados expresamente, o si ya ha efectuado su relevo.

7.—Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de la dependencia de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podría ser consideradas como falta grave o muy graves.

8.—La inobservancia de las normas generales de educación dentro del trabajo con los Jefes o compañeros.

9.—El incumplimiento de las prescripciones establecidas en este anexo, siempre que no impliquen falta grave.

10.—En el plazo de un mes. El no estar en el puesto de trabajo al toque de sirena.

En la primera ocasión, llamada de atención verbal por el Departamento de Personal.

En la segunda ocasión, llamada de atención verbal por el Departamento de Personal.

En la tercera ocasión, llamada de atención por escrito.

En la cuarta ocasión, suspensión de empleo y sueldo por un día.

Siempre que los retrasos no tengan la oportuna justificación.

11.—No comunicar a los Jefes las lesiones que se produzcan los trabajadores o dejar de presentarse inmediatamente en los Servicios Médicos, aun cuando se consideren leves las lesiones.

Art. 78. — *Faltas graves.* Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es sensiblemente grave.

Se consideran como tales:

1.—La reiteración de las faltas leves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del periodo de un mes, a partir de la falta anterior.

2.—Faltar al trabajo dos días al mes sin justificación.

3.—Faltar un día al mes que sea el inmediato anterior o posterior a una fiesta.

4.—Encubrir al autor o autores de una falta grave.

5.—La obstrucción de las órdenes de los Jefes y negligencia en su cumplimiento.

6.—La disminución grave o continuada en el rendimiento del trabajo.

7.—La embriaguez no habitual dentro del trabajo.

8.—Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada.

9.—La coacción o consejo a los compañeros para disminuir el rendimiento.

10.—El no acudir al trabajo en los casos de fuerza mayor o perentoria necesidad.

11.—Fumar, encender cerillas o encendedores, en los sitios expresamente prohibidos, señalizados como tales.

12.—La falta grave de respeto y disciplina contra los Directores, Encargados o Superiores de cualquier clase, así como la dureza de trato y falta de respeto a los trabajadores que estén a sus órdenes.

13.—Las falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros.

14.—El quebranto o violación de secretos, o la reserva obligada, sin que se produzca gran perjuicio a la empresa.

15.—Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él, ausentarse sin licencia del centro de trabajo, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente y que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

16.—Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de mes natural.

17.—En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.

Art. 79. — *Faltas muy graves.* Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es tal, que perturba fuertemente la vida normal de la empresa.

Se consideran como tales:

1.—La reincidencia de las faltas graves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del periodo de seis meses a partir de la falta anterior.

2.—12 faltas repetidas o injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo durante 6 meses ó 20 durante un año.

3.—El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en los asuntos confiados.

4.—El hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5.—Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6.—Los actos que afecten gravemente a la probidad del trabajador dando lugar a la intervención de los Tribunales de Justicia y entre ellos, muy especialmente, los hurtos, actos deshonestos, sustracciones, sobornos y en general, todos los que tengan carácter de delito.

7.—El abuso de autoridad con los inferiores.

8.—La realización, dentro de las horas de trabajo, de tareas que no sean la propias de su cometido siempre que éstas no hayan sido autorizadas por un superior.

9.—La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

10.—La revelación a personas ajenas a la empresa de datos de reserva obligada.

11.—La dedicación a actividades que impliquen competencia a la empresa.

12.—La embriaguez durante el trabajo si es habitual.

13.—La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, cuando se haya llamado la atención y sea de tal naturaleza, que signifique peligro de contagio o produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

14.—El ocasionar riñas o pendencias injustificadas con los compañeros de trabajo.

15.—La falsedad en los datos de la documentación exigida para el ingreso en la fábrica o de las declaraciones juradas que solicite la empresa para uso propio.

16.—Los malos tratos de palabra y obra o falta muy grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros o subordinados.

17.—Causarse intencionadamente lesiones para hacerlas pasar por accidentes de trabajo y procurar que se le consideren como tales, las producidas fuera del recinto de la fábrica.

18.—Los actos de sabotaje.

19.—Colocar en grave riesgo de accidente a un compañero u ocasionar peligro de avería a la empresa, por imprudencia, estando dentro de la empresa.

20.—La modificación, por propia cuenta sin autorización de los aparatos o dispositivos de protección, la sanción se impondrá previa información del Comité de Seguridad.

21.—Modificar o falsear datos en los documentos de control de trabajo.

22.—En general, todas las infracciones a este anexo, en las que concurren los agravantes de desobediencia, mala fe, violencia o menosprecio.

23.—Llevar armas y explosivos.

Art. 80. — *Sanciones.* Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación o la sanción se dé al personal la oportunidad de corregirse.

Art. 81. — *Clases de sanciones.* Las sanciones a imponer, según la falta cometida, las circunstancias modificativas, concurrentes y al grado de participación del inculpado, son las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Salvo la amonestación verbal, se comunicarán por escrito el resto de las sanciones al trabajador.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Despido.

Art. 82. — *Suspensión inmediata de empleo y sueldo.* En caso de falta muy grave y que la Dirección lo estime necesario, podrá acordarse como medida previa, la suspensión de empleo y sueldo, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse posteriormente.

En tal caso y recurrida la sanción por el trabajador, el Magistrado de Trabajo podrá acordar sobre las consecuencias económicas de tal medida.

Art. 83. — *Recursos ante la Magistratura de Trabajo.* Las sanciones serán recurribles ante la Magistratura de Trabajo, en el término de quince días, a partir de la fecha en que fue ésta comunicada al interesado.

Salvo en el caso de despido, la resolución que dicte la Magistratura será irrevocable y en el caso de despido improcedente, el Comité de empresa y Dirección estudiarán el asunto.

Art. 84. — Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Art. 85. — *Expedientes.* No es preceptivo la incoación de expediente para sancionar las faltas cometidas por el personal, igualmente podrá ordenarse su apertura por Dirección, en los casos que se estime oportuno. Sin embargo, también podrá realizarse por el Comité de empresa o las Secciones Sindicales.

Art. 86. — *Modificación de sanciones.* Las sanciones por faltas leves, podrán en algunos casos ser comunicadas verbalmente y confirmadas posteriormente por escrito. Las sanciones por faltas graves y muy graves, serán comunicadas por escrito.

En toda falta comunicada por escrito, deberá el productor interesado firmar el enterado en el lugar correspondiente, caso de negarse, lo hará en su lugar un compañero y el encargado de entregarle dicha comunicación.

Art. 87. — *Expediente personal.* Tanto los premios como cualquier otro acto merecedor de ello, dará lugar a la inserción de una anotación favorable en su expediente personal.

Igualmente, toda sanción dará lugar a la inserción de anotación desfavorable.

Art. 88. — *Cancelación de notas.* Las notas desfavorables por falta leve, quedarán anuladas en el caso de transcurrir dos meses sin otra sanción.

Las faltas graves serán anuladas si el interesado no hubiera sido sancionado durante 6 meses.

En los casos de faltas muy graves, será preciso que haya transcurrido dos años sin reincidir en nueva sanción.

Art. 89. — *Prescripción de faltas.* Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles de trabajo del interesado, a contar desde la fecha en que fueron cometidas o desde que la empresa haya tenido o podido tener conocimiento de la misma.

Las graves a los 20 días hábiles de trabajo del interesado, y las muy graves a los sesenta días hábiles de trabajo del interesado, si en tal plazo no se procede a la imposición de sanción o a la apertura de expediente.

Art. 90. — *Cumplimiento sanción.* Las sanciones por faltas leves, serán cumplidas dentro del mes siguiente a la comunicación de las mismas.

En cuanto a las faltas graves, el plazo para el comienzo del cumplimiento será de dos meses y tres meses para las muy graves.

TITULO 5

MEDIDAS ESPECIALES DE PREVENCIÓN E HIGIENE

CAPITULO XIII

Comité de seguridad

Art. 91. — Tanto la Dirección de la empresa como la representación social, conscientes de la responsabilidad que tienen de velar por la salud e integridad de cuantos trabajan en la empresa, se comprometen y obligan a observar las prevenciones contenidas en la Ordenanza General de Prevención e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971 y asimismo de cuantas disposiciones complementarias se dicten a este respecto.

1.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se consideran como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límite umbral conforme a la Legislación Española utilizada por el Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo.

1.2. En cada área homogénea dentro de fábrica se llevará el registro periódico determinado por el Comité de Seguridad e Higiene de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado por el Comité de Seguridad e Higiene para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se preverán evitando: 1. Su generación. 2. Su emisión. 3. Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no genere riesgos que superen los referidos valores límite umbral.

1.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social, como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este anexo considerada como enfermedad profesional.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho año.

1.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de

trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.9. Teniendo en cuenta la determinada fabricación del producto y su afinidad con otros centros de producción en el extranjero, se tendrán en cuenta las disposiciones que, sobre esta materia adopten en dichos centros, para transcribir en este o sucesivos anexos las normas que se consideren como muy importantes y que no figuren en este.

1.10. La parte empresarial se compromete a recabar información sobre la reducción de los gases, vapores, humos, ruidos y agentes de carácter contaminante y a observar las normas para evitar las consecuencias ecológicas que se pudieran derivar.

COMPOSICION DEL COMITE

Art. 92. — El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto por 14 miembros, siete en representación de la empresa, en los que estarán incluidos el Jefe de Seguridad e Higiene, el responsable de los Servicios Médicos y el Jefe de Mantenimiento y siete en representación social, elegidos por el Comité de empresa, el cual procurará obtener la mayor representación de las diferentes áreas de fábrica.

Será Presidente de este Comité el Jefe de Seguridad e Higiene.

Art. 93. — El Secretario será elegido por el Comité de Seguridad e Higiene.

REUNIONES

Art. 94. — El Comité se reunirá, al menos mensualmente, y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa, o a petición fundada de tres o más miembros.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

El Comité, por cada reunión que celebre, extenderá acta correspondiente, en la que remitirá una copia al Comité de empresa y a la Dirección de empresa, para que tenga carácter ejecutivo. Además se enviará copia al Delegado de Trabajo y Secciones Sindicales, con representación en la empresa.

FUNCIONES

Art. 95. — Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene, las de promover en el seno de la empresa la observación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las de estudiar, proponer, vigilar e informar en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

El Departamento de Seguridad estudiará cada puesto de trabajo en función de la seguridad precisa en el mismo y protección personal del ocupante, y previa deliberación en el Comité de Seguridad de las medidas propuestas, establecerá las medidas oportunas, establecerá las seguridades de las instalaciones, así como las personales. El Comité de Seguridad ve-

lará porque las disposiciones propuestas sean cumplidas.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiere riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán realizar visitas a los lugares de trabajo, conocer las condiciones de orden y limpieza en las instalaciones, máquinas, herramientas, ambientes y proceso laboral, constatando los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores.

El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo, a fin del total cumplimiento de los puntos antes mencionados, y todos aquellos aspectos relacionados con la salud y protección del trabajador.

La información recogida por estos servicios, no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores, así como del montaje del presupuesto a dicho fin. Acto seguido, emitirá opiniones acerca del mismo.

El Comité de Seguridad e Higiene estará obligada a convocar cuando lo crea oportuno, cursillos de formación y enseñanza de medios preventivos o similares que estén bajo la línea de una información mayor de cara al trabajador, de los peligros y métodos de combatir los que en este campo se refieran.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tenga repercusión sobre la salud física y mental de los trabajadores.

PREVENCIONES GENERALES

Art. 96. —

1. *Iluminación.* — La iluminación, siempre que sea posible, será natural, garantizada mediante lucernarios, ventanas y claraboyas; se procurará que la intensidad luminosa sea uniforme.

Dentro de cada sección se llevará a cabo la limpieza de las superficies iluminantes periódicamente, para garantizar dicha transparencia.

A falta de luz natural, todas las dependencias de la empresa contarán con iluminación artificial de intensidad suficiente y adecuada, para evitar contrastes fuertes de luz y sombras, a fin de apreciar los objetos en sus tres dimensiones.

Se evitarán los reflejos de las superficies brillantes pintando las máquinas con colores mates.

En los locales que lo requieran, para evitar los peligros, la iluminación será antideflagrante.

En todos los centros de trabajo se dispondrá de medios de iluminación de emergencia adecuados a las dimensiones de los locales y número de trabajadores ocupados simultáneamente, capaz de mantener al menos durante una hora una intensidad de cinco lux y su fuente de energía será independiente del sistema de iluminación normal.

2. *Ventilación, temperatura y humedad.* — En las dependencias de la empresa se mantendrán por medios naturales o artificiales, condiciones ambientales que permitan el procedimiento de fabricación, evitando el exceso de frío, calor, humedad o sequedad, polvo, olores desagradables y vapores.

3. *Ruidos.* — Los ruidos se evitarán, en lo posible, en todas las dependencias y en aquellos casos en que la fabricación no permita eliminarlos: se dotará al personal de aparatos de protección personal que eviten la repercusión y sus consecuencias, siendo obligatorio su uso siempre en tales lugares.

4. *Limpieza de locales.* — Es deseo de la empresa el mantener todos los lugares de trabajo en perfecto estado de limpieza. Para ello es preciso ante todo, no depositar restos ni desperdicios de ninguna clase, fuera de los recipientes colocados a estos efectos.

Los pavimentos no estarán nunca encharcados y se conservarán limpios de grasas, aceites, viscosa, barnices y trozos de película que pudieran producir accidentes al resbalar.

Los locales se someterán a su limpieza, con la frecuencia necesaria, evitando por todos los medios posibles el levantamiento de polvo.

Los trabajadores que manejen los aparatos y útiles de limpieza, los conservarán en perfecto estado de limpieza y conservación. Si fuera necesario, se les proveerá de los aparatos de protección personal que sean precisos.

Deberán extremarse la limpieza de ventanas y tragaluces para evitar que la acumulación del polvo y otras materias impidan la iluminación de los locales: para ello, se dotará al personal de los útiles necesarios para su más fácil limpieza y, en caso necesario, todo lo que se precise para evitar los riesgos de caída al realizar la misma.

5. *Limpieza de exteriores.* — Las calles o vías de tránsito peatonal dentro de fábrica, permanecerán limpias de obstáculos, suciedad, charcos, etc.

El pavimento será uniforme y el trabajador que circule por ellas dispondrá de aceras con la anchura necesaria para mayor seguridad.

SERVICIOS DE HIGIENE

Art. 97. —

1. *Abastecimiento de agua potable.* — Se colocarán grifos en lugares adecuados, que permitan cubrir esta necesidad.

El personal deberá cuidar las instalaciones, cerrando los grifos después de haber hecho uso de ellos.

Queda prohibido el aplicar los labios directamente a los grifos, al igual que trasegar agua para la bebida en vasijas, barriles u otros recipientes abiertos.

2. *Vestuarios y aseos.* — Todas las dependencias dispondrán de vestuarios adecuados, en los que cada trabajador dispondrá de un armario o taquilla individual con llave, para guardar la ropa y el calzado. También estarán provistas de asiento.

Los aseos dispondrán de un lavabo de agua corriente, provisto de jabón por cada diez empleados o fracción, un espejo de dimensiones adecuadas por cada veinticinco o fracción, dotando de toalla individual, que será de uso privado, de las cuales se proveerá a los trabajadores en la cantidad de dos al año.

3. *Duchas.* — En las secciones en que por la índole del trabajo sea necesario, se instalarán duchas de agua fría y caliente por cada diez trabajadores que trabajen en un mismo turno de trabajo, teniendo los trabajadores la obligación ineludible de hacer uso debido de este servicio, conservando en buen estado la instalación.

4. *Instalaciones sanitarias.* — La empresa dispone de unos servicios médicos, donde recibe asistencia todo el personal que lo precise.

En caso de accidente, todo trabajador debe personarse obligatoriamente o ser trasladado a estos servicios, a fin de tomar las medidas que se estimen necesarias, siendo el personal sanitario quien únicamente dispone sobre el traslado del herido a un centro clínico.

El trabajador deberá comunicar al mando superior, el motivo de la ausencia. El mando redactará el parte correspondiente en los talones al efecto.

En las secciones habrá un botiquín provisto con los elementos imprescindibles para una cura de urgencia, sin que ello quiera significar que no debe ir el trabajador accidentado a los Servicios Médicos para dar cuenta de su accidente.

En la fábrica se colocará en lugares estratégicos, camillas para el mejor traslado de los heridos.

ELECTRICIDAD

Art. 98. —

a) *Inaccesibilidad a las instalaciones eléctricas.* — En las instalaciones eléctricas, solamente se permitirá la entrada al personal propio de este servicio, quedando prohibida la entrada y manipulación en instalaciones, al personal ajeno a este departamento.

Los lugares de paso de instalaciones de alta tensión, estarán protegidas desde el suelo con cierres metálicos, con una altura mínima de 2,20 mts. y provistos de señales de advertencia.

b) *Soldadura eléctrica.* — Para la utilización de la soldadura eléctrica, son obligatorias las siguientes prescripciones:

Las masas de cada aparato de soldadura estarán puestas a tierra, así como uno de los conductores del circuito de utilización para la soldadura.

(CONTINUARA)

Ayuntamiento de Aranda de Duero

Aprobado por el Ayuntamiento Pleno el Presupuesto Municipal para el ejercicio de 1984 se anuncia que estará de manifiesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento, por espacio de 15 días hábiles siguientes a la publicación de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante el cual se admitirán reclamaciones ante esta Corporación, cuyo Pleno resolverá en el plazo de treinta días, transcurridos los cuales sin resolución expira, se entenderán denegadas.

De no existir reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente sin necesidad de nuevo acuerdo.

El desarrollo a nivel de capítulo es el siguiente:

Ingresos

A) Operaciones corrientes.

1.—Impuestos directos, pesetas 182.545.458.

2.—Impuestos indirectos, pesetas 40.910.666.

3.—Tasas y otros ingresos, pesetas 127.643.814.

4.—Transferencias corrientes pesetas 168.370.341.

5.—Ingresos patrimoniales, pesetas 1.388.589.

B) Operaciones de capital.

6.—Enajenación de inversiones reales, 100.000 pesetas.

8.—Variación de activos financieros, 2.000.000 de pesetas.

Total, 522.958.868 pesetas.

Gastos

A) Operaciones corrientes.

1.—Remuneraciones del personal, 243.958.868 pesetas.

2.—Compra de bienes corrientes y de servicios, 179.500.000 pesetas.

3.—Intereses, 77.000.000 pesetas.

4.—Transferencias corrientes, pesetas 8.500.000.

B) Operaciones de capital.

6.—Inversiones reales, 5.000.000 de pesetas.

8.—Variación de activos financieros, 2.000.000 de pesetas.

9.—Variación de pasivos financieros, 7.000.000 de pesetas.

Total, 522.958.868 pesetas.

En Aranda de Duero, a 27 de marzo de 1984. — El Alcalde, Rafael de las Heras.

Ayuntamiento de Contreras

Aprobado por esta Corporación Municipal el proyecto de instalación eléctrica de alumbrado público, elaborado por el Ingeniero Industrial D. José Ramón Miguel Izquierdo, por importe de 2.153.161 pesetas, se expone al público, al objeto de que pueda ser examinado y presentar las observaciones o reclamaciones a que hubiere lugar, durante treinta días.

Contreras, 27 de marzo de 1984. —El Alcalde, Carlos Santamaría Cibrán.

Subastas y Concursos

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Negociado de contratación

Objeto de la licitación. — La adquisición, mediante concierto directo, de diverso vestuario con destino al personal de la Policía Municipal, desglosado en varios lotes.

Reclamaciones. — Dentro de los ocho días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia podrán interponerse reclamaciones contra el pliego de condiciones, procediéndose, en su caso, al aplazamiento de la licitación cuando resulte necesario.

Tipo de licitación. — El tipo de licitación global se fija en la cantidad de 2.884.440 pesetas, a la baja.

Garantías. — La fianza provisional y la definitiva por los porcentajes máximos señalados en el Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Representación de proposiciones. Deberá hacerse en el Negociado de Contratación de este Ayuntamiento en cualquiera de los días y horas hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el «Boletín Oficial» de la provincia y hasta las trece horas del día anterior al de la apertura de plicas.

Apertura de plicas. — En el salón de sesiones de la Casa Consistorial a los 13 días hábiles conta-

dos a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el «Boletín Oficial» de la provincia, a las trece horas.

Otros detalles. — El expediente junto con las bases, características del vestuario, modelo de proposición, etc., se halla de manifiesto en el Negociado de Contratación a disposición de los señores contratistas.

Burgos, a 30 de marzo de 1984. El Alcalde (ilegible).

2140.—4.785,00

Ayuntamiento de San Millán de Lara

Debidamente autorizado por ICONA y aprobado por los Ayuntamientos de Tinieblas de la Sierra y San Millán de Lara el pliego de condiciones, se anuncia la subasta para el aprovechamiento del monte comunal La Bastera, el cual se realizará de acuerdo con los siguientes puntos:

1.º Objeto: El Aprovechamiento de leñas del Monte La Bastera; que linda: zona Norte, Monte La Rein; Oeste, término de Tañabueyes; Sur, Monte particular de San Millán de Lara; para 600 metros cúbicos de leñas.

2.º El precio de tasación será el de doscientas mil pesetas, más gastos de anuncios e impuestos de «ICONA».

3.º Fianza: Tres por 100 provisional y 6 por 100 en definitiva.

4.º La subasta tendrá lugar a las 13 horas del décimo día hábil siguiente al que aparezca este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

5.º La presentación de proposiciones hasta las 12 horas del mismo día de la subasta.

De quedar desierta se celebrará segunda subasta transcurridos diez días hábiles de celebrada la primera y con las mismas bases y condiciones.

El pliego de condiciones y demás documentos se hallan de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento de San Millán de Lara, donde pueden examinarse y presentar las reclamaciones dentro del plazo de 8 días al de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Los pliegos de subasta se presentarán en el Ayuntamiento de San

Millán, donde se celebrará dicho acto.

San Millán de Lara, a 25 de marzo de 1984. — Los Alcaldes (ilegibles).

Modelo de proposición

Don vecino de provincia de domiciliado en la calle número titular del D.N.I. enterado de la subasta anunciada por ese Ayuntamiento de Tinieblas y San Millán, para el aprovechamiento de leñas en el Monte Comunerero de y teniendo conocimiento del pliego de condiciones que va a regir en la subasta, ofrezco la cantidad de (en letra y número).

A los efectos oportunos declaro no hallarme incurso en ninguna de las causas de incapacidad ni incompatibilidad previstas en el Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Lugar, fecha y firma.

San Millán de Lara, a 25 de marzo de 1984. — El Alcalde (ilegible).

2034.—6.280,00

Ayuntamiento de Quintanilla-Tordueles

A resultas de posibles reclamaciones al pliego, el cual queda expuesto al público por ocho días, se anuncia la siguiente subasta:

Objeto: Arriendo coto privado de caza de Quintanilla del Agua, número BU-10.231, con una superficie de 2.850 Has.

Duración del contrato: Seis anualidades.

Tipo de licitación: 1.700.000 pesetas (un millón setecientas mil pesetas) anuales. El precio de adjudicación se verá incrementado en un 10 por 100 más a partir de la segunda anualidad y cada año.

Garantías: La provisional el dos por 100 del tipo de licitación y la definitiva el 5 por 100 del precio de adjudicación.

Proposiciones: Las proposiciones serán presentadas en la Secretaría del Ayuntamiento, durante las horas de oficina, desde el día siguiente hábil al de la publicación de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, hasta las doce horas del día

en que se cumplan veinte días también hábiles.

La apertura de pliegos tendrá lugar en la Casa Consistorial, a las trece horas del día siguiente hábil de la terminación del plazo anterior, bajo la presidencia del señor Alcalde o concejal designado, con asistencia del Secretario de la Corporación.

Modelo de proposición

Don, de ... años, estado .., profesión domiciliado en con D.N.I. número en nombre propio o en representación de (que deberá justificar), enterado del pliego de condiciones por el que se regirá la subasta de arriendo de la caza del coto privado de Quintanilla del Agua, a ellas se somete y ofrece en concepto de arriendo la cantidad anual de pesetas (en letra y número)

Lugar, fecha y firma.

Documentos a unir: Resguardo de la Fianza Provisional y declaración jurada de capacidad para optar a esta subasta a los efectos del artículo 30 del Reglamento de Contratación.

Resto de condiciones conforme al Pliego de Condiciones.

Quintanilla del Agua, a 26 de marzo de 1984. — El Alcalde (ilegible).

2059.—3.895,00

Ayuntamiento de Quintanilla Vivar

Cumplidos los trámites reglamentarios, en ejecución de acuerdo adoptado por este Ayuntamiento, se anuncia licitación para optar al arriendo de una finca urbana, propiedad del Ayuntamiento, de acuerdo con lo siguiente:

Objeto del contrato. — Arriendo de una finca urbana, enclavada en la Plaza Mayor, que linda por la derecha entrando Isidoro García; izquierda, José Sáiz García; espalda, Isidoro García; y frente, plaza.

Consta de planta y dos pisos.

Tipo de licitación. — El tipo de licitación para participar en la subasta será de 96.000 pesetas anuales, más el tanto por ciento de incremento por carestía de vida por año.

Duración del contrato. — Será de diez años, a contar desde el día de la adjudicación definitiva hasta el mismo día y mes de 1994.

Garantía provisional. — El 3% del precio de licitación y la definitiva el 6% del precio de la adjudicación.

Proposiciones. — Podrán presentarse hasta las doce horas del día siguiente después de transcurridos diez días hábiles contados a partir del posterior, también hábil, al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Apertura de pliegos. — Al día siguiente hábil concedido para la presentación de proposiciones a la hora de las doce de la mañana.

De quedar desierta esta subasta se celebrará una segunda al décimo día hábil, a contar del siguiente a la celebración de la primera, a la misma hora y lugar y bajo el mismo tipo y pliego de condiciones.

Modelo de proposición

Don, mayor de edad, con D. N. I. núm., vecino de con domicilio en, enterado del pliego de condiciones que ha de regir la subasta pública anunciada en el «Boletín Oficial» de la provincia número, de fecha, se comprometo a tomar en arriendo la finca urbana, ofreciendo de renta anual pesetas, más el incremento del tanto por ciento de incremento por carestía de vida, obligándose en la forma y términos de dicho pliego de condiciones.

(Lugar y fecha).

Quintanilla Vivar, a 10 de marzo de 1984. — El Alcalde, Benito Martínez Fernández.

2035.—6.710,00

Anuncios particulares

Caja de Ahorros del Círculo Católico de Obreros

Se ha solicitado, por extravío, duplicado de la libreta 3000-002-044.435-3. Of. P.º Espolón.

Plazo para oponerse: 15 días.

2162.—500,00