



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION Anual 4.240 ptas. Ayuntamientos . 3.180 ptas. Trimestral 1.590 ptas. FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. ^a Carmela Azcona Martinicorena ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 53 pesetas De años anteriores: 106 pesetas	INSERCCIONES 45 ptas. palabra 500 ptas. mínimo Pagos adelantados Deposito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1986	Jueves 27 de febrero	Número 47

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

Cédula de Citación de remate

En virtud de lo acordado por el Ilustrísimo señor Magistrado-Juez de Primera Instancia número tres de Burgos, en providencia dictada con esta fecha en autos de juicio ejecutivo número 125 de 1985, seguidos a instancia de Cofic, Compañía de Financiación, S.A., contra don Demetrio Martín Hernández, en reclamación de doscientas dos mil ciento setenta y seis pesetas, de principal, gastos y costas, se cita de remate a dicho demandado, para que en el plazo de nueve días siguientes a la publicación de la presente en el «Boletín Oficial» de la provincia, comparezca en autos, personándose en forma, oponiéndose a la ejecución por medio de Procurador, bajo apercibimiento que de no verificarlo le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Al propio tiempo, se hace constar que con esta fecha y sin previo requerimiento de pago se ha procedido al embargo del vehículo 150 CX, matrícula BU-7516-E.

Burgos, 14 de febrero de 1986. — El Secretario (ilegible).

1084.—2.085,00

Juzgado de Distrito número uno

Don José Joaquín Martínez Herrán, Magistrado-Juez de Distrito número uno de Burgos.

Por medio del presente hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo se

sigue juicio verbal civil número 227/85 sobre reclamación de cantidad, en el que se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva literalmente dicen así:

«Sentencia. — En Burgos, a veintiocho de enero de mil novecientos ochenta y seis. — Habiendo visto el Ilustrísimo señor don José Joaquín Martínez Herrán, Magistrado-Juez del Juzgado de Distrito número uno de esta ciudad, administrando justicia en nombre de su Majestad el Rey de España, los autos de juicio verbal civil número 227 de 1985, sobre reclamación de cantidad, promovido por Unión Europea de Seguros, S.A., domiciliada en Madrid, Caños del Peral, número 3, representada por el Procurador don José María Manero de Pereda, dirigida por el Letrado don Alberto Manero de Pereda, contra don Juan Martín Andrés, mayor de edad, viajante y vecino que fue de Vilvistre (Salamanca), Barrio Nuevo, 35, y en la actualidad en ignorado paradero, y constituido en rebeldía.

Fallo: Que estimando íntegramente la pretensión ejercitada en la demanda inicial de este juicio por Unión Europea de Seguros, S.A., contra don Juan Martín Andrés, debo condenar y condeno a dicho demandado a pagar a la sociedad actora la suma reclamada de dieciséis mil trescientas siete pesetas, con los intereses legales correspondientes desde la interposición de la demanda, incrementados en dos puntos desde la fecha de esta resolución, así como al pago de las costas del juicio. Para notificar esta resolución al demandado en rebeldía

procédase en la forma prevista por el artículo 769 y concordantes de la Ley de Enjuiciamiento Civil, a no ser que por la parte actora y dentro del tercer día solicite su notificación personal.

Así, por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo. El Juez, Martínez Herrán. — Firmado y rubricado. — Está el sello del Juzgado.

Y para que conste y sirva para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, firmo el presente en Burgos, a cuatro de febrero de mil novecientos ochenta y seis. — El Juez, José Joaquín Martínez Herrán. — El Secretario Judicial (ilegible).

1143.—4.005,00

VILLARCAYO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

Por el presente se hace público para dar cumplimiento a lo acordado en expediente de declaración de fallecimiento número 17/86, de don Benito González Pereda, nacido en Fresneda (Burgos) el 6 de mayo de 1887, hijo de Miguel y Micaela, el cual hace más de cincuenta años emprendió viaje a la República de Cuba, sin haber tenido noticias del mismo.

Lo que se hace público a efectos del artículo 2042 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Villarcayo, 28 de enero de 1986. — El Juez (ilegible). — El Secretario (ilegible).

1144.—1.260,00

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 12 de febrero de 1986, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa «EDB, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa domiciliada en Quintanilla Sobresierra de esa provincia «EDB, S. A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 7 de febrero del presente año y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, con fecha 10 del actual.

Esta Dirección Provincial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 12 de febrero de 1986. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «EDB, S. A.»

Artículo 1.º — Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores, y facilitar el buen entendimiento entre las partes, con los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos, cuyo incumplimiento será causa de denuncia ante la Autoridad Laboral.

Art. 2.º — Ambito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación para el centro de trabajo de «EDB, S. A.», en Quintanilla Sobresierra.

Art. 3.º — Ambito personal.

El Convenio afectará a todos los trabajadores del centro de «EDB, S. A.», de Quintanilla Sobresierra, a excepción del personal Directivo.

Art. 4.º — Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día primero de enero de 1986 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1986.

Su denuncia deberá efectuarse mediante escrito dirigido a la otra parte interesada, con copia a la Delegación de Trabajo, con un mes de antelación a su vencimiento.

Art. 5.º — Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, formarán un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6.º — Compensación y absorción.

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal y reglamentariamente, o por Convenio Colectivo de ámbito distintos a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Art. 7.º — Garantías personales.

Se respetarán a título exclusivamente individual aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Art. 8.º — Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, conforme a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Respecto al control de rendimientos, el trabajador de nuevo ingreso dispondrá de un período de prueba y adaptación al puesto que se le asigne, de quince días de duración, durante los cuales le será exigible la actividad normal de 100, sistema PIC. Si superase esta actividad será retribuido de acuerdo con las tablas de prima existentes en cada momento, por la actividad realmente alcanzada.

Todo trabajador con una antigüedad en fábrica superior a quince días, en el supuesto de cambio de trabajo, dispondrá de un período de adaptación al mismo hasta dos días de duración. A este respecto se efectuará un estudio técnico sobre los puestos de trabajo que requieran un mayor o menor plazo de adaptación que el señalado o que no requieran adaptación alguna.

En el caso de que una cadena normal de trabajadores se viera afectada por trabajador o trabajadores en el período de prueba o adaptación a que se refieren los dos párrafos anteriores, se considerará, como hasta la fecha viene haciéndose, que dicha cadena trabaja a no control, en tanto el operario u operarios nuevos no alcancen la actividad habitual de la citada cadena.

Art. 9.º — Revisión de tiempos.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará sólo en los supuestos previstos en el actual sistema de tiempos vigentes en esta Empresa, que son:

- 1.º Por reforma de los métodos o procedimientos industriales.
- 2.º Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- 3.º Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en la condición de aquél.

Cuando proceda efectuar una revisión de tiempos, se aclarará al trabajador el motivo del mismo control de su tiempo.

En caso de discrepancia entre el nuevo tiempo asignado y la opinión del trabajador, podrá éste presentar reclamación ante el Comité Paritario de Racionalización, que estará compuesto por tres representantes del Comité de Empresa, elegidos entre él mismo y tres representantes de la Dirección de la Compañía, que resolverá en la primera reunión conjunta que tenga lugar. En caso de discrepancia o de no llegar a un acuerdo, el trabajador tendrá vía libre para presentar su reclamación ante la Autoridad Administrativa o Jurisdiccional competente.

Art. 10. — Contratos de Trabajo.

La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar cuantas modalidades de Contratos de Trabajo sean contempladas en la legislación vigente en cada momento.

Art. 11. — Ingresos.

La admisión de personal, es de la competencia de la Dirección de la Compañía, con arreglo a la normativa legal vigente, y previa superación de pruebas médicas, psicológicas, técnicas de las aptitudes que para cada vacante se fijen, la Dirección de la Empresa llevará a cabo los acuerdos y pactos que haya establecido o establezca con la representación de los trabajadores.

El Comité de Empresa recibirá información previa de las contrataciones que se realicen en este centro de trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio y sus motivaciones.

Art. 12. — Ascensos.

Todos los ascensos a los puestos de auxiliar administrativo, almacenes, carretillero, mantenimiento y polvorines, se efectuará por el sistema de concurso oposición entre el personal fijo de plantilla, teniendo acceso a las pruebas que se practiquen, así como a su valoración final el Comité de Empresa, debiéndose convocar el concurso con la mayor antelación posible, al objeto de que el personal pueda prepararse convenientemente para ello.

Las pruebas que a este respecto se practiquen tendrán una eficacia máxima de un año, contado a partir de su celebración, debiéndose convocar nuevo concurso para cubrir el nuevo puesto, si transcurrido dicho plazo, se produjese una nueva vacante, o no se cubriese dicho puesto, sean cuales fueran las razones o motivos.

Los nombramientos para puestos de confianza, y para los que impliquen mando o jefatura, serán en todo caso de libre designación por la Empresa.

Art. 13. — Trabajos de superior categoría.

En caso de necesidad, la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a trabajos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándolo a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron

el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario primitivo. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos; cuando se prorrogue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por concurso. Constituye una excepción de lo dispuesto en este artículo las sustituciones por el Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias especiales, en cuyo supuesto, la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado.

Al objeto de aliviar el mayor esfuerzo físico que en puestos de trabajo claves, es necesario efectuar, por parte de la Dirección de la Compañía, se contrae el compromiso de mejorar dichos puestos a la mayor brevedad posible. Igualmente, estos puestos de trabajo deberán ser rotativos, es decir, la Dirección de la Empresa se compromete a rotar estos puestos específicos semanalmente entre los trabajadores de la misma cadena.

Igualmente se procurará, dentro de las posibilidades de plantilla, en situaciones debidamente constatadas, el adecuar el puesto de trabajo a las condiciones físicas del trabajador.

Art. 14. — Garantías del puesto de trabajo.

A todo trabajador se le reservará su puesto de trabajo en caso de detención, si por la Autoridad correspondiente es posteriormente absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado, o si así no fuera, en ningún caso se tratase de condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos dentro o fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para «EDB, S. A.», desconfianza para con su autor, y en todo caso los de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia, y en general todas las que impliquen dolo por parte de su autor.

Art. 15. — Cambio de puesto por razón de enfermedad.

A todo trabajador que se le haya declarado una enfermedad profesional, por su trabajo en la Empresa, si existiese puesto de trabajo compatible con tal situación, se procederá a efectuar su traslado al mismo, sin merma de su retribución, si fuese de inferior categoría.

Los Servicios Médicos de Empresa determinarán y comprobarán estas situaciones y emitirán los pertinentes informes al respecto.

Art. 16. — Servicio militar.

La incorporación a filas, para prestar Servicio Militar, con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral, mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar, y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Art. 17. — Asistencia al consultorio médico.

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise de la asistencia en consultorio médico, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá el permiso necesario para el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el médico. En tal caso corresponderá cinco horas y media totalmente retribuidas, menos prima de producción, más las horas de asistencia de trabajo.

Si no se presentase el operario al trabajo, por el motivo apuntado en el párrafo anterior, y previa la justificación de su asistencia a consultorio médico, previsto en dicho apartado, le serán abonadas cuatro horas, a excepción de la prima de producción.

La Empresa establecerá un servicio regular de transporte, desde la factoría a Burgos durante la jornada laboral, el cual podrá ser utilizado por el personal que lo desee para asistencia en consultorio médico, coincidente con su jornada laboral.

Art. 18. — Calendario laboral.

A partir de la vigencia del presente Convenio, el número de horas de trabajo en cómputo anual será de 1.817 efectivas y de presencia, conviniéndose el calendario laboral adjunto al presente Convenio Colectivo para las diferentes jornadas de trabajo existentes en fábrica.

Art. 19. — Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales, será de 30 días naturales para todo el personal afectado por este Convenio. Tales días de vacaciones se retribuirán en concepto de vacaciones reglamentarias por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador; a estos efectos, la prima de producción se percibirá con arreglo al promedio de lo devengado por el productor en los días de trabajo de los tres meses

anteriores inmediatos al período de vacaciones, salvo que el productor haya estado de baja dicho período de tiempo, en cuyo caso, el promedio se determinará tomando el que resulte de los tres últimos meses trabajados por el productor.

Art. 20. — Retribución del personal.

Se convienen las retribuciones brutas en cómputo anual que figuran en las adjuntas tablas de salarios, distribuidas entre sueldo base, plus explosivo, plus de turnidad, prima de asistencia y prima de producción, ésta última recogida a actividad de 133 sistema PIC, para el personal de fabricación.

Para el personal de Guardería se conviene igualmente las retribuciones que figuran en las anexas tablas de salarios.

Dentro de la retribución convenida para todo el personal, quedan incluidos todos los conceptos, gratificaciones y complementos señalados en la legislación vigente.

Las retribuciones brutas pactadas en este Convenio serán revisadas si el I.P.C. en 31-12-86, excede del 9 por 100 respecto a 1-1-86. La revisión será el exceso del 9 por 100 y se abonará con efectos retroactivos al 1-1-86, sirviendo en su consecuencia de base de cálculo para la revisión salarial de 1987.

Art. 21. — Pago de nóminas.

El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil del mes a que corresponda el mismo, y en caso de ser festivo el día laboral «EDB, S. A.», inmediatamente anterior, previo cierre de incidencias cuatro días hábiles anteriores al fin del mes, a excepción de los meses de agosto y diciembre que se efectuará los días 2 de septiembre y 31 de diciembre respectivamente, y los correspondientes a las pagas extraordinarias los días 16 de julio y 18 de diciembre.

El personal podrá solicitar un anticipo, a satisfacer el día 15 de cada mes, o el día laboral inmediatamente anterior si fuera festivo, de hasta 60.000 pesetas (sesenta mil pesetas). A estos efectos, cada trabajador señalará la cantidad que desee percibir como anticipo, bien entendido que una vez determinada esta cantidad no podrá ser modificada durante todo el año 1986.

Art. 22. — Antigüedad.

Al personal comprendido en el presente Convenio le será de aplicación las normas que sobre antigüedad existen en la actualidad en la vigente Ordenanza de Químicas.

Art. 23. — Plus de turnidad.

El plus de turnidad, idéntico para toda clase de categorías y empleos queda fijado en 54.500 pesetas (cincuenta y cuatro mil quinientas) anuales, que se percibirá por doceavas partes iguales, en cada uno de los doce meses del año.

Este plus se abonará aún en el supuesto de no efectuarse rotación en el turno, por no exigirlo así la organización del trabajo.

Art. 24. — Horas extraordinarias.

Queda fijado el valor de las horas extraordinarias en los siguientes valores:

Categoría	Día laborable	Día festivo oficial o de «EDB, S. A.»
Ayudante Especialista	936 ptas.	1.133 ptas.
Guarda Jurado	1.012 ptas.	1.209 ptas.
Mant. Oficial 3. ^a	1.122 ptas.	1.357 ptas.

Los Ayudantes Especialistas percibirán además el importe correspondiente de la prima de producción que alcancen por su actividad en cada hora extraordinaria.

La obligatoriedad de la prestación del trabajo en horas extraordinarias se dará únicamente en los casos y con las condiciones previstas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y 51 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

De cualquier forma, el criterio sobre la realización de horas extraordinarias es el siguiente:

1) Horas extraordinarias habituales: supresión..

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestro u otros daños urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias por pedido o períodos punta de fabricación, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivados de la naturaleza de la actividad de

que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación parcial o total previstas por la Ley.

Cuando como consecuencia de trabajos extraordinarios y urgentes, señalados en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se sobrepase las 14 horas de trabajo efectivo se tendrá derecho a un día de descanso. Si las 14 horas de trabajo se efectuasen en domingo o festivo de precepto se verá incrementado en un día más del descanso señalado. El tiempo de la cena o comida no se computará a efectos de trabajo efectivo ni acumulativo, si bien se abonará una hora extra para tal menester, si se trabajase más de 14 horas seguidas.

El importe de la comida será abonado por la Empresa si se trabaja hasta seis horas más tarde de la finalización de la jornada laboral como mínimo.

Será obligatorio disfrutar de los días de descanso inmediatamente después de los días de efectuar el trabajo, o en todo caso, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

Art. 25. — Atenciones sociales.

a) Se satisfará por la Empresa, a su exclusivo cargo, un seguro de muerte e invalidez por accidente con una prestación de un millón quinientas mil pesetas (1.500.000 pesetas) en caso de muerte y dos millones de pesetas (2.000.000 pesetas) en el supuesto de invalidez, que cubrirá las veinticuatro horas del día y sea o no accidente laboral.

b) Se establece un plus extrasalarial, idéntico para todos los trabajadores de veinte mil pesetas (20.000 pesetas). Este plus corresponde a los conceptos previstos en el apartado a) del artículo 3 del Decreto 2330/73, de 17 de agosto, de Ordenación del Salario, y en el párrafo primero del artículo 4.º de la Orden de 29 de noviembre de 1973, e incluye los cálculos e indemnizaciones siguientes: desgaste de útiles y herramientas, gastos de locomoción, limpieza de ropa de trabajo o cualquiera otra de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplido.

c) Si un proceso de enfermedad común o accidente no laboral causase problemas graves a un trabajador, bien por la naturaleza de la dolencia o por el elevado número de familiares a su cargo, la Empresa, a instancias del propio Comité, previo estudio y comprobación de la situación podrá complementar la indemnización de la Seguridad Social por I.L.T., hasta alcanzar el 100 por 100 del salario que venía percibiendo en activo.

d) Se crea un fondo de un millón noventa mil pesetas (1.090.000 pesetas), a cargo de la Empresa, para atenciones de carácter social (becas de estudios, prestaciones por nacimiento de hijos de productores, etc.), siendo gestionado este fondo, conjuntamente, por el Comité de Empresa y por un representante de la Dirección, a los simples efectos del control del gasto. A este respecto se redactará unas normas sobre concesión y cuantía de las ayudas sociales de este fondo.

Art. 26. — Dietas, desplazamientos y kilometraje.

Todos los viajes por cuenta de la Empresa deberán ser conocidos o autorizados previamente a su inicio por la Dirección de «EDB, S. A.», o a personas en quien delegue. Estas personas conformarán las liquidaciones de viajes que se presenten.

Art. 27. — Accidentes y enfermedad.

A partir de la firma de este Convenio, en los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en jornada ordinaria.

Los complementos con cargo a la Empresa, a que se refiere el presente artículo, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, dejando de percibirse tanto si es dado de alta para el trabajo, como si pasa a situación de invalidez provisional, o de invalidez permanente, ya sea total o absoluta.

Si durante el disfrute de vacaciones, un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta, debiendo presentar los oportunos justificantes.

En todo proceso de baja de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá una indemnización diaria del 75 por 100 de su salario de cotización a la Seguridad Social, desde el primer día de baja y del 100 por 100 a partir del veintiún día de baja hasta la fecha de agotamiento de prestaciones por I.L.T.

En el caso de que el índice de absentismo general de la Empresa, no superase el 2 por 100, la Empresa se compromete a completar hasta el 85 por 100 de los salarios de cotización a la Seguridad Social. Esta prestación se abonará en este supuesto desde el primer día de la baja hasta el vigésimo.

Para el cómputo del índice de absentismo, se fraccionará el año en trimestres naturales, y se abonarán estas indemnizaciones si en el trimestre inmediatamente anterior a la baja por enfermedad o permanencia en dicha situación no se alcanza el 2 por 100 señalado.

Si a consecuencia de que en un trimestre natural del año, se superase el 2 por 100 de absentismo señalado, y no se abonara en su consecuencia este complemento indemnizatorio en el trimestre siguiente, pero resultare que en el cómputo general del año no se alcanzare dicho índice, tan pronto se constate esta circunstancia, se procederá a abonar las pertinentes indemnizaciones a quienes por aquel motivo no hubieran percibido el complemento señalado.

Art. 28. — Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario base, más los complementos personales, por las causas que a continuación se detallan:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días hábiles por alumbramiento de esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad.
3. Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermano, o enfermedad grave de la esposa, hijo o de los padres. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Un día por traslado de su domicilio habitual, que podrá ser ampliado a dos, cuando el trabajador traiga a su familia a vivir con él, suponiendo este traslado un viaje a realizar fuera de la provincia de Burgos.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal, en las condiciones que se señalan en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

En los casos previstos en los apartados 3 y 4 del presente artículo, los parentescos referidos se considerarán tanto naturales como políticos.

En cuanto a lo señalado con los números 1 al 3, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias otorgarán por el tiempo que sea preciso, según circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes, e incluso al descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de antigüedad, cuando las mismas excedan en su totalidad de un mes, dentro del año natural.

Art. 29. — Representación de los trabajadores en la Empresa.

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente en materia de representación de los trabajadores en la Empresa.

Especialmente, ambas partes, se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.

Las competencias del Comité de Empresa, que se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico son las siguientes:

- a) Recibir información trimestralmente sobre evolución general del sector económico a que pertenezca el centro de trabajo, sobre la situación de la producción y ventas del centro y sobre su programa de producción y evolución de empleo.
- b) Emitir informe con carácter previo a la ejecución, por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la Empresa, implantación o reducción de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoraciones de puesto de trabajo.
- c) Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.
- d) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito, que habitualmente se utilicen en el centro de trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- e) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.
- f) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- g) Vigilar el cumplimiento de ordenamiento Jurídico Laboral.

Art. 30. — *Colegiación y sigilo.*

1.º Se reconoce al Comité de Empresa como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2.º Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les facilite por la Dirección de la Empresa, y aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias en que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Art. 31. — *Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.*

1. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o ingerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

2. Expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo previamente a la Empresa.

3. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tablores de anuncios visibles, de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicaciones e información de interés laboral comunicándolo a la Dirección del centro de trabajo.

4. Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

5. Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido en el que serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa, o en su caso los restantes delegados de personal.

6. Reconocido por el órgano judicial competente de la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

7. Dispondrá para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento retribuidas como de presencia efectivas, con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario, o con ocasión de la negociación colectiva del Convenio.

8. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, que podrán ser acumuladas anualmente por el Colegio de Técnicos y Administrativos por un lado y de Especialistas y No Cualificados por otro, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Art. 32. — *Seguridad e higiene en el trabajo.*

En materia de Seguridad e Higiene, la Empresa estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en esta materia aplicadas a la Industria Química.

En concreto, para el cumplimiento de estas disposiciones y potenciación en general de la seguridad e higiene en el trabajo, se observarán los siguientes criterios:

1.º Prevención y limitación de riesgos:

a) Los riesgos para la salud e integridad física del trabajador se prevendrán intentando en lo posible evitar su generación, su emisión, su transmisión y si fuera posible mediante la adopción de las adecuadas medidas de protección personal.

b) Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los límites de exposición utilizados por S.S.H. de Ministerio de Trabajo.

c) En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a utilizar no generen riesgos que superen los referidos límites de exposición.

d) Se prestará atención especial a aquellos puestos de trabajo en los que se hubiese detectado presuntos riesgos para la salud o integridad física del trabajador. A este efecto, cuando sea declarado por la Autoridad competente el carácter de penoso, tóxico o peligroso de un trabajo, se adoptarán las medidas adecuadas para que en el menor tiempo posible desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a tal declaración. Mientras se mantenga la consideración de un trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se dotará al trabajador que lo realice

de cuantos medios de protección personal fueran necesarios para anular o limitar los riesgos del mismo.

2.º Control, seguimiento y vigilancia del riesgo:

Se adoptarán especiales medidas de vigilancia respecto de aquellos trabajos en que se hubiesen detectado riesgos para la integridad física, o la salud del trabajador, controlándose el estricto cumplimiento de cuantas medidas de prevención y protección estén establecidas en cada caso.

3.º Formación-información:

a) Todos los trabajadores serán apropiada y suficientemente informados a cerca de los riesgos profesionales que puedan originarse en el trabajo.

b) Los trabajadores individualmente tendrán derecho a ser informados sobre su estado de salud, incluyendo los resultados del reconocimiento, diagnóstico y tratamientos que les efectúen anualmente.

c) El Comité de Empresa será debidamente informado de los programas que en materia de Seguridad e Higiene se establezcan en el Centro.

d) Igualmente se informará al Comité de Empresa de las decisiones que adopte la Dirección respecto a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. — *Aginaldo de Navidad.*

A todo el personal sujeto a Convenio, que se encuentre en plantilla el 15 de diciembre de 1986, con exclusivo cargo a la Empresa, se le entregará un paquete o aginaldo de Navidad con carácter normal, de un importe aproximado de diez mil pesetas (10.000 pesetas), que será gestionada su confección y compra, y entregada a los interesados por los miembros del Comité de Empresa, del Colegio de Técnicos y Administrativos por un lado y de Especialistas y No Cualificados por otro, para sus respectivos grupos.

Segunda. — *Puestos penosos.*

El personal que realice su trabajo en puestos penosos percibirá mientras permanezca en dichos puestos, el importe de la prima «B» que le corresponda por su actividad de la tabla de primas adjunta a este Convenio. Ello representa un incremento del 20 por 100 de las pesetas hora de su prima normal denominada «A».

Se consideren puestos penosos a los efectos del párrafo anterior, los siguientes:

1. Fusores.

2. Pintor en pintura de bombas.

3. Pintor en máquina de pintar exclusivamente, mientras funcionen mal los aspiradores correspondientes.

4. Pintor en cajas de embalaje, a excepción del rotulado, salvo que se efectúen con pistola grande.

5. Carga de granadas de 120, 105 y grande calibre (operación de llenado de TNT o explosivo en general).

6. Cocina lastre.

Si se acreditase penosidad semejante en otros puestos distintos de los enumerados por el Ingeniero de Seguridad a instancia del Comité de Empresa podrán ampliarse a efectos de los señalados en esta disposición segunda, que otros puestos tendrán derecho a esta prima.

Tercera. — *Agentes atmosféricos. Nevadas.*

La Empresa, durante el año 1986, no exigirá la recuperación de la jornada prevista en el artículo 5.º del Decreto 2001/83, de 28 de julio, en los supuestos de accidentes atmosféricos que impidan el acceso y funcionamiento de la factoría.

Cuarta. — *Actividades deportivo-culturales.*

La Empresa, a su exclusivo cargo potenciará y sufragará competiciones deportivas y culturales para el personal de la Empresa, en días significados del calendario laboral de «EDB, S. A.», tales como Santa Bárbara, Festividad de San Pedro, etc. responsabilizándose el Comité de Empresa de la organización de las competiciones deportivas o actos culturales señalados.

Quinta. — *Indemnización por enfermedad primer trimestre 1986.*

El complemento indemnizatorio por enfermedad a que se hace referencia en el artículo 27 de este Convenio, durante el primer trimestre de 1986, pendiente del índice de absentismo inferior de 2 por 100, se abonará el mismo ya que en el último trimestre de 1985 dicho índice fue inferior del 2 por 100 señalado.

Sexta. — Política de empleo.

La Empresa se compromete a convertir en fijos de plantilla a doce (12) operarios, que actualmente están en situación de eventuales. De ellos, seis (6) se convertirán en fijos por riguroso orden de antigüedad y otros seis (6) a criterio subjetivo de la Empresa, entre los que hayan sido contratados por primera vez antes del 18 de enero de 1983.

Se procurará que los primeros trabajadores de nuevo ingreso que se incorporen a la Empresa en 1986, serán los mencionados anteriormente, que adquirirán la condición de fijos, sea cual sea la fecha de su incorporación, desde el mismo momento de su ingreso en 1986.

La Empresa dará a conocer previamente el nombre de las personas que ostentarán la condición de fijos, por uno y otro sistema al Comité de Empresa.

CALENDARIO LABORAL «EDB, S. A.», 1986

MESES	JORNADA «A»		JORNADA «B»	
	Días de trabajo	Horas de trabajo	Días de trabajo	Horas de trabajo
Enero	23	185,92	22	177,83
Febrero	20	161,67	21	167,76
Marzo	19	153,58	19	153,58
Abril	22	177,83	22	177,83
Mayo	18	145,50	18	145,50
Junio	20	161,67	20	161,67
Julio	23	185,92	23	185,92
Agosto (1)	1	6,32	1	6,32
Septiembre	22	177,83	22	177,83
Octubre	23	185,92	23	185,92
Noviembre	20	161,67	20	161,67
Diciembre	14	113,17	14	113,17
TOTAL	225	1.817,00	225	1.817,00

- (1) *Día especial.* — El horario de esta jornada estará sometido a la posibilidad de un cambio, en función de las necesidades de producción.
- Turno de mañana: de 5,55 a 12,15.
- Turno de tarde: de 12,15 a 18,35.
- Turno de noche: de 18,35 a 24,55.

DIAS FESTIVOS

1 Enero	Circuncisión	1 Noviembre	Todos los Santos
6 Enero	Epifanía	4 Diciembre	Santa Bárbara
27 Marzo	Jueves Santo	5 Diciembre	Puente EDB, S.A.
28 Marzo	Viernes Santo	6 Diciembre	La Constitución
1 Mayo	Fiesta del Trabajo	8 Diciembre	La Inmaculada
2 Mayo	Puente EDB, S.A.	24 Diciembre	Puente EDB, S.A.
29 Mayo	Corpus-Christi	25 Diciembre	Navidad
30 Mayo	El Corpus	26 Diciembre	Puente EDB, S.A.
30 Junio	Puente EDB, S.A.	29 Diciembre	Puente EDB, S.A.
5 Agosto	Ntra. Sra. Nieves	30 Diciembre	Puente EDB, S.A.
15 Agosto	La Asunción	31 Diciembre	Puente EDB, S.A.

Vacaciones:

Del 2 al 31 de agosto (ambos inclusive).

Sábados que se trabajan:

Jornada «A». — Enero: 11 - 25.

Jornada «B». — Enero: 18. Febrero: 1.

El resto de los sábados del año se descansa:

Horario:

Turno de mañana: de 5,55 a 14,00.

Turno de tarde: de 14,00 a 22,05.

Turno de noche: de 22,00 a 6,05, solapando 5 minutos con el turno de tarde y 10 minutos con el turno de mañana.

CALENDARIO LABORAL DE JORNADA PARTIDA. — «EDB, S. A.», 1986

MESES	Días de trabajo	Horas de trabajo	MESES	Días de trabajo	Horas de trabajo
Enero	21	169,75	Julio	23	161,00
Febrero ...	20	167,90	Agosto	0	—
Marzo	18	153,00	Septiembre .	22	172,00
Abril	22	187,00	Octubre	23	195,50
Mayo	18	153,00	Noviembre ..	20	170,00
Junio	20	170,00	Diciembre .	14	117,85

DIAS FESTIVOS

1 Enero	Circuncisión	15 Agosto	La Asunción
2-3 Enero	Puente EDB, S.A.	1 Noviembre	Todos los Santos
6 Enero	Epifanía	4 Diciembre	Santa Bárbara
27 Marzo	Jueves Santo	6 Diciembre	La Constitución
28 Marzo	Viernes Santo	8 Diciembre	La Inmaculada
31 Marzo	Puente EDB, S.A.	24 Diciembre	Puente EDB, S.A.
1 Mayo	Fiesta del Trabajo	25 Diciembre	Navidad
2 Mayo	Puente EDB, S.A.	26 Diciembre	Puente EDB, S.A.
29 Mayo	Corpus-Christi	29 Diciembre	Puente EDB, S.A.
30 Mayo	El Corpus	30 Diciembre	Puente EDB, S.A.
30 Junio	Puente EDB, S.A.	31 Diciembre	Puente EDB, S.A.
5 Agosto	Ntra. Sra. Nieves	5 Diciembre	Puente EDB, S.A.

Vacaciones:

Del 1 al 31 de agosto (ambos inclusive).

Sábados que se trabajan:

Enero: 11 - 25.

Horarios de trabajo:

Del 1-1 al 7-2 = de 8,30 a 17,30 (con una hora de descanso).

Del 10-2 al 30-6 = de 8,30 a 18 (con una hora de descanso).

Del 1-7-86 al 12-9-86 = de 8 a 15.

Del 15-9-86 al 31-12-86 = de 8,30 a 18 (con una hora de descanso).

Día especial: el 23-12-86, la jornada será de 8,30 a 16,50.

TABLA SALARIAL POR HORA A PARTIR DEL 1-01-86

CATEGORIA	JORNAL BASE		EXPLOSIVO 10 por 100		PRIMA ASISTENCIA		PLUS TURNIDAD		PRIMA PRODUCCION		TOTAL AÑO
	Importe hora	Total año 2.834,75 h.	Importe hora	Total año 1.962,45 h.	Importe hora	Total año 1.962,45 h.	Importe hora	Total año 2.434,55 h.	Importe hora	Total año 1.962,45 h.	
Especialista nivel 1	276,4	783.525	27,60	54.164	140,80	276.313	22,40	54.534	129,73	254.589	1.423.125
Especialista nivel 2	276,4	783.525	27,60	54.164	189,50	371.884	22,40	54.534	129,73	254.589	1.518.696

CATEGORIA	SUELDO BASE	EXPLOSIVO 10 por 100	COMPLEMENTO PERSONAL	PLUS TURNIDAD	TOTAL AÑO
Oficial 1. ^a	812.112	81.211	959.672	54.502	1.907.497
Oficial 2. ^a	812.112	81.211	850.696	54.502	1.798.521
Oficial 3. ^a	812.112	81.211	711.172	54.502	1.658.997
Guarda Jurado	785.288	78.529	600.334	54.502	1.518.653

Nocturnidad (para todo el personal): 400 pesetas día.

Nivel 1. — Ayudante Especialista: Durante los primeros 15 días de su contratación en EDB, S.A.

Nivel 2. — Ayudante Especialista: A partir del 16.º día de su contratación.

Las cantidades anuales señaladas en las presentes tablas, se satisfarán por la Empresa, por lo que respecto a los Ayudantes Especialistas en 12 mensualidades para todos los conceptos señalados, a excepción del jornal base, que se satisfará dividido en 14 mensualidades correspondientes a cada uno de los meses naturales del año y los días 17 de julio y 18 de diciembre, quedando incluida en esta retribución anual todos los complementos de rendimiento periódico superiores al mes, señalado en la legislación vigente, así como los de calidad y cantidad de trabajo, complemento de puesto y cualesquiera otros sean cual fueren su denominación.

Por lo que al personal de Guardería y Mantenimiento respecta el importe anual se satisfará en 14 mensualidades, en las mismas fechas y con los mismos condicionamientos que en el caso anterior.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 7 de febrero de 1986 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Diario de Burgos, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Diario de Burgos, S. A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 24 de enero próximo pasado y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, el día 6 del presente mes de febrero, y ello de acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo.

Esta Dirección Provincial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 7 de febrero de 1986. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Diario de Burgos, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección Primera: Partes contratantes. Ambito funcional, territorial y personal.

Artículo 1. Partos contratantes.—El presente convenio se concerta dentro de la normativa vigente sobre convenios colectivos sindicales entre la Entidad y el Comité de Empresa de DIARIO DE BURGOS, S.A., con centro de trabajo en Burgos capital.

Art. 2. Ambito Territorial.—Este convenio colectivo sindical de trabajo obligará a la empresa DIARIO DE BURGOS, S.A., en su sección de Prensa.

Art. 3. Ambito funcional.—Los preceptos de este convenio obligan a su cumplimiento a la entidad DIARIO DE BURGOS, S.A., regida por la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, de 9 de Diciembre de 1976.

Art. 4. Ambito personal.—Las cláusulas contenidas en este convenio colectivo de trabajo, afectarán exclusivamente a la totalidad del personal que actúe al servicio de la Empresa, en su sección de Prensa, tanto si realiza función técnica o administrativa, como si sólo presta su esfuerzo físico o de atención.

Sección Segunda: Vigencia y duración

Art. 5. Vigencia.—El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigor el primero de Enero de 1986, siendo su duración de un año, finalizando por tanto el 31 de Diciembre de 1986.

Al cumplir la fecha de su vencimiento el convenio se prorrogará tácitamente de año en año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes contratantes.

Denunciado en tiempo y forma este convenio colectivo y vencido al término de su vigencia, se seguirá aplicando no obstante el mismo en sus propios términos hasta que se pacte el nuevo convenio colectivo que lo sustituya. Sin perjuicio de ello, el nuevo convenio habrá de tener efectos retroactivos obligatoriamente en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasen la fecha de caducidad anterior.

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse al menos con un mes como mínimo de antelación, a su término o prórroga en curso.

La denuncia habrá de formularse por escrito.

Estarán legitimados para formularla, las representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de quince días a la fecha de caducidad del convenio colectivo denunciado.

La representación de los trabajadores o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo convenio colectivo, que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia, propuesta del punto o puntos a negociar, expresando:

- Plazo de duración del nuevo convenio.
- Materias concretas a negociar.
- Repercusión económica anual de las condiciones de carácter o incidencia económica.
- Ambito personal y funcional en su caso, del convenio que se pretende.
- El proyecto de composición de la Comisión negociadora con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.
- Documentación fehaciente, acreditativa de reunir la necesaria legitimación para negociar un convenio, exigida por el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores.
- Si estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan un presidente y, en su caso, propuesta de terna de las personas indicadas para tal función.

Sección Tercera: Compensación, absorción, garantía «ad personam».

Art. 6. Absorción.—Las mejoras económicas de toda índole que figuren en el presente convenio serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por convenio colectivo de mayor ámbito o por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este convenio.

No se considerarán objeto de absorción las mejoras de reducción de jornada y aumento de vacaciones que se establezcan por convenio colectivo de mayor ámbito o por ley.

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que, con carácter legal, excedan del pacto y manteniéndose estrictamente «ad personam».

Sección Cuarta: Comisión paritaria.

Art. 7. Se crea una Comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La Comisión paritaria, estará compuesta por cuatro vocales, dos designados por los representantes del personal y otros dos por la Empresa, el presidente y el secretario se nombrarán de común acuerdo entre las partes.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria del convenio colectivo sindical de trabajo, las siguientes:

- Interpretación del convenio.
- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, contando a partir de la fecha en que le sea sometido un asunto, y los acuerdos de que constan aquéllas serán tomados por mayoría simple. Si el acuerdo no se produjera se remitirá lo actuado a la autoridad laboral competente, dentro del plazo de tres días a contar desde el siguiente al de la fecha en el que se hubiese adoptado la decisión.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Sección Primera: Condiciones generales

Art. 8. La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Jefatura de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas, con la colaboración del personal.

Sin merma de la autoridad concebida a la representación legal de la Empresa, los representantes del personal de DIARIO DE BURGOS, S.A., tendrán siempre atribuidas las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Art. 9. Al ser enunciativos los cometidos asignados por la Ordenanza Laboral de Trabajo de Prensa a cada categoría, todo trabajador de DIARIO DE BURGOS, S.A., está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito de la Prensa, especificado en el artículo 4.º

Al objeto de delimitar dentro de la Empresa la obligatoriedad establecida en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

Sección Segunda: Jornadas y horarios.

Art. 10. La jornada para el personal afectado por este convenio será de seis horas diarias en jornada continuada, excepto para personal de reparto, con un período de descanso de quince minutos que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo, ateniéndose para este descanso a las necesidades del servicio.

Art. 11. Asistencia:—Las horas de entrada y salida en el trabajo se entienden en punto.

Art. 12. Horas extraordinarias.—Dadas las características del trabajo periodístico, que obliga a su terminación, todos los trabajadores de la Empresa se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para finalizar la confección, tirada y manipulado de las publicaciones diarias y sus suplementos que imprima o edita DIARIO DE BURGOS, S.A., en caso de notoria y excepcional necesidad, ambas partes aceptan la realización de horas extraordinarias por delante de la jornada, informándose de ello al Comité de Empresa.

Art. 13. Régimen de la Redacción.—De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de la Profesión Periodística y la Ordenanza Laboral del Trabajo en Prensa, las normas contenidas en los anteriores artículos 10, 11, y 12, si bien se reconoce el principio general de la jornada laboral de seis horas diarias que sirven de referencia básica, no afectarán al personal de Redacción acogido a tales disposiciones, por la peculiaridad que ofrecen sus trabajos, ya que la organización del trabajo en la Redacción con el señalamiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horarios-base y, en general la normativa práctica de ese trabajo, es de exclusiva competencia del director de la publicación, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la Empresa, todo ello sin perjuicio del cumplimiento del artículo 74 del párrafo primero, de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

CAPITULO III

REGIMEN DE PERSONAL

Sección Primera: Solicitudes de ingreso.

Art. 14. Corresponde a DIARIO DE BURGOS, S.A., con carácter exclusivo, la admisión o ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo.

No obstante lo anterior, para la cobertura de plazas vacantes que afecten hasta jefes de sección inclusive, se efectuará como regla general, el oportuno concurso interno. Sólo en el supuesto de que no resulten cubiertas aquéllas por el procedimiento aludido o existieran razones de aumento de plantilla, se llevará a cabo el reclutamiento externo.

En los supuestos de que la Empresa exija la realización de pruebas profesionales para juzgar la aptitud de un candidato al ingreso en DIARIO DE BURGOS, S.A., se procederá a constituir un tribunal compuesto por dos representantes de la jefatura afectada y dos vocales de igual o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de proveerse, elegidos por la Empresa, a propuesta, en terna, del Comité de Empresa.

Art. 15. La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que, a estos efectos, proporcionará la Empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración maliciosa producirá la anulabilidad del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.

Sección Segunda: Proceso de selección.

Art. 16. De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es facultad exclusiva de la Empresa todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en lo relativo a aptitud, capacidad técnica profesional, física y cualesquiera otras que se estimen necesarias por virtud de la función o tareas para la que se contrata al aspirante, y no exclusivamente por las que pudiera estar habilitado para realizar como consecuencia de un título o capacidad adquirida teóricamente.

Hasta la promulgación de una nueva legislación sobre la Información, la Empresa se compromete a circunscribir la contratación de periodistas, a los titulados por las Escuelas Oficiales de Periodismo, los Licenciados en Ciencias de la Información —rama Periodismo—, los profesionales reconocidos por la Comisión de acreditación formada por las organizaciones profesionales y sindicales de periodistas, y en general, a los inscritos en el Registro Oficial de Periodistas, que se encuentren en situación de desempleo.

Sección Tercera: Contratación y período de prueba.

Art. 17. Toda persona que sea admitida para trabajar en DIARIO DE BURGOS, S.A., firmará un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos.

Por lo que respecta al contrato de aprendizaje o de formación en el trabajo, se formalizará por escrito, y la Empresa se ajustará en todo momento a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

La duración del tiempo de aprendizaje o de formación en el trabajo será señalada por la Ley, aún cuando la Empresa, en los supuestos que considere procedente, podrá acortar dicho plazo.

Art. 18. Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba que, habiendo de constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo que se suscriba, tendrá las duraciones previstas en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, en su modificación realizada por Orden de 23 de Mayo de 1977 «(Boletín Oficial del Estado» 6-6-77). Quedará, en todo caso en suspenso, el período correspondiente como consecuencia de la situación de incapacidad laboral transitoria en cualquiera de sus contingencias, lo que también se pondrá de relieve, expresamente, en el contrato.

Durante el período de prueba el trabajador aceptará cuantas pruebas prácticas, destinos y cursos se organicen con el objeto de buscar su máxima integración de acuerdo con sus aptitudes, en la actividad laboral de la Empresa, pudiendo rescindir unilateralmente el contrato a lo largo de este tiempo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho, por ello, a indemnización. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Art. 19. Todo trabajador que resuelva rescindir su contrato de trabajo, salvo en los casos de enfermedad debidamente acreditados, deberá notificarlo en el Servicio de Personal, por escrito, con el plazo de: ocho días para los del grupo primero; quince para los del grupo segundo y treinta para los del grupo tercero, según la clasificación establecida en el artículo 33 del presente convenio.

Sección Cuarta: Plantillas.

Art. 20. Si durante la vigencia del presente convenio, en DIARIO DE BURGOS, S.A., en su Sección de Prensa, para reestructuraciones internas de un cambio de tecnología, fuera necesaria la reducción de puestos de trabajo, se seguirán los siguientes criterios:

Amortización de puestos de trabajo por parte del resto de trabajadores, siempre que las condiciones lo permitan, por jubilación (forzosa o anticipada), extinción de contrato de mutuo acuerdo de las partes; por muerte; gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador o por despido de un trabajador motivado por sanción y declarado procedente por la autoridad competente.

Asimismo se admitirá el traslado del personal a otras actividades o centros de la Empresa.

Las repercusiones económicas que estas medidas originen serán negociables entre la Empresa y el Comité de Empresa.

En el caso de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 24.

Agotadas estas posibilidades y por negativa del trabajador afectado a admitir o cumplir los párrafos anteriores, se estará a lo establecido en la Legislación vigente.

Sección Quinta: Clasificación profesional y promoción.

Art. 21. Categorías profesionales.—La clasificación del personal en base a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, vigente, debiéndose tener en cuenta, ello no obstante que las relaciones de categorías que se contienen en el citado texto legal son meramente enunciativas y no suponen la obligación, por parte de DIARIO DE BURGOS, S.A., de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

Art. 22. Concurso-oposición.—Con objeto de facilitar la promoción y salvaguardar el principio de igualdad de oportunida-

des, los concursos-oposición internos mantendrán el criterio de la no discriminación por edad o sexo, dejando a salvo las limitaciones legales en este ámbito. La Comisión de Calificación será la prevista y de acuerdo con el artículo 14 y el procedimiento de actuación deberá seguir las siguientes fases:

- a) Publicación de la convocatoria donde consten las condiciones exigidas.
- b) Concesión de un plazo de inscripción no menor de siete días laborales.
- c) Inscripción por escrito de las solicitudes.
- d) Procedimiento de exámenes.
- e) Período de prueba.

Con respecto al período de prueba, una vez aprobados los exámenes teóricos correspondientes, el candidato elegido no será sometido al mismo por un tiempo superior al de tres meses, durante el cual deberá decidirse por la Empresa, precio informe de la Comisión de Calificación, su suficiencia o insuficiencia. La decisión, en este último caso, deberá estar motivada, y el interesado volverá a ocupar la plaza que tenía asignada antes del concurso. Durante el período de prueba se abonará al trabajador elegido la remuneración correspondiente a la categoría del puesto sometido a concurso, sin que ello suponga la consolidación de derechos a tal remuneración y categoría hasta tanto no obtenga la conformidad escrita de sus superiores, a través del Servicio de Personal.

Sección Sexta: Adaptación del personal.

Art. 23. Cuando un trabajador solicite desempeñar una tarea de inferior categoría a la que ostenta, se le podrá asignar el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

Art. 24. En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso técnico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional.

Las operaciones de reconversión se realizarán con la asistencia de los técnicos en la materia, que se designen por la Empresa, oído el Comité de Empresa.

Los trabajadores afectados no perderán la categoría y retribución alcanzadas.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 25. Se pacta un aumento del 6 por 100 sobre los salarios brutos de las secciones de Administración, Redacción, Reparto y Talleres del año 1985 deducidos los importes de los trabajadores que causaron baja.

Dicho aumento se distribuye íntegramente al incremento del salario base, lo que representa un aumento de los salarios base de un 21,60 por 100.

Art. 26. La nueva retribución salarial del personal será la reflejada en la siguiente tabla:

TABLA SALARIAL

	Salario Base	Plus Convenio	Total Mes	Total Año 14 Pagas
TECNICOS				
Titulado Grado Superior	67.605	89.058	156.663	2.193.282
Titulado Grado Medio	39.596	64.699	104.295	1.460.130
Radiotelegrafista	34.768	60.503	95.271	1.333.794
Radiotelefonista	27.516	54.397	81.913	1.146.782
PERSONAL DE REDACCION				
A) Titulados periodistas				
Subdirector	67.605	91.287	158.892	2.224.488
Redactor Jefe	59.392	84.115	143.507	2.009.098
Redactor Jefe Sección	52.727	74.484	127.211	1.780.954
Redactor periodista	43.945	71.239	115.184	1.612.576
Redactor de 2.ª y gráfico	43.945	71.239	115.184	1.612.576
B) Ayudantes de Redacción:				
Ayudantes de Redacción Maquetistas ..	30.782	57.223	88.005	1.232.070
Ayudantes de Redacción	28.709	55.447	84.156	1.178.184
ADMINISTRATIVOS:				
Jefe de Sección o Departamento	43.945	69.038	112.983	1.581.762
Jefe Negociado o de Equipo	38.866	64.592	103.458	1.448.412
Oficial 1.ª y Operador Programador	34.039	60.366	94.405	1.321.670
Oficial 2.ª Perforista verificador	28.710	55.732	84.442	1.182.188
Auxiliar	24.723	51.943	76.666	1.073.324
Aspirante 16 a 18 años	17.005	38.406	55.411	775.754
SERVICIOS AUXILIARES DE ADMON.				
Telefonista	24.723	51.943	76.666	1.073.324
Encargado de Almacén	34.039	59.837	93.876	1.314.264
Almacenero	23.926	51.244	75.170	1.052.380
Cobrador Pagador	24.723	51.943	76.666	1.073.324
SUBALTERNOS				
Conserje	24.723	51.943	76.666	1.073.324
Portero	22.728	50.193	72.921	1.020.894
Ordenanza	22.728	50.193	72.921	1.020.894
Ciclista y motorista	22.728	50.193	72.921	1.020.894
Guarda y sereno	22.728	50.193	72.921	1.020.894
Pesador y basculero	22.728	50.193	72.921	1.020.894
Mozo	22.728	50.193	72.921	1.020.894
			Total hora Día	Total hora Año 425 días
Limpiadora (hora)	131	268	399	169.575

TABLA SALARIAL

	Salario Base	Plus Convenio	Total Día	Total Año 425 días
OPERARIOS				
A) Oficios propios:				
Jefe Taller o Regente	1.448	2.347	3.795	1.612.875
Jefe Sección	1.293	2.127	3.420	1.453.500
Jefe Equipo	1.114	1.973	3.087	1.311.975
Corrector tipográfico	1.085	1.980	3.065	1.302.625
Atendedor	906	1.790	2.696	1.145.800
Composición, reproducción e impresión:				
Oficial 1. ^a Preferente	1.028	1.931	2.959	1.257.575
Oficial de 1. ^a	1.014	1.885	2.899	1.232.075
Oficial de 2. ^a	906	1.790	2.696	1.145.800
Oficial de 3. ^a	826	1.721	2.547	1.082.475
Reparación y montaje:				
Oficial de 1. ^a	1.014	1.885	2.899	1.232.075
Oficial de 2. ^a	906	1.790	2.696	1.145.800
Oficial de 3. ^a	826	1.721	2.547	1.082.475
Manipulado:				
Oficial de 1. ^a	906	1.790	2.696	1.145.800
Oficial de 2. ^a	834	1.728	2.562	1.088.850
Oficial de 3. ^a	805	1.703	2.508	1.065.900
Embuchadores:				
16 años	293	879	1.172	498.100
16-18 años	462	1.026	1.488	632.400
Mayor 18 años	756	1.203	1.959	832.575
Especialista	787	1.686	2.473	1.051.025
B) Oficios auxiliares:				
Oficial de 1. ^a	906	1.790	2.696	1.145.800
Oficial de 2. ^a	834	1.728	2.562	1.088.850
Oficial de 3. ^a	826	1.721	2.547	1.082.475
Aprendices:				
Primer año	344	1.017	1.361	578.425
Segundo año	537	1.187	1.724	732.700
Tercer año	637	1.273	1.910	811.750
C) Peones:				
Peones	756	1.677	2.433	1.034.025
D) Distribución:				
Jefe de Venta o Capataz	906	1.790	2.696	1.145.800
Ayudante	820	1.714	2.534	1.076.950
Atador	788	1.687	2.475	1.051.875
Distribuidor de puestos	788	1.687	2.475	1.051.875
Repartidor (dos horas)	258	559	817	347.225
Vendedor a jornal (hora)	140	313	453	192.525

Horas anuales jornada diaria completa: 1.638.

Art. 27. Los periodistas percibirán además una asignación mensual de 7.650 pesetas, denominada como «Plus del artículo 48».

Art. 28. Los linotipistas preferentes, teclistas, perforistas y correctores tipográficos percibirán 30 pesetas más diarias sobre sus respectivos salarios base de la presente tabla salarial. Igualmente el personal que presta sus servicios en la sección de rotativa percibirá 10 pesetas más diarias sobre sus respectivos salarios base de la presente tabla salarial.

Art. 29. Nocturnidad. El Plus que por este concepto se establece, es del 25 por 100 sobre los salarios base de este convenio, incluidos los domingos, festivos y vacaciones.

Art. 30. Antigüedad.—Los trabajadores fijos que presten sus servicios en Prensa, con excepción de aspirantes, embuchadores y aprendices, disfrutarán aumentos en sus haberes por años de servicios en la Empresa, que consistirán en dos trienios del 5 por 100 y quinquenios sucesivos del 5 por 100, calculados sobre el salario base establecido para cada categoría en el artículo 26 de este convenio.

Los premios por antigüedad se computarán a razón de los años de servicio prestados dentro de la Empresa, con las excepciones consignadas en el párrafo anterior, cualquiera que sea el grupo profesional en que el trabajador se halle encuadrado. Asimismo se estimarán los servicios prestados en el período de pruebas y por el personal eventual e interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa, computándose en todo caso la antigüedad a partir del día 1 de Enero de 1940, a no ser que por disposición legal o concesión voluntaria de la Empresa se tuviera reconocida mayor antigüedad.

Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional percibirán aumentos por tiempo de servicios, calculados en su totalidad sobre el salario base de la nueva categoría que ocupan.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan.

En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha del último ingreso, perdiendo los derechos de antigüedad adquiridos.

Art. 31. Días festivos.—Dada la especial característica de la Prensa se podrá trabajar en aquellas festividades que en el correspondiente calendario laboral, aprobado por la Dirección Provincial de Trabajo, figuren como abonables y no recuperables. Dichos días se abonarán incrementando para cada categoría en el presente convenio, incremento que será modificado, automáticamente, cuando varíe el salario asignado a cada categoría, así como el porcentaje que, en cada momento, se fije a las horas extraordinarias.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán la consideración de fiestas no laborables los días: Viernes Santo, Corpus Christi, Asunción de Nuestra Señora (15 de Agosto), día de Nochebuena (24 de Diciembre) y día de Nochevieja (31 de Diciembre).

En los casos en que por resolución de la autoridad competente cualquiera de estas fiestas fuese suprimida, o coincidiera con sábado, domingo o lunes, se trasladará su disfrute a otra fecha festiva, negociándose de forma anual al confeccionarse el calendario festivo en todo caso entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 32. Domingos.—Referente al trabajo en éstos días se acuerda:

- a) Trabajar un domingo sí y otro no.
- b) Percibir un 225 por 100 por domingo trabajado.

c) Hacer los días lunes, un periódico de 28-32 páginas, siempre supeditado a la publicidad.

d) La empresa permite, que los domingos, si el personal termina el periódico, antes de agotar su jornada de seis horas, dará por finalizado su trabajo y podrá irse.

e) El personal librará un día por domingo trabajado, que será de lunes a sábado en turno rotativo, a excepción del sábado, que podrá librarse, siempre que las características de cada sección así lo permitan.

Art. 33. Pagas extraordinarias. Como parte integrante de su salario, los trabajadores de DIARIO DE BURGOS, S.A., tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias: de Verano y Navidad. Se percibirán antes del día 30 de Junio y día 15 de Diciembre y serán equivalentes al importe de una mensualidad del sueldo o salario. A efectos de determinación del salario, se entenderá como tal el base o el mayor que reglamentariamente satisfaga la Empresa, incrementado con el Plus de antigüedad.

Art. 34. Gratificación extraordinaria del mes de Octubre. Dentro de la primera quincena del mes de Octubre, el personal afectado por este pacto, percibirá una gratificación en la cuantía siguiente:

a) Grupo primero. Comprende a aprendices de primero, segundo y tercer año, botones, repartidores, aspirantes de 17 años, así como limpiadoras, en cuantía de 25.700 pesetas.

b) Grupo segundo. Comprende: auxiliares, telefonistas, almacereros, cobrador pagador, subalternos, no comprendidos en el grupo primero, oficiales de tercera, pcones, atador y distribuidor de puestos, en cuantía de 48.800 pesetas.

c) Grupo tercero. Comprende al resto del personal en cuantía de 71.900 pesetas.

Art. 35. Beneficios. Por el concepto de participación en beneficios, la Empresa abonará al personal afectado por el presente convenio, el 8 por 100 sobre el salario real percibido, durante el año anterior, es decir, sobre doce mensualidades, más las gratificaciones de Verano y Navidad.

Se hará efectiva esta paga dentro de los dos primeros meses del año siguiente al que corresponda, salvo para quienes dejen de prestar sus servicios a la Empresa, los que percibirán los devengos pertinentes, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo en Prensa, de 9 de Diciembre de 1976.

CAPITULO V

Vacaciones, enfermedad y accidente, permisos, servicio militar y suplencias.

Art. 36. Vacaciones. Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar 30 días de vacaciones anuales, preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. De no ser posible en estos meses, los trabajadores percibirán una gratificación de 10.000 pesetas. Para el disfrute de estos 30 días se establece el siguiente orden de preferencia:

Dentro de las respectivas categorías, el más antiguo de la Empresa, excepto en los meses de Julio y Agosto, en que la preferencia se otorgará a los trabajadores cuyos hijos cursen estudios de EGB o BUP. En caso de colisión de solicitudes para el disfrute de las vacaciones en los meses de Julio y Agosto, de los trabajadores con responsabilidades familiares se someterán a la regla general en cuanto a la época de disfrute de sus vacaciones, esto es, dentro de las respectivas categorías se dará preferencia al más antiguo en la Empresa.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 30 de Marzo.

Art. 37. Se considerarán permisos reglamentarios los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

a) Por contraer matrimonio, quince días naturales ininterrumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la boda. Si ésta coincidiera con un día no laborable el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por alumbramiento de esposa, tres días naturales abonables a elección del interesado.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos, un día natural de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de la boda.

d) Por enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales abonables.

e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos, tres días naturales de permiso abonable y un día natural abonable si el fallecimiento fuese de abuelos, hermanos políticos, hijos políticos y padres políticos.

f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

g) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día natural de permiso abonable.

h) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, aún cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de la Seguridad Social. Será obligatoria la presentación del justificante.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia, en los casos previstos en el apartado b) los permisos podrán ampliarse hasta cinco días naturales; en los previstos en el apartado d), serán tres días y en los que se contemplan en el apartado e) hasta cinco días, para supuestos que afecten al primero de los grupos que allí se relacionan y de dos días naturales para el segundo de dichos grupos.

Tendrán el carácter de permisos particulares no abonables, que la Empresa procurará conceder, previo estudio del motivo y el informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, otras causas semejantes a las relacionadas anteriormente y no comprendidas en la lista de permisos reglamentarios.

La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que dan lugar a la concesión de estos permisos.

Art. 38. Servicio Militar. Todos los trabajadores que se incorporen a filas, tendrán reservados sus puestos de trabajo durante el período de su servicio militar, y dos meses más, computándoseles tal tiempo a efectos de antigüedad.

Aquellos que se encuentran en esa situación y tengan una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, tendrán derecho a percibir una gratificación mensual equivalente al cincuenta por 100 del salario-base fijado por el presente Convenio.

Los que, reuniendo iguales requisitos, tengan reconocidos en la Cartilla de la Seguridad Social a su esposa, hijos o padres a su cargo, percibirán una gratificación equivalente al total del salario-base fijado a su categoría.

Si el trabajador fijo no se reincorpora a su puesto en el plazo de dos meses señalados en el párrafo primero de este artículo, causará baja en la Empresa.

Art. 39. Suplencias.— El personal de DIARIO DE BURGOS, SOCIEDAD ANONIMA, en su sección Prensa se compromete a realizar las suplencias por vacaciones, permisos, enfermedades y accidentes de la siguiente forma:

a) Las suplencias por vacaciones y permisos, se realizarán siempre que sea posible dentro de la jornada, efectuándose el esfuerzo necesario para suplir las ausencias que por estas causas se produzcan. Remitiéndose para casos excepcionales a lo previsto en el artículo 12 del vigente convenio.

b) Por enfermedad y accidente de trabajo, la Empresa abonará por este concepto un plus de asistencia consistente en 2.550 pesetas mensuales incluido el mes de vacaciones y se descontarán 85 pesetas por día que no se asista al trabajo.

En las suplencias derivadas por sanciones impuestas por la empresa a los trabajadores, el importe de éstas irá a engrosar el fondo social del artículo 40.

Para la realización y percepción, así como para las dudas derivadas de estos dos apartados, resolverá la Comisión paritaria del presente convenio.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 40. La Empresa, durante el período de vigencia del presente convenio, concederá una asignación económica que se destinará a un fondo encaminado al fomento de actividades culturales, deportivas y recreativas. La aplicación y distribución de gastos se llevará a cabo por la Comisión paritaria prevista en el artículo octavo del presente convenio.

Art. 41. Comité de Seguridad e Higiene.— El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como el estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Sus miembros, elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes, continuarán reuniéndose como mínimo una vez al mes en los locales de la Empresa.

Eventualmente o con carácter periódico podrán asistir a sus reuniones otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las mismas.

Art. 42. Póliza de Seguros de Vida.— La Empresa, durante la vigencia del presente convenio, continuará suscribiendo la Póliza de Seguro de Vida.

Art. 43. Dote por matrimonio.— Los trabajadores que llevando más de tres años al servicio de la Empresa contraigan matrimonio se les abonará una gratificación de veinte mil pesetas o una cantidad igual a la que conceda el Organismo estatal competente, cuando ésta sea superior a aquélla.

Art. 44. Jubilación.— En esta materia se acuerda: Establecimiento de premios por jubilación, por cumplimiento de edad o por incapacidad permanente y con el fin de incentivar la jubilación se les computará a los trabajadores que se jubilen, los años precisos para alcanzar la cantidad fijada para el grupo de años al servicio de la Empresa, inmediato superior al que tuviera en el momento de jubilarse. Se otorgarán estos premios a los trabajadores que se jubilen con la edad mínima señalada en cada momento para alcanzar el máximo de jubilación, fijado en la actualidad en 65 y el cien por ciento del sueldo de cotización, perdiendo el derecho al premio los productores que voluntariamente prolonguen su jubilación.

Los premios se fijan en las cantidades siguientes:

- a los 20 años de servicio, 65.800 pesetas.
- a los 30 años, 97.500 pesetas.
- a los 35 años, 117.100 pesetas.
- a los 40 años, 132.900 pesetas.
- A los 50 años, 163.300 pesetas.

B) Los trabajadores en régimen de jornada reducida:

—Las cantidades anteriormente aludidas serán prorrateadas en función de las horas trabajadas por cada productor que se encuentre en situación laboral de jornada reducida.

Percepciones extrasalariales

Art. 45. Ropa de trabajo.— A todo el personal de Talleres, Cierre y Administración que tuviera derecho a prendas de trabajo, según lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa se le dotará de ellas.

Al personal de Rotativa se le proveerá anualmente.

A todo el trabajador que de acuerdo con ese artículo se le facilite la prenda será obligatorio su uso.

CAPITULO VII

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 46. Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, la Empresa concederá premios a los trabajadores que cumplan 20 años de permanencia continuada en DIARIO DE BURGOS, S.A., y consistirán en el pago de una mensualidad equivalente a su salario real; otra igual a los 30 años y otra de idéntica cuantía a los 40 años.

Art. 47. Faltas y sus clases.— Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en: leve, grave y muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúan en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Art. 48. Faltas leves.— Son faltas leves las siguientes:

1.º La falta de puntualidad a la asistencia al trabajo, con retraso en el horario de entrada, superior a cinco minutos e inferior a 30 minutos.

Tres faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2.º No cursar con tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.º El abandono sin causa justificada del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave, según las casos.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo y limpieza personal.

6.º No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio.

9.º Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 49. Faltas graves.— Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres días no justificados de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de 30 días. Cuando se tuviera que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad, para que ésta se considere como grave.

2.º Faltar dos días al trabajo, durante un período de 30 días sin causa justificada.

3.º No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará muy grave.

4.º Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.º La simulación de enfermedad o accidente.

6.º La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará muy grave.

7.º Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por aquél.

8.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10.º La reincidencia en faltas leves aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes a partir de la primera falta de la citada graduación.

11.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses. Y veinte durante un año.

12.º Incurrir los correctores tipográficos, reiteradamente en erratas u omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en que se desarrolle su trabajo no justifique tales erratas u omisiones.

13.º La blasfemia habitual.

Art. 50. Faltas muy graves.— Se considerarán como tales las siguientes:

1.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada; emplear para usos propios, herramienta de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra empresa.

2.º El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.º La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.º La embriaguez manifiesta durante el servicio.

7.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

8.º Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada.

9.º Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

10.º Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

11.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

13.º El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14.º La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.

Art. 51. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.

Despido.

Cuando en un procedimiento de despido se aprecia la existencia de falta muy grave y el trabajador hubiera sido anteriormente sancionado en el plazo de los 18 últimos meses por la comisión de dos o más faltas muy graves, el Magistrado de Trabajo podrá estimar, aunque no fuera sanción prevista para aquélla, que existe justa causa para despido.

Art. 52. El importe de las sanciones económicas o de cualquier otro tipo, que puedan significar una economía para la empresa se destinará a incrementar el fondo de actividades culturales, deportivas y recreativas.

La Empresa anotará en los expedientes personales de los empleados las sanciones por faltas graves, o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 53. Tramitación.— Corresponde al jefe de la Empresa, o a la persona en que delegue, previo informe del Comité de Empresa, la facultad de imponer sanciones por faltas leves.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Jefatura de la Empresa, serán siempre revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de faltas muy graves, exigirá de un expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Art. 54. Abuso de autoridad.— Cuando un superior realiza un hecho arbitrario, con evidente perjuicio de un inferior y con patente transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad siendo considerado como falta muy grave, instruyéndole el oportuno expediente, en el cual intervendrá el Comité de Empresa.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento de la Jefatura de la Empresa, para lo cual lo ad-

vertirá por escrito a su jefe inmediato, o al superior de éste, si fuera el mismo el que hubiera realizado la infracción.

Art. 55. Sanciones a la Empresa.— El conocimiento y sanción de las infracciones de la normativa laboral, por parte de la Empresa corresponde a la autoridad laboral competente, mediante la tramitación del oportuno expediente.

CAPITULO VII

Disposiciones transitorias

Art. 56. A todos los efectos para cuanto no esté previsto en este Convenio será de aplicación la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, de 9 de Diciembre de 1976 y el Estatuto de los Trabajadores actualmente en vigor.

Art. 57. Vinculación a la totalidad.— Ambas partes (representaciones), convienen que constituyendo un todo orgánico individual consideran el convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que por las autoridades administrativas competentes, en uso de las facultades reglamentarias no lo aprobasen en su totalidad y actual redacción.

Burgos, 16 de Enero de 1986

Subastas y Concursos

Ayuntamiento de Pancorbo

Subasta pública de aprovechamiento de madera de pino

Por acuerdo de esta Corporación Municipal y con la correspondiente autorización de la Jefatura Provincial de Montes de esta provincia se anuncia subasta pública de un aprovechamiento de madera de pino en las condiciones siguientes:

Objeto y tipo de la licitación. — Es objeto de la presente subasta el aprovechamiento de 8.105 pinos mad. y 2.374 menores, con un volumen de 437 m.c., a ejecutar en el monte «Montemayor» número 200 de este municipio.

El tipo de tasación o de licitación es de 400.000 pesetas. Sobre este precio se pujará, al alza, siendo adjudicado al mejor postor.

Pliego de condiciones. — Podrá ser examinado en la Secretaría del Ayuntamiento de Pancorbo en horas de oficina. El pliego de condiciones queda expuesto al público por plazo de ocho días, a fin de que las personas interesadas puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen convenientes, a contar desde el siguiente a su publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Presentación de proposiciones. — En la Secretaría del Ayuntamiento de Pancorbo, hasta veinticuatro horas

antes de la fecha señalada para la apertura de plicas.

Apertura de plicas. — El acto de apertura de plicas se celebrará en el Salón de Actos del Ayuntamiento de Pancorbo, a las trece horas del veintuno día hábil a contar desde el siguiente, también hábil, a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Fianzas. — La provisional: para concurrir al acto licitatorio será del 5 por 100 del precio de tasación, es decir, 20.000 pesetas. La definitiva: del 6 por 100 (6%) del precio de adjudicación.

Otras condiciones. — De quedar desierta la subasta se celebrará una segunda, en las mismas condiciones y hora señalada para la primera, el décimo día hábil, a contar desde el día hábil siguiente a la celebración de ésta.

La subasta se hace en pie, con corteza, y a riesgo y ventura del comprador.

Modelo de proposición. — Las proposiciones para tomar parte en la presente subasta irán debidamente integradas y se ajustarán al modelo siguiente:

«D., con residencia en, calle, número, provisto del D. N. I., en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar, en nombre propio o en representación de conforme acredito (con poder notarial declarado bastante), toma parte en la subasta convocada por el Excmo. Ayuntamiento de Pancorbo, anunciada en el «Boletín Oficial» de la provincia, núm., de

fecha de, ofrece la cantidad de pesetas (en letra y número), ajustándose en todo a las condiciones facultativas y económico-administrativas que rigen la subasta y que declara conocer y aceptar en su integridad.

Acompaño resguardo de haber depositado la fianza provisional y declaración jurada sobre incapacidad e incompatibilidad.

Lugar, fecha y firma».

Pancorbo, 18 de febrero de 1986.
El Alcalde (ilegible).

1146.—5.610,00

Junta Vecinal Bóveda de la Rivera

Por acuerdo de esta Junta Vecinal y con la correspondiente autorización de la Jefatura de Montes de esta provincia se anuncia subasta pública de un aprovechamiento de madera de pino de acuerdo con las siguientes bases:

- Monte: «Vallejuelos», núm. 392.
- Pertenencia: Bóveda de la Rivera.
- Término municipal: Medina de Pomar.
- Clase de aprovechamiento madera (530 pinos).
- Unidades: 317 m.c.
- Localización: Ctel. D. tramo V.
- Tasación: 823.300 pesetas.
- Plazo ejecución: año 1986.
- Modo de liquidar: riesgo y ventura.

Pliego de condiciones. — Podrá examinarse en esta Junta Vecinal, de 10 a 13 horas. El pliego de condiciones citado queda expuesto al público por plazo de ocho días, a fin de que

las personas interesadas puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen convenientes, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Presentación de proposiciones. — En la Junta de Criales hasta media hora antes de la señalada para la apertura de plicas.

Apertura de plicas. — El acto de apertura de plicas se celebrará en la Casa Concejo de la Junta Vecinal de Criales, a las trece horas, del veinte día hábil a contar desde el siguiente hábil a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Fianza Provisional. — La fianza provisional será del 5 por 100 del valor de la tasación de la subasta y el 6 por 100 en la fianza definitiva sobre el valor o precio de la adjudicación.

Otras condiciones. — De quedar desierta la subasta se celebrará una segunda, en las mismas condiciones y hora señalada para la primera, a contar desde el día hábil siguiente a la celebración de ésta.

Será de cuenta del adjudicatario los gastos ocasionados con motivo de la subasta como anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, más el impuesto sobre el Valor Añadido (IVA).

Modelo de la proposición:

D., de, años de edad, natural de, con residencia en, calle, núm., provisto del Documento Nacional de Identidad núm., en representación de, según acredita con, en relación con la subasta anunciada en el «Boletín Oficial» de la provincia, núm., de fecha, a ejecutar en el Monte «Vallejuelos», ofrece la cantidad de pesetas (en letra y en número), ajustándose en todo a las condiciones facultativas y económico-administrativas que regulan la subasta y que declara conocer y aceptar en su integridad.

Lugar, fecha y firma.

Bóveda de la Rivera, 11 de febrero de 1986. — El Alcalde (ilegible).

1141.—4.920,00

Ayuntamiento del Valle de Mena

Resolución del Ayuntamiento del Valle de Mena, Burgos, por la que se anuncia la subasta para el contrato de arrendamiento del bar del Polideportivo Municipal.

Objeto de la subasta. — Contratación del arrendamiento del bar del Polideportivo Municipal.

Tipo de licitación. — Ochenta mil cuatrocientas diez pesetas anuales.

Duración del arriendo. — El plazo de arrendamiento es de tres años.

Exposición del expediente. — Se encuentra de manifiesto en la Secretaría de este Ayuntamiento, durante las horas de oficina.

Garantía provisional. — Dos mil cuatrocientas diez pesetas.

Garantía definitiva. — Será de la cuantía de la renta anual, de su adjudicación definitiva que podrá formalizarse en metálico o por aval bancario.

Presentación de plicas. — En la Secretaría Municipal, durante las horas de oficina y dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que aparezca este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Apertura de plicas. — Tendrá lugar en el Salón de Actos de la Casa Consistorial, a las trece horas del primer día hábil siguiente a aquél en que termine el plazo de presentación de proposiciones.

Modelo de proposición:

D., con domicilio en, Documento Nacional de Identidad número, expedido el, en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar en nombre propio (o en representación de), toma parte en la subasta para el arriendo del bar del Polideportivo Municipal de Villasana, a cuyos efectos hace constar:

a) Ofrece el precio de pesetas anuales.

b) Bajo su responsabilidad declara no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad e incompatibilidad previstas en los artículos 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9 de enero de 1953.

c) Acompaña documento acreditativo de la constitución de la garantía provisional para participar en la subasta.

d) Acepta cuantas obligaciones se deriven del pliego de condiciones de la subasta.

En, a de de 19...
(Firma)

Villasana de Mena, 18 de febrero de 1986. — El Alcalde, Armando Robredo Cerro.

1145.—3.870,00

Junta Vecinal de Ubierna

Esta Junta Vecinal tiene acordado celebrar subasta pública para el arriendo de la Casa Taberna, propiedad de la misma, a cuyo efecto en la Secretaría de dicha Junta se hallan de manifiesto los pliegos de condiciones y demás documentos, pudiendo ser examinados y presentar reclamaciones durante el plazo de ocho días conforme a lo previsto en el artículo 119 del Real Decreto 3046/1977, de 6 de octubre.

Ejecutando acuerdo de esta Junta Vecinal se hace saber que a las doce horas del undécimo día hábil siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia tendrá lugar en la sala de esta Junta subasta pública para el arriendo de la Casa Taberna.

Plazo del arriendo: Desde la formalización del contrato hasta el día 30 de noviembre de 1991.

Tipo de licitación: Ciento veinte mil (120.000) por toda la vigencia del contrato.

Fianzas: Provisional, 4 por 100 del tipo de licitación, y definitiva, 6 por 100 del importe de adjudicación.

Pliego de condiciones: Se halla en la Secretaría de la Junta.

De quedar anulada esta subasta se celebrará una nueva el undécimo día hábil contados a partir del siguiente al de la primera subasta y a las doce horas.

Las proposiciones se presentarán en la Secretaría de esta Junta desde la publicación de este anuncio hasta una hora antes de la señalada para la celebración de la subasta.

Modelo de proposición:

D., vecino de, provincia de, se compromete al arriendo de la Casa Taberna de la propiedad de la Junta Vecinal de Ubierna conforme al anuncio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, número, de fecha, y con sujeción al Pliego de Condiciones Económico-Administrativas que sirve de base a tal subasta, en la cantidad de (en letra y número) pesetas. (Fecha y firma).

Ubierna, 21 de febrero de 1986. — El Presidente (ilegible).

1138.—4.725,00

Anuncios particulares

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

Se ha solicitado, por extravío, duplicado de la libreta núm. 801.588-1.

Plazo para oponerse: 15 días.

1103.—500,00