



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

PAQUETE CONCERTADO  
Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO  
LOS DOMINGOS Y FESTIVOS

Depósito legal: 80-1-1858

SUSCRIPCIÓN ANUAL  
Particulares ..... 400 ptas  
Centros oficiales... 350

Director: Diputado-Ponente D. Joaquín Ocio Cristóbal

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

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



Año 1972

Miércoles 12 de enero

Número 8

### Anuncios Oficiales

#### JEFATURA PROVINCIAL DE SANIDAD

Se pone en conocimiento de los Veterinarios y Ayuntamientos interesados que se halla expuesta al público en el Gobierno Civil, Colegio Oficial de Veterinarios, y esta Jefatura Provincial de Sanidad, la relación de vacantes de Veterinarios titulares ocurridas hasta el 9 de febrero de 1971, para su provisión en propiedad, pudiendo formularse las reclamaciones que se estimen convenientes, dirigidas a la Dirección General de Sanidad, por intermedio de esta Jefatura Provincial, en el plazo de diez días hábiles a partir de la fecha de la publicación de este anuncio en el B. O. de la provincia.

Burgos, 4 de enero de 1972.—El Jefe Provincial de Sanidad Pedro Carazo Carnicero.

#### Delegación de Trabajo de Burgos

##### Convenios Colectivos

Visto el Convenio Colectivo Sindical suscrito entre las representaciones económicas y sociales de la Empresa «La Cellophane Española», S.A., que ha sido sometido a la aprobación de esta Delegación, y

Resultando: Que la Delegación Provincial de Sindicatos comunicó a esta Delegación Provincial de Sindicatos en 6 de los corrientes el acta del acuerdo de la Comisión Deliberante remitiendo los textos acordados, la documentación complementaria y el informe correspondiente.

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

Considerando: Que la competencia de esta Delegación para resolver, viene determinada en el artículo 13 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24-4-58 en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de Aplicación de 22 de julio siguiente.

Considerando: Que en el Convenio de la Empresa «La Cellophane Española», S. A., que ha sido sometido a la aprobación de esta Delegación, se hace constar en su capítulo X que las mejoras establecidas en el mismo no repercutirán en los precios de los productos no dándose ninguna de las restantes causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, y como las mejoras pactadas son conformes a lo establecido en el Decreto-Ley, número 22 de diciembre de 1968, no haciendo necesaria por la cuantía del índice de aumento que supone la intervención de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, procede su aprobación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Acuerdo: Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «La Cellophane Española», S. A., disponiendo su notificación a las partes y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, a catorce de diciembre de mil novecientos setenta y uno. El Delegado de Trabajo, Juan Durán Valdés.

#### CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

##### CAPITULO I

###### AMBITO DE APLICACIÓN

a) *Ámbito funcional.*

Art. 1.º—El presente Convenio Colectivo de «La Cellophane Espa-

ñola», S. A., regulará a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones de todo su personal.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación General, en la Ordenanza Laboral de la Industria Papelera y en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

##### CAPITULO II

###### PERÍODO DE APLICACIÓN

a) *Vigencia.*

Art. 2.º—Los efectos serán a partir del día 1.º de enero de 1972. La Empresa abonará a los productores los atrasos correspondientes, si los hubiera.

a) *Duración.*

Art. 3.º—La duración de este Convenio será de 2 (dos) años a partir del primero de enero de 1972, siendo prorrogable de año en año si no se denuncia en la forma reglamentaria establecida, con tres meses de antelación, por lo menos a su término o a cualquiera de sus prórrogas.

##### CAPITULO III

###### COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

Art. 4.º—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

a) *Compensación.*

Art. 5.º—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables o mediante concepto equivalente) imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, pac-

to de cualquier clase, contrato individual o cualquier otra causa.

Art. 6.º—Se considerarán excluidos de la compensación global establecida en el artículo anterior, los conceptos siguientes:

1) La compensación en metálico del Economato Laboral establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.

2) La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.

3) La jornada normal de trabajo más favorable al trabajador.

#### b) Absorción.

Art. 7.º—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superaren el nivel total del Convenio.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio. No obstante, las dudas que puedan ofrecer, serán estudiadas para su ulterior decisión por la Comisión Mixta.

#### c) Garantía personal.

Art. 8.º—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad-personam».

Art. 9.º—Cuando por razones de cualquier orden (cambio tecnológico, modificaciones estructurales), excluidas siempre la petición voluntaria y la sanción, un productor sea rebajado de su nivel, la Empresa, le garantizará su situación económica mediante la elección por parte del interesado, de una de las siguientes fórmulas:

1.ª La percepción de una indemnización a tanto alzado consistente en la diferencia mensual prorrateados todos sus haberes anuales, entre el nivel en que se encuentre y el de nueva asignación, multiplicada esta diferencia por el número de meses que haya permanecido el interesado en el nivel inicial.

En este caso, pasará a percibir la cantidad que corresponda al nuevo nivel asignado.

2.ª La percepción para siempre de la remuneración correspondiente en todo momento al nivel inmediatamente inferior, sea cualquiera el nivel de nueva asignación.

Cualquier modificación posterior que le suponga al interesado una nueva rebaja de nivel, permitirá al mismo la elección de la primera fórmula con todas las consecuencias económicas, pero no así la segunda que quedará como garantía permanente.

A efecto indemnización, en este segundo caso y sucesivos, se calculará la diferencia mensual entre el nivel que ocupe en todo momento y el de nueva asignación.

A efectos garantía personal, cuando le suponga al interesado una disminución en su salario base, se tendrá en cuenta a efectos de todos los cálculos, la pérdidas económicas derivadas de la antigüedad que se garantizarán siempre.

### CAPITULO IV COMISIÓN MIXTA

Art. 10.—La Comisión Mixta del Convenio, será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1.º Interpretación del Convenio.  
2.º Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos, concretamente en el presente texto.

3.º Conciliación facultativa en los problemas colectivos.

4.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.º Adscripción de nuevos puestos de trabajo de la Empresa, dentro de los niveles de este Convenio.

6.º Estudio por modificación en cualquier sentido del contenido de los puestos de trabajo actualmente existentes.

7.º Reclamaciones sobre adscripción de puestos de trabajo en los niveles propuestos de este Convenio.

8.º Estudio de los conceptos salariales que puedan surgir por disposición legal.

9.º Estudio de la evolución de las reclamaciones entre las partes contratantes.

10.—Cuántas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Art. 11.—La Comisión estará ya en funcionamiento a los treinta días de haber sido aprobado este Convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la Empresa como el Jurado, decidirán quiénes han de ser los representantes, de ambas partes.

Art. 12.—La Comisión Mixta estará formada por ocho representantes, cuatro por parte de la Empresa y cuatro por parte del personal. Los vocales de la Comisión podrán ser asistidos por los asesores respectivos, que nunca tendrán voto. El sistema de votación para resolver cualquier asunto, será el de mayoría de votos emitidos. En caso de igualdad de votos, decidirá el voto de calidad del Presidente.

Art. 13.—El Presidente será el Director de la Empresa o la persona en quien delegue, sin perjuicio de lo establecido en la circular número 458 de 3 de septiembre de 1962.

Art. 14.—El Secretario será de libre designación de los vocales, debiendo recaer este nombramiento, en caso de no ser uno de los ocho miembros propuestos en el artículo 12, en un empleado administrativo de la Sección de Personal, que únicamente en este caso, no tendrá voto.

Art. 15.—Los vocales de representación social, serán elegidos por el Jurado de Empresa, debiendo recaer en miembros del Jurado o en todo caso, en enlaces sindicales, en la proporción siguiente: Un vocal por cada una de las cuatro categorías de técnicos, administrativos, especialistas y personal no cualificado.

Art. 16.—Los asesores serán designados libremente por los vocales.

Art. 17.—La Comisión Mixta se reunirá siempre que lo decida el 50 por ciento de la Comisión y cuando menos deberán hacerlo todos los meses.

### CAPITULO V ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### a) Definiciones.

Art. 18.—La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, Secciones o Departamentos, son facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin establecerá los adecuados cauces de promoción y selección, facilitando los medios para la formación y perfeccionamiento profesional e integral de los productores.

Como contrapartida, éstos aceptan la obligación de someterse a las pruebas médicas, profesionales, culturales o psicotécnicas, que pa-

ra lograr aquellos fines, se establezcan por la Empresa y adquirir los conocimientos de su especialidad, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que, a tal efecto, le sean facilitados por la Empresa.

Art. 19.— Con objeto de establecer la jerarquía debida en los distintos órdenes de la producción, la Empresa procurará organizar sus servicios de forma que los jefes de cualquier categoría, estén obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal por conducto jerárquico completamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, y sin perjuicio de las funciones que en materia laboral y de relación, les corresponda a los representantes sindicales.

#### b) Exigencias de trabajo

Art. 20.— La Empresa tiene como meta el aumento de la producción y la mejora de calidad de sus productos, y a fin de que este principio no se desvirtúe, aplicará en los casos necesarios lo dispuesto a estos efectos en el Reglamento de Régimen Interior, Ordenanza Laboral de la Industria Papelera y Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 21.— Toda falta al trabajo tendrá que ser necesariamente avisada a la Empresa con la máxima antelación posible y utilizando el medio más adecuado, a fin de tomar las medidas oportunas, sin perjuicio de que posteriormente deba justificarse la falta en la forma que proceda.

Art. 22.— La Empresa informará al Jurado en los casos en que, por fuerza mayor y concretamente en el corte de energía, deba cambiarse el turno de trabajo en el departamento que procediese.

#### PERIODO DE ADAPTACION EN EL PUESTO

##### Art. 23.

a) Se considerará que un productor que ingrese en la Empresa para un puesto determinado, durante su periodo de adaptación, percibirá una remuneración de antemano convenida.

b) Cuando se trate de un caso de promoción de un nivel inferior a otro superior, percibirá el salario inferior y a requerimiento del Contratista, el Jefe de Sección podrá decidir, previa comunicación al Servicio de Personal, sobre el acortamiento de los periodos de adaptación, que serán los siguientes:

En los niveles 1 al 5, ambos inclusive, tres meses.

En los niveles 6 al 9, ambos inclusive, dos meses.

En los niveles 10 al 12, ambos inclusive, un mes.

En los niveles 13 al 15, ambos inclusive, quince días.

En caso de que un productor, con motivo de enfermedad o accidente de un compañero, tenga que hacer la sustitución a aquél, percibirá la diferencia entre su nivel y el del que corresponda a su compañero ausente del trabajo, durante todo el tiempo que esté efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que haya desempeñado, aunque pase un periodo mayor del establecido en este artículo.

### CAPITULO VI

#### DE LA SITUACION LABORAL DEL PERSONAL

##### Vacaciones.

Art. 24.— Todo el personal de la Empresa, a partir de la puesta en vigor del Convenio, disfrutará de las siguientes:

20 días laborables durante los 5 primeros años.

22 días laborables del 6.º al 10, ambos inclusive.

26 días laborables a partir del undécimo año.

Si estando disfrutando sus vacaciones un productor fuera llamado por la Empresa, deberá éste reintegrarse al trabajo, y si hubiera pasado menos de siete días laborables de las mismas, no se le contarán estos días a efectos del cómputo de sus vacaciones en dicho ejercicio.

Art. 25.— La Empresa concede a su personal la no recuperación de las fiestas que la Delegación de Trabajo considere su recuperación en su calendario anual.

Art. 26.— Se concederá permiso, con derecho a remuneración base y antigüedad, si procede, y a la diferencia de puesto:

1.º De duración hasta tres días laborables cuando el productor tenga que trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los 200 kilómetros de esta ciudad, o de dos días laborables en caso contrario por fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padre político, hijo, hijo político, hermano o hermano político.

2.º De duración hasta tres días laborables, cuando el productor tenga que trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a

una distancia superior a los 200 kilómetros de esta ciudad, o de dos días laborables en caso contrario, por el alumbramiento de esposa, intervención quirúrgica grave del padre, madre, hijo, cónyuge, hermano o hermano político.

3.º De duración hasta dos días laborables cuando el productor haya de trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los 200 kilómetros de esta ciudad y de un día laborable en caso contrario, por fallecimiento de abuelo, nieto, sobrino y tío.

4.º De duración hasta dos días laborables cuando el productor haya de trasladarse, por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los 200 kilómetros de esta ciudad y de un día laborable en caso contrario, por boda de un hijo, hermano o hermano político. Igualmente por toma de estado religioso.

Cuando algún productor tuviera necesidad por alguno de estos motivos a un permiso superior a los establecidos en este artículo, lo solicitará a través del Departamento de Personal, quien determinará lo que proceda.

Art. 27.— Los trabajadores que se incorporen al Ejército para cumplir el servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo del servicio, y deberán reincorporarse antes de cumplir dos meses desde su licencia-miénto. Durante la ausencia del trabajo, por servicio militar voluntario y obligatorio, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias previstas en el presente Convenio.

### CAPITULO VII

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

##### Regulación salarial.

Art. 28.— Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajo incluidos en los niveles del anexo número 2, del Convenio, están integradas por dos conceptos, a saber:

a) Salario base que se percibirá todos los días naturales.

b) Diferencia de puesto de trabajo que se devengará por todos los días naturales del año, excepto los domingos (313 en total).

Art. 29.— El personal que se encuentre fuera de niveles que tuviera con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio una retribución mejorada voluntariamente, podrá seguirse aplicando el sistema de mejoras voluntarias.

Art. 30. — Los salarios de cotización a efectos de Seguros Sociales, serán los que establezca el régimen general de Seguridad Social. En cuanto al Mutualismo, en virtud de Convenios anteriores al actual, se establecen los sueldos base de este Convenio y la antigüedad que corresponda en cada caso.

Art. 31. — La gratificación extraordinaria de 18 de julio consiste en el pago al personal, de 30 días de su salario base definido en este Convenio, incrementado en su caso con la antigüedad.

Art. 32. — La gratificación extraordinaria de Navidad, consistirá en el pago al personal, del importe de treinta días del salario base definido en este Convenio, incrementado en su caso con la antigüedad.

#### PARTICIPACIÓN EN LA PRODUCCIÓN

Art. 33. — Con objeto de hacer participe a todo el personal por su colaboración en el proceso productivo, se establece una dotación de 0,70 pesetas por cada kilo de pasta consumida. La cantidad resultante se repartirá trimestralmente por partes iguales entre todo el personal de plantilla fija, dentro del mes natural siguiente.

A efectos de los cálculos necesarios, se tomará como base el parte de entrada de pastas en almacén.

Las altas de personal en la Empresa, no tendrán derecho a la participación en este capítulo hasta el trimestre natural siguiente, sea cualquiera el número de días que hayan trabajado en el primer trimestre del ingreso en la Empresa.

Las bajas de personal causadas por cualquier motivo durante el trimestre, no darán tampoco derecho a esta percepción ni a su parte proporcional.

#### IMPUESTO DE UTILIDADES

Art. 34. — La Empresa satisfará el Impuesto de Utilidades que proceda por el personal que esté sujeto al pago de este impuesto sobre los rendimientos del trabajo personal, sin practicar por ello descuento alguno a los productores.

#### VALOR HORA EXTRAORDINARIA

Art. 35. — El valor hora a efectos del abono de las horas extraordinarias de exceso sobre la jornada normal, será igual para todos los productores que figuren en un mismo nivel.

En el anexo número 3 de este Convenio, se establece el valor hora extraordinaria correspondiente a cada uno de los niveles, tanto en lo que se refiere a día laborable, como en jornada dominical.

Teniendo en cuenta el menor número de horas de trabajo del personal administrativo, se calculan en columna aparte estos valores.

#### PRIMAS NOCTURNIDAD

Art. 36. — Se abonará al personal el 50 por 100 del haber que corresponda por los dos conceptos (jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo) por cada día que presten sus servicios desde las 22 horas hasta las 6 del día siguiente.

#### PRIMA DOMINICAL

Art. 37. — Se abonará el 55 por ciento de los dos conceptos (jornal base más antigüedad y diferencia puesto de trabajo) a quienes presten servicio los domingos y fiestas, aún cuando descansen en día diferente de la semana al que se refiere este apartado.

#### CAPITULO VIII

##### FONDO DE PRESTACIONES PERSONAL

Art. 38. — Este Fondo, con las aportaciones en metálico que haga la Empresa, se destinará a las prestaciones extrarreglamentarias que procedan.

Las aportaciones que efectúe la Empresa, se harán de acuerdo con las señaladas en anexo 4 de este Convenio.

Art. 39. — Igualmente la Empresa proveerá con 50 pesetas mensuales por cada una de las personas que figuren el día primero de cada mes en la plantilla de la misma.

Art. 40. — Este fondo será administrado por el propio personal y

a estos efectos, el Jurado de Empresa decidirá qué personas constituirán la Comisión de Gobierno.

El Presidente de esta Comisión será el Director de la Empresa o la persona en quien éste delegue.

El Fondo se rige por el Reglamento que fue aprobado por el pleno del Jurado de Empresa, en reunión extraordinaria con fecha 11 de junio de 1971.

#### CAPITULO IX

##### PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 41. — El Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, regula todo lo concerniente a premios, faltas y sanciones.

A tales efectos, se tendrán en cuenta entre otras, la necesidad de que sean adecuadamente sancionadas cuantas acciones u omisiones voluntarias impliquen reducciones en la producción, dado el interés que éste ofrece a la economía nacional, a la Empresa y a los trabajadores.

Del mismo modo, los premios atenderán los especiales merecimientos contraídos en favor de la producción.

#### CAPITULO X

##### NO REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Ambas representaciones declaran y hacen constar, que las mejoras que se establecen por el presente Convenio, no repercutirán en los precios de las tarifas en vigor en 1.º de enero de 1972.

##### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

A partir de enero de 1973, todos los conceptos económicos del presente Convenio, serán elevados en el mismo porcentaje que el incremento de coste de vida durante el año 1972.

##### DISPOSICIÓN FINAL

En el supuesto de que el Ministerio de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara algunos de los pactos esenciales del Convenio alterándolo fundamentalmente, quedaría el Convenio sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido por las partes.

### ANEXO NUM. 1. — Clasificación de los puestos de trabajo, por niveles, dentro de la empresa

FABRICACION	TRANSFORMACION	SERVICIOS AUXILIARES
<i>Nivel 1</i>		
Contra maestre laboratorio	Contra maestre Fotografía	Contra maestre Taller Eléctrico Contra maestre Taller Mecánico Contra maestre Taller Tremie Oficial Administrativo «A» Delineante Proyectista Dibujante «A»

## Nivel 2

Contramaestre Viscosa	Contramaestre Bolsas	Oficial Administrativo «B»
Contramaestre Calderas	Contramaestre Rotativas	Electricista turno «A»
Contramaestre Isol	Contramaestre Huecograbado	Delineante 1. <sup>a</sup>
Contramaestre Bobinadoras.	Contramaestre Manip. Im.	Dibujante «B»
Contramaestre Hilatura	Contramaestre Tintas	

## Nivel 3

Contramaestre Polietileno	Contramaestre Polietileno	Contramaestre Expediciones
		Cotramaestre Albañilería
		Controlador de Calidad

## Nivel 4

Encargado Fluidos	Maestro Sala Bolsas	Encargado Cuadrilla Carga y Descarga
Maestro Sala Bobinadoras	Maestro Sala Rotativas	Electricista turno «B»
Maestro Sala Polietileno.	Maestro Sala Guillotinas	Delineante 2. <sup>a</sup>

## Nivel 5

Conductor Hilatura		Oficial Instrumentista
Analistas Laboratorio «A»		Ajustador Taller Mecánico
Conductor Viscosa	Conductor Rot. SCHIAVI 6 colores	Fresador
		Tornero de 1. <sup>a</sup>
		Montador Mecánico «A»
		Ajustador Tremie
		Tubero Especial
		Electricista de Montaje y Mantenimiento «A»
		Oficial Administrativo «C»
		Oficial Mantenimiento Carpintería
		Dibujante «C»

## Nivel 6

Conductor SIMPLEX	Conductor Kamf T. Impresos	Plomista
Conductor KAMPF	Fotógrafo 1. <sup>a</sup>	Mecánico «A»
	Grabador Autotípico y conv.	Electricista turno «C»
	Conductor Rot. SCHIAVI 4 colores	Delineante 3. <sup>a</sup>
	Conductor Rot. SCHIAVI 3 colores	
	Conductor Rot. FLEXOJET	

## Nivel 7

	Conductor Rot. ONENA núm. 4	Albañil de 1. <sup>a</sup>
	Maestra Femenina T. Bolsas y Sobres	Dependiente Económato «A»
		Electricista Montaje y Mantenimiento «B».

## Nivel 8

Fogonero	Conductor CELLO-MATADOR	Tubero
Conductor máquina Isol NEUMAG	Conductor RECORD	Mecánico «B»
	Conductor RENKA	Tornero 2. <sup>a</sup>
Conductor Bobinadora HARNDEN	Conductor Rotativa CERUTTI número 2	Mecánico «B» Ajuste
Reglaje Tremie Hilatura	Fotógrafo 2. <sup>a</sup>	Chófer
	Pintado Huecograbado	Auxiliar Administrativo
	Conductor Tintas	Calcedor Delineación
	Montador Huecograbado	Dependiente Económato «B»
	Maestra Femenina	

## Nivel 9

Conductor fabricación Polietileno	Conductor Bobinadora HARNDEN número 8	Soldador
Conductor Sosas	Conductor Máquinas Bolsas Onena	Fontanero
Analista Laboratorio «B»	Conductor Máq. Bolsas ROTOBAC	Albañil de 2. <sup>a</sup>
Turbinero	Conductor Máq. Sobres SIMPLEX	Oficial Martillo Compresor
Conductor Cueva Viscosa	Insolado Huecograbado	Oficial «B» Mantenimiento Carpintería
Regulador Baños Químicos	Conductor Manipulación Polietileno	
	Conductor flexográfica KLEINA	

Conductor Rotativa ONENA 1 y 5 Electricista Mantenimiento y Mon-  
Forjador  
Guillotiner Automática Listero  
Guillotiner KRAUSSER grande

*Nivel 10*

Enrollador ISOL-NEUMAG  
Conductor Recuperación Disolven-  
tes  
Conductor Bobinadora ONENA  
Conductor Aguas y Compresores  
Enrollador Hilatura  
Volante Viscosa  
Preparación Baños Hilatura

Guillotiner Imprenta  
Conductor Bobinadoras 6, 7 y 9  
Prep. Tonos Tintas  
Sensibilizado-Pulido-Pruebas  
(Hueco)  
Conductor Bobinadora Polietileno  
Guillotiner MOLINA  
Guillotiner ALDEA  
Guillotiner KRAUSSER pequeña

Chapista  
Frjador  
Mecánico «C»  
Cortador de Cajas  
Oficial Electrónico «B»  
Pintor  
Engrasador  
Oficial Expediciones

*Nivel 11*

Baños Plastificante Hilatura  
Preparación Colorista Hilatura

Conductor responsabilidad limita-  
da CELLO-MATADOR  
Conductor responsabilidad limita-  
da RECORD  
Conductor responsabilidad limita-  
da RENKA  
Conductor responsabilidad limita-  
da ONENA  
Conductor responsabilidad limita-  
da ROTOBAG  
Conductor Cortadora SCHIAVI

Anotador Hilatura  
Conductor Equipo CUND  
Preparator Barniz ISOL

Conductor Troqueladora  
Conductor Devanadora Automática  
Conductor Baños Electrolíticos  
HUECO  
Recepción Bolsas domicilio

Ordenanza  
Montador Mecánico «B»  
Albañil de 3.<sup>a</sup>  
Tubos  
Almacenero Departamento Rollos  
Almacenero Productor Terminados

*Nivel 12*

Conductor Aguas Residuales  
Ayudante Bobinadoras  
Carbonero  
Enganchador Hilatura

Ayudante Bobinadora KAMF  
Ayudante Rotativa ROTOJET

Conductor Máquina Barredora  
Montador Cajas Embalaje.  
Conductor Carretilla Eléctrica  
Gruista  
Conductor Máquina arrastra vago-  
nes  
Embalador Expediciones  
Empaquetador Expediciones  
Pesador  
Portero

*Nivel 13*

Ayudante Fabricación Polietileno  
Ayudante Viscosa

Ayud. Rotativa Flexojet  
Ayud. Máquinas Bolsas ONENA  
Ayud. Máquinas Bolsas ROTOBAC  
y RENKA  
Ayud. Rotativas SC IAVI  
Afilador cuchillas Rotativas  
Conductor Devanadora - Guillotina  
Ayudante Tintas  
Almacenero Bobinas Transforma.

Auxiliar Laboratorio  
Ayudante ISOL  
Ayudante Fogonero  
Afilador Cuchillas  
Conductor Rollitos  
Cortadora Mandriles  
Empaquetadora Bobinadoras

Herramientista Taller Mecánico  
Ayudante Mecánico  
Ayudante Electricista  
Ayte. Carpintero Mantenimiento  
Ayudante Ajuste.  
Montador Tubos Embalaje  
Rectificador Cuchillas  
Guarda

*Nivel 14*

Ayudante Guillotinas  
Ayudante Rot. ONENA  
Montador Rodillos Rotativas  
Limpiador Rodillos Huecograbado  
Recogida Bolsas Máquinas Rápidas  
Aux. Devanadoras Automáticas  
Conductor Máquinas Cajas Cartón

Peón enganchador vagones

Troquelador Discos Expediciones  
 Maquinistas Femeninos Polietileno  
 Contadora  
 Emp. Bobinas  
 Ayudante Bob. Transformación  
 Volante Sección Rotativas  
 Limpieza general tinteros

## Nivel 15

Enfardador	Recogida y Selec. Bolsas Máquinas Lentas	Jardinero
	Empaquetadores Formatos-Pinchadora	Ayudante camión
	Rev. Peg. Limpieza Encintado Bolsas Cuartas	

## Nivel 16

Peón	Limpieza Tintas	Peón
Peón de limpieza	Tiras recorte	

## Nivel 17

Maquinista viruta	Mujer limpieza
-------------------	----------------

## ANEXO NUM. 2 - A - Cuadro de remuneraciones por niveles

Categoría S./ Reglamentación Seguridad Social	Grupo S./ Social	Nivel	BASE		Diferencia pue- to de trabajo, 12 mensualidades ó 313 días
			4 mensualidades ó 425 días	mensual ó 31 días	
Contraaestrestre 1. <sup>a</sup> ... ..	4	1	8.500,00	mensual	3.252,00
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> ... ..	5	1			
Contraaestrestre 1. <sup>a</sup> ..... ..	4	2	8.500,00	»	2.439,00
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> ... ..	5	2			
Contraaestrestre 1. <sup>a</sup> ... ..	4	3	7.700,00	»	2.841,00
Contraaestrestre 2. <sup>a</sup> ... ..	4	4	6.800,00	»	2.954,00
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> ... ..	5	5	6.500,00	»	2.527,00
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> ... ..					
Oficial 1. <sup>a</sup> - 1. <sup>a</sup> Categoría ... ..	8	5	205,00	diario	109,25
Oficial 1. <sup>a</sup> - 2. <sup>a</sup> Categoría ... ..	8	6	205,00	»	89,20
Oficial 1. <sup>a</sup> - 3. <sup>a</sup> Categoría ... ..	8	7	205,00	»	75,90
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> ... ..	5	8	6.223,00	mensual	1.646,00
Oficial 2. <sup>a</sup> - 1. <sup>a</sup> Categoría ... ..	8	8	205,00	diario	63,10
Oficial 2. <sup>a</sup> - 3. <sup>a</sup> Categoría ... ..	8	9	205,00	»	47,70
Oficial 3. <sup>a</sup> - 2. <sup>a</sup> Categoría ... ..	9	10	190,00	»	59,40
Oficial 3. <sup>a</sup> - 3. <sup>a</sup> Categoría ... ..	9	11	190,00	»	48,25
Especialista 1. <sup>a</sup> , masculino ... ..	9	12	190,00	»	37,55
Especialista 2. <sup>a</sup> , masculino ... ..	9	13	190,00	»	30,55
Especialista 3. <sup>a</sup> , masculino ... ..	9	14	190,00	»	25,20
Especialista 2. <sup>a</sup> , femenino ... ..	9	15	190,00	»	21,10
Peones ... ..	10	16	175,00	»	37,65
Mujeres limpieza ... ..	10	17	175,00	»	35,60

## ANEXO NUM. 2 - B - Cuadro de remuneración fuera de nivel

Categoría S./Reglamentación	Grupo S./ Social	BASE (mensual)	Diferencia puesto de trabajo
Director Técnico ... ..	1	17.500	5.706
Subdirector ... ..	1	15.000	4.753
Técnico Superior ... ..	1	13.000	3.807
Técnico Medio ... ..	2		
Jefe Sección Fabricación ... ..	3	11.500	3.250
Jefe Taller Auxiliar ... ..	3	10.000	2.785
Subjefe Taller Sección Auxiliar ...	4	9.500	2.403
Jefe Sección Administración ... ..	3	11.500	3.256
Jefe 2.ª Sección Administración ...	3	9.500	2.403
Aspirantes 16-18 años ... ..	7	2.600	950
Botones 16-18 años ... ..	11	2.750	1.000
Botones 14-16 años ... ..	12	1.650	600

## ANEXO NUM. 3 - Valor de las horas extras por nivel

(1)	(2)	(3)	(4)
17	42,00 Ptas.		72,00 Ptas.
16	46,00 »		74,00 »
15	48,00 »		78,00 »
14	50,00 »		82,00 »
13	53,00 »		85,00 »
12	56,00 »		90,00 »
11	60,00 »		94,00 »
10	62,00 »		98,00 »
9	65,00 »		104,00 »
8	68,00 »	86,00 Ptas.	108,00 »
7	73,00 »		114,00 »
6	77,00 »		120,00 »
5	79,00 »	100,00 »	126,00 »
4	85,00 »		132,00 »
3	89,00 »	103,00 »	139,00 »
2	92,00 »	114,00 »	145,00 »
1	98,00 »	120,00 »	152,00 »

(1) Nivel.

(2) Importe de una hora en día laborable.

(3) Importe de una hora en día laborable, empleado administrativo.

(4) Importe de una hora en día festivo.

## ANEXO NUM. 4 - Prestaciones personal

Nivel	Aportación por día de trabajo		
		10	2,70 »
		9	2,80 »
		8	2,90 »
		7	3,00 »
17	2,00 Ptas.	6	3,10 »
16	2,10 »	5	3,20 »
15	2,20 »	4	3,30 »
14	2,30 »	3	3,40 »
13	2,40 »	2	3,50 »
12	2,50 »	1	3,60 »
11	2,60 »		

## Anuncios Particulares

## Ayuntamiento de Quintanar de la Sierra

El anuncio de este Ayuntamiento sobre subasta de pinos, publicado en el B. O. de la provincia, de 29 de diciembre pasado, queda rectificado como sigue:

A las subastas allí anunciadas, se entenderá agregadas otras dos del monte comunero de Revenga, así:

De 600 pinos verdes, tasados en 414.386 pesetas.

De 110 pinos verdes, tasados en 104.920 pesetas.

Que todas ellas serán celebradas el día laborable siguiente de cuando se cumplan diez, también hábiles, a contar del de publicación de aquel anuncio en el citado B. O. de la provincia y conforme en lo demás con lo que allí se expresa.

Que de no haber licitadores en primera subasta, será celebrada la segunda con iguales precios y condiciones, al décimo día hábil de celebrada la primera, a iguales horas que las señaladas en aquel anuncio y en este de rectificación de aquél.

Quintanar de la Sierra, 3 de enero de 1972.— El Alcalde, Antonio Mediavilla Ruiz.

83.—165,00

## Ayuntamiento de Santo Domingo de Silos

La subasta de 100 chopos que aparece anunciada en el B. O. de la provincia, núm. 267, fecha 22 de diciembre último, por haber quedado desierta, se anuncia en segunda vez, en las mismas normas y condiciones que aparece descrita en dicho anuncio, y los pliegos se presentarán el día 15 de enero en curso, desde las 11 a las 12 horas, y la subasta tendrá lugar seguidamente a las 13 horas.

Santo Domingo de Silos, 5 de enero de 1972.—El Alcalde, (ilegible).

81.—93,00

## Caja de Ahorros del Círculo Católico de Obreros

Se ha solicitado duplicado de libreta núm. 119664, por extravío.

Plazo para oponerse, 15 días.

73.—50,00