



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS

FRANQUEO CONCERTADO Director: Diputado Ponente D. Vicente Sebastián García
Núm. 09/2

ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL

Ejemplar: 5 pesetas :—: De años anteriores: 10 pesetas

Depósito Legal:
BU-1-1958

Año 1978

Martes 18 de abril

Número 88

MINISTERIO DEL INTERIOR

Real Decreto 183/1978, de 27 de enero, por el que se aprueba la disolución de las Entidades Locales Menores de Ordejón de Mena y Ovilla de Mena, pertenecientes al municipio del Valle de Mena (Burgos).

El Ayuntamiento de Valle de Mena, de la provincia de Burgos, adoptó acuerdo con quórum legal interesando la disolución de las Entidades Locales Menores de Ordejón de Mena y Ovilla de Mena, pertenecientes al municipio, en base a la escasez de habitantes de ambos que impide el funcionamiento de dichas Entidades Locales.

Los expedientes que se sustanciaron en forma acumulada, dada su íntima conexión, fueron tramitados conforme a lo estipulado en la Ley de Régimen Local y en el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, y durante el período de información pública a que estuvo sometido el acuerdo municipal no se presentaron reclamaciones de ninguna clase.

La Diputación Provincial y el Gobierno Civil han informado en sentido favorable a la disolución propuesta, y las circunstancias de escasez de población que existen en la demarcación de las dos Entidades Locales Menores imponen su disolución legal, por concurrencia obvia de las causas establecidas en los números uno de los artículos veintiocho de la Ley de Régimen Local y cincuenta y uno del Reglamento de Población y Demar-

cación Territorial de las Entidades Locales.

En su virtud, de conformidad con los dictámenes emitidos por la Dirección General de Administración Local y Comisión Permanente del Consejo de Estado, a propuesta del Ministro del Interior y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintisiete de enero de mil novecientos setenta y ocho.

DISPONGO:

Artículo primero. — Se aprueba la disolución de las Entidades Locales Menores de Ordejón de Mena y Ovilla de Mena, pertenecientes al municipio de Valle de Mena (Burgos).

Artículo segundo. — Queda facultado el Ministerio del Interior para dictar las disposiciones que pudiera exigir el cumplimiento de este Real Decreto.

Dado en Madrid a veintisiete de enero de mil novecientos setenta y ocho.

JUAN CARLOS

El Ministro del Interior, Rodolfo Martín Villa.

(B. O. E. núm. 41 de 17-2-1978).

ANUNCIOS OFICIALES

Delegación de Trabajo de Burgos

Convenios Colectivos

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Varta Baterías, S. A., que ha sido sometido a la homologación de esta Delegación, y,

Resultando: Que el 8 del actual ha tenido entrada en esta Delegación el texto del Convenio al que se acompaña hoja estadística del cálculo de retribuciones, relación comprensiva de la distribución del colectivo de trabajadores afectados y las actas levantadas con motivo de las reuniones celebradas por la Comisión Deliberadora.

Considerando: Que del examen de la documentación aportada se deduce que en el Convenio acordado por la Comisión Deliberadora se cumplen los requisitos sobre límite del incremento de la masa salarial y de distribución de la misma señalados en los artículos 1.º y 4.º del Real Decreto-Ley 43/77 de 25-11-1977.

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

Considerando: Que esta Delegación es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo respecto a su homologación así como para disponer su publicación a tenor de lo dispuesto en el art. 14 de la Ley 38/1973 de 19 de diciembre y art. 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando: Que ajustándose el presente Convenio a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las normas anteriormente citadas y en particular al Real Decreto-Ley 3287/1977 de 19 de diciembre, no observándose en sus cláusulas violación a normas de derecho necesario, procede su homologación.

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

Acuerda: Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Varta Baterías, S. A., disponiendo su notificación a las partes y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Burgos, a dieciséis de marzo de mil novecientos setenta y ocho. El Delegado de Trabajo (ilegible).

CONVENIO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA VARTA BATERÍAS, S. A., Y SUS TRABAJADORES, EN SU FÁBRICA DE BURGOS

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

Art. 2.º — *Ámbito personal*:

1. El presente convenio afecta al personal fijo que preste sus servicios en la Empresa a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, así como al personal eventual o interino que expresamente lo tenga indicado en su contrato de trabajo.

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

3. Si durante la vigencia del Convenio se creara un nuevo puesto de trabajo o categoría laboral, será la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del convenio, la que decidirá la conveniencia o no, de su inclusión en dicho convenio, o asimilación, siempre que no se haya aplicado lo establecido en el párrafo anterior.

4. La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores antes de la firma del convenio, una relación completa del personal afectado por el mismo, con su correspondiente categoría y puesto o cargo dentro de la Empresa.

Art. 3.º — *Duración, prórroga, revisión y absorción, compensación y garantías personales, vinculación y comisión mixta*:

1. *Ámbito temporal*: El presente convenio entrará en vigor a to-

dos los efectos el día 1 de enero de 1978, cualquiera que sea la fecha de aprobación por la Autoridad Laboral o la de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1978.

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

3. *Compensación*: Lo pactado en este convenio compensa hasta donde alcance las condiciones económicas y sociales que en cómputo anual tenga cada trabajador concedidas con anterioridad.

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

Asimismo, los salarios establecidos en este Convenio serán revisados si procediera, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre, en su art. 3.º.

5. *Garantía personal*: Si a la vista de este Convenio cualquier trabajador disfruta en cómputo anual de condiciones económicas y sociales superiores a las estipuladas en este convenio, se mantendrán en lo que las supere a título personal.

6. *Vinculación a la totalidad*: Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible. Por tanto, en el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobara alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo la Comisión Deliberadora reconsiderar su contenido.

7. *Comisión mixta*:

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de in-

terpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia, en el plazo de diez días, a partir de su entrada en vigor.

2. Esta Comisión estará formada por cuatro representantes económicos y cuatro representantes sociales, con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los representantes que le correspondan. Todos los representantes, tanto los nombrados por la Empresa como los de representación social, serán elegidos, si fuera posible entre personas que integran la Comisión Deliberadora del convenio.

El Secretario de la Comisión Mixta de Vigilancia, será nombrado por las dos representaciones, debiendo recaer en un miembro de la Comisión.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de dos asesores como máximo, que serán designados libremente por cada una de ellas, las cuales tendrán voz pero no voto.

3. Las reuniones se celebrarán cada tres meses, salvo apreciación de urgencia estimada y a petición de las representaciones social o económica, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursará el Secretario, se expresará el orden del día.

Serán citados sus componentes con una anticipación mínima de cinco días.

4. Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión de Vigilancia, funciones de arbitraje y conciliación, para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del convenio.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, se elevará el problema debatido a la Autoridad Laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción contenciosa y a la Administración correspondan.

La Comisión, por medio de su Secretario, publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la Representación Social, en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formu-

len a través de la Empresa o de la Representación Social.

Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en el presente Convenio.

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

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

No se efectuarán variaciones en los tiempos de trabajo existentes a la entrada en vigor de este convenio, a no ser que sea como consecuencia de modificación en el método de trabajo.

Art. 5.º — *Registros de personal*: La Empresa establecerá un Registro de Personal, en el que como mínimo, deberán figurar los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores, que a continuación se indican:

- 1.—Fotografía.
- 2.—Nombre y apellidos.
- 3.—Fecha de nacimiento.
- 4.—Fecha de ingreso en la Empresa.
- 5.—Categoría profesional a que esté adscrito.
- 6.—Cargo o puesto que ocupa.
- 7.—Fecha de nombramiento o promoción en la categoría y en el cargo.
- 8.—Salario de convenio mensual.
- 9.—Número de orden derivado de la fecha de ingreso.
- 10.—Número de matrícula.
- 11.—Grupo sanguíneo y factor Rh.
- 12.—Número de D. N. de Identidad.
- 13.—Número de afiliación a la Seguridad Social.

La Empresa, y dentro del mes de enero de cada año, publicará en los lugares de costumbre una lista con expresión de los datos antes reseñados, para conocimiento de todo el personal de plantilla de la Empresa.

Contra los datos que figuran en el Registro de Personal, cabrá reclamación fundamentada por par-

te del personal, a través de sus representantes legales, en el plazo de 30 días naturales, ante la Dirección de Personal, la cual resolverá dichas reclamaciones en el plazo de 15 días.

La Empresa proveerá a cada trabajador de un carnet de identificación laboral, plastificado, donde figurarán los datos 1, 2, 4, 5, 11, 12 y 13 reseñados más arriba.

Art. 6.º — *Ingresos y ascensos*:

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

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

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

a) Personal con categoría de mando:

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

b) Resto de personal:

Las vacantes del grupo a) serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

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

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

4. La Dirección de Personal será la responsable de la selección del personal con el asesoramiento del Jefe de Departamento o Jefe de Sección donde se haya producido la vacante, quien propondrá y

valorará las pruebas que considere oportunas.

5. En todo el proceso de selección del Personal incluido en el apartado b), intervendrá, junto al Director de Personal dos representantes de los trabajadores, con el objeto de que el proceso se ajuste al más estricto principio de objetividad y ecuanimidad.

6. La convocatoria del concurso-oposición se anunciará con una antelación no inferior a 15 días.

En dicha convocatoria deberá hacerse constar ineludiblemente:

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

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

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

Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de puntuación.

A igualdad de puntuación se tendrán en cuenta, por este orden:

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

8. En el caso de ascensos automáticos por edad se estará a lo dispuesto por la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás Leyes en vigor.

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

	meses
Técnicos titulados	6
Técnicos no titulados	3
Jefes Administrativos	3
Administrativos	3
Profesionales oficio, Especialistas y Peones	3
Subalternos	2

Durante estos periodos, tanto el trabajador como la Empresa, podrán desistir, respectivamente, de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso y, si esta decisión fuera

tomada por la Empresa, se abonará al trabajador una indemnización hasta que se complete el periodo de prueba.

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

Durante el periodo de prueba la situación de I. L. T. autoriza a interrumpir el periodo de prueba siempre que se produzca acuerdo por escrito de ambas partes.

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

	meses
Técnicos titulados	2
Técnicos no titulados	1
Jefes Administrativos	2
Administrativos	1
	Días
Profesionales oficio	20
Especialistas y Peones	15
Subalternos	15

A los trabajadores que no cumplan el plazo de preaviso, la Empresa podrá descontarles por cada día de diferencia una cuantía equivalente al importe en salario diario, así como retenerles la liquidación hasta cumplir el plazo de preaviso.

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

Serán condiciones aplicables al mismo las que se deriven de los trabajos o funciones que le correspondan al trabajador así contratado y que figuren en el contrato y rigiéndose con carácter general por las que se establecen en el presente Convenio.

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

los representantes legales de los trabajadores.

Art. 10. — *Formalización*:

El contrato de trabajo deberá respetar en todo caso las normas de derecho necesario vigentes en cada momento.

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

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

Art. 11. — *Admisión*:

Para la admisión definitiva en la Empresa, ya sea con carácter eventual o fijo, el trabajador deberá presentar obligatoriamente los siguientes documentos:

- Certificado de estudios primarios o cualquier otro de rango superior o fotocopia del título correspondiente, si se requiriera para el puesto de que se trate.
- Cartilla sanitaria o certificado médico de no padecer enfermedad infectocontagiosa.
- Cartilla militar o documento que supla a la misma, si fuera exigible para el puesto.
- Libro de Familia, en su caso.
- D. N. de Identidad.
- Documento de Afiliación a la Seguridad Social, si ya estuviera dado de alta en la misma.
- Documentos de carácter fiscal o administrativos impuestos por las Leyes.

Art. 12. — *Modalidades de contratación*:

Se podrán establecer las siguientes modalidades de contratos:

a) Por tiempo indefinido:

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

b) De duración determinada:

La Empresa podrá concertar contratos de trabajo por tiempo cierto para obras o servicio determinado.

El transcurso del tiempo, la to-

tal ejecución de la obra o la realización completa del servicio determinará la extinción del contrato.

c) De trabajo eventual:

Se entenderá por trabajos de carácter eventual, aquéllos que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa.

La Empresa podrá concertar contratos de trabajo con carácter eventual en aquellos supuestos en que los trabajos a realizar no excedan de seis meses. No obstante, podrá efectuarse una prórroga del mismo no superior a tres meses con la previa formalización de la misma por escrito entre las dos partes. Si al término de este segundo periodo el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo en plantilla, con antigüedad desde el comienzo de sus servicios.

d) De interinidad:

Se podrá concertar el contrato de interinidad cuando se trate de sustituir la ausencia de un trabajador fijo de plantilla y con derecho a reserva del puesto de trabajo, como incorporación al Servicio Militar, excedencia, enfermedad o accidente, o cualquier otra situación análoga. En todo caso, deberá figurar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, cesando el sustituto al incorporarse el sustituido, sin derecho a indemnización alguna.

La Empresa se compromete a avisar con 15 días de antelación, el cese de todo trabajador en situación de interinidad, la terminación de la misma o en su defecto le abonará una indemnización igual a un día de salario por cada día que faltara para los 15.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al periodo en el cual la reserva del puesto debió finalizar, siempre que este condicionamiento esté reflejado en el contenido del contrato de interinidad.

Art. 13. — *Objetivos de la formación profesional*:

La Empresa y sus trabajadores entienden la formación profesional como un perfeccionamiento tendente a orientar adecuadamente los problemas humanos y socia-

les derivados de las relaciones industriales, tanto de la mano de obra y empleados sin mando, como de los mandos intermedios y superiores.

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

Para lograr estos objetivos, la Empresa podrá organizar con iniciativa propia o en colaboración con los centros privados u oficiales que considere oportunos, cursos, charlas, etc., de aquellas especialidades que en cada momento se consideren convenientes, informando adecuadamente a los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la asistencia a estos cursos en su historial a la hora de promocionar.

Independientemente de las iniciativas que en esta materia tome la Empresa, los representantes de los trabajadores podrán proponer a la Dirección de Personal cuantas actuaciones consideren oportunas y que ayuden a lograr los objetivos fijados en este artículo.

Art. 14. — Objeto de la Seguridad e Higiene en el Trabajo:

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

Art. 15. — Estructura de la Seguridad e Higiene:

A) Higiene de la Industria:

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

B) Higiene de los trabajadores:

Refiriéndonos fundamentalmente a los reconocimientos médicos previos al ingreso, reconocimientos

anuales al personal de plantilla, reconocimientos especiales a enfermos, reconocimientos periódicos al personal ocupado en trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, se recomienda la utilización de las prendas de protección adecuadas en cada caso e imponiendo su utilización cuando las autoridades competentes así lo determinen.

C) Ropa de trabajo:

A todos los trabajadores de taller y técnicos de taller, que lo precisen, se les entregará para su uso en el trabajo, dos buzos al año o chaqueta y pantalón si fueran técnicos, según los tipos y calidades más adecuados, de acuerdo con las características del trabajo. Esta ropa será renovada siempre que se demuestre que se ha deteriorado por razón del trabajo.

A los vigilantes se les entregará un traje y un par de botas o zapatos y abrigo, así como ropa de agua y gorra, cada dos años.

Los ordenanzas y chóferos de turismo, recibirán traje, camisa, corbata y zapatos, cada año.

El uso de la ropa de trabajo será obligatorio, exigiéndose igualmente que las prendas estén en las debidas condiciones de limpieza.

Art. 16. — Servicios médicos:

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

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

La Empresa está obligada, empleando para ello los medios más idóneos, a hacer a todos los trabajadores una revisión médica periódica anual cuando menos o siempre que las circunstancias in-

ternas o externas así lo aconsejen, que constará como mínimo de:

- Análisis de sangre (fórmula, recuento y velocidad de sedimentación).
- Análisis de orina (glucosa).
- Plumbemia.
- Tensión.
- Exploración pulmonar.
- Exploración radiológica.

Entregando copia de los datos resultantes al trabajador.

Art. 17. — Enfermedad y accidente:

El trabajador que, por enfermedad profesional o accidente, esté dado de baja, tendrá derecho a percibir el 100 % de su salario, completando, por tanto, la Empresa la parte que falte de las prestaciones de la Seguridad Social o Entidades Aseguradoras.

Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos, los incentivos (del mes anterior a la baja, para los trabajadores a prima), la antigüedad y el plus familiar.

Art. 18. — Premio a la antigüedad en la Empresa:

La Empresa, considerando como parte integrante de ella al trabajo, representado éste por la fidelidad, demostrada a través de los años de permanencia en la misma, establece el Premio de Antigüedad en la Empresa, que será regulado con arreglo a las siguientes normas:

1. Como antigüedad se contarán los años ininterrumpidos de trabajo en Exclusivas Comerciales, Internasa o Varta Baterías, S. A., teniendo en cuenta para el cómputo lo establecido en el apartado 7 de este artículo.

2. El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan 15 años de servicio a la Empresa, se harán acreedores a un premio de 15.000 pesetas.

3. El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan 25 años de servicio a la Empresa, se harán acreedores a un premio de 15.000 pesetas.

4. El día 31 de diciembre del año en que los trabajadores cumplan 30 años de servicio a la Empresa, se harán acreedores a un premio de 15.000 pesetas.

5. El día 31 de diciembre del año en que sobrepase la antigüedad de 30 años en la Empresa, el trabajador se hará acreedor a un premio de 15.000 pesetas.

6. Se considerarán como cau-

sas de interrupción de la antigüedad las siguientes:

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

b) Los periodos de suspensión de empleo por motivos disciplinarios.

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

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

8. Las dudas o incidencias que suscite la aplicación e interpretación de este artículo serán resueltas por la Comisión Mixta establecida en el art. 4, apartado 7.

Art. 19. — *Plus de matrimonio:*

La Empresa establece un plus de matrimonio consistente en 10.000 pesetas que abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y que contraiga matrimonio. Dicho Plus se hará efectivo a la presentación del Libro de Familia en la Dirección de Personal.

Art. 20. — *Plus de natalidad:*

Por cada nuevo hijo, tanto legítimo como natural, legalmente reconocido, que tengan los trabajadores desde la entrada en vigor del Convenio, la Empresa abonará la cantidad de 3.000 pesetas, revisando esta cantidad en los próximos Convenios.

Art. 21. — *Economato:*

La Empresa establecerá conciertos con economatos, cooperativas de consumo, etc. de forma que los trabajadores tengan asegurados los beneficios de este Servicio, corriendo por cuenta de la Empresa las cuotas correspondientes.

Art. 22. — *Préstamos:*

Se podrá otorgar a todos los trabajadores, cuya antigüedad sea superior a un año, que lo soliciten, la cantidad máxima de hasta 50.000 pesetas, destinadas inexcusablemente a cubrir alguna situación de extrema necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de 12 mensualidades.

Los representantes de los trabajadores

estudiarán las peticiones que se efectúen y propondrán a la Dirección de la Empresa una concesión o denegación, siendo esta última inapelable.

Art. 23. — *Fondo Social:*

Se establece un Fondo Social que estará administrado por una comisión compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa, designados por la Dirección de Fábrica, entre los que deberá figurar el Director de Personal.

Este Fondo se nutrirá económicamente de las siguientes cantidades:

— Una cantidad inicial aportada por la Empresa, por una sola vez, de 80.000 pesetas.

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

Peones	25
Subalternos	30
Especialistas	30
Auxiliares	30
Oficiales 2.ª	35
Oficiales 1.ª	40
Encargados	45
Delineantes	45

y otra cuota mensual aportada por la Empresa y que será igual a la recaudada por todos los trabajadores.

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

Art. 24. — *Jornada de trabajo y horarios:*

A) Las horas de trabajo laborales durante la vigencia del presente Convenio, será para todos los trabajadores, excepto los de jornada partida, de 1.963 horas de trabajo anuales.

Las horas de trabajo para el personal de jornada partida serán 1.882 horas anuales.

Los horarios que regirán durante la vigencia de este Convenio no se podrán modificar bajo ningún concepto y serán los siguientes:

Para el personal que trabaja a jornada partida:

De 7 h. 30 min. a 13 h.

De 15 h. a 18 h. 30 min.

Viernes y víspera de fiesta:

De 7 h. 30 min. a 15 h.

Del 16-6-78 al 15-9-78 (ambos

De 7 h. 30 min. a 15 h.

Para el personal que trabaja a jornada continuada:

De 7 h. a 15 h. Descansando un sábado sí y otro no.

Para el personal que trabaja a relevos:

Primer relevo:

De 7 h. a 15 h.

Segundo relevo:

De 15 h. a 23 h.

Tercer relevo:

De 23 h. a 7 h.

Este horario regirá durante toda la semana, excepto los sábados, en que trabajará solamente el relevo primero, descansando el segundo y tercero. Estos relevos se efectuarán en forma rotativa semanalmente, pasando el de mañana a noche, el de noche a tarde y el de tarde a mañana.

B) Todo el personal de producción tendrá un descanso intermedio de 25 minutos, destinando los 10 primeros a higiene personal y los otros 15 a bocadillo. Asimismo, los últimos 10 minutos, de la jornada de trabajo serán destinados a higiene personal, quedando por tanto una jornada diaria de trabajo efectivo en 7 h. 25 min. Los horarios para descanso intermedio serán fijados al confeccionar el Calendario Laboral, de acuerdo entre Empresa y trabajador.

C) La rotación de los turnos establecidos se efectuará de forma que cada turno esté compuesto por las mismas personas y la rotación, según lo establecido en el apartado A) de este art., se efectúe sin variaciones, salvo causas de fuerza mayor, avisando al personal afectado, en todo caso, con un tiempo mínimo de 48 horas.

D) Vacaciones: Las vacaciones serán de 30 días naturales, a disfrutar en las fechas que de mutuo acuerdo se establezcan entre la Empresa y los representantes de los trabajadores al confeccionar el Calendario Laboral de cada año.

Art. 25. — *Horas extraordinarias:*

A) La Empresa y sus trabajadores, convienen en que no se realizarán horas extraordinarias, excepto en los casos de extrema necesidad que deberán ser justificados ante el Comité de Empresa, en el caso de no cumplir este acuerdo los representantes de los trabajadores dejan claramente advertido que efectuarían la denuncia correspondiente ante las autoridades laborales competentes.

B) El valor de cada hora extraordinaria en pesetas será el que figura en las tablas de salarios en el art. correspondiente.

Art. 26. — Premios:

A) Puntualidad y asistencia:

Se otorgará a aquellos trabajadores que a lo largo de todo el año 1978 no hayan incurrido en ninguna falta de puntualidad o asistencia. Únicamente no se considerarán faltas a estos efectos las vacaciones anuales.

Estos premios serán revisados por el Comité de Empresa a propuesta de la Dirección de Personal.

El importe de este premio será de una mensualidad y se hará efectivo dentro del primer trimestre del año siguiente.

B) Premios a la iniciativa:

Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa, recibiendo un premio en el caso de que al iniciativa sea aceptada o las sugerencias declaradas de utilidad. La cuantía del premio se graduará por la Dirección de Fábrica, de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menos de 2.000 pesetas. No obstante, antes de hacerse efectivo el premio deberá ser oído el Comité de Empresa.

No podrán tener acceso a este premio, aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

Art. 27. — Movilidad de personal:

Deberán cumplirse las normas legales vigentes en cada momento sobre movilidad de personal, destinando los puestos de trabajo más duros o de mayor riesgo para personal de nuevo ingreso, siempre que hubiere que aumentar la plantilla del personal.

Art. 28. — Comité de producción:

Estando convenida, tanto la Dirección de la Empresa como los trabajadores de que la forma de lograr unas relaciones de trabajo claras y armoniosas, en las que como constante estén presentes los intereses de los trabajadores y los objetivos a alcanzar de acuerdo con los medios disponibles, es la de una clara información enfocada a lograr una participación de los trabajadores en los conocimientos y desarrollo de los planes de la Fábrica, se crea este Comité de Producción que funcionará de acuerdo a las siguientes bases:

1. Estará formado por tres personas designadas por la Dirección de Fábrica de la máxima categoría y rango directivo y tres representantes legales de los trabajadores, designados mediante votación por el Comité de Empresa.

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

3. Examinará los resultados de producción de cada mes, exigiendo las explicaciones oportunas sobre los problemas o incidencias habidas a lo largo del mismo y que

de alguna manera hayan afectado al cumplimiento de los objetivos previstos, tales como averías de maquinarias, instalaciones, problemas tecnológicos, etc.

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

5. Recibirá información sobre modificación de instalaciones, sistema productivo, variaciones tecnológicas, compra de maquinaria, aumentos de plantilla en Fábrica, etcétera.

Art. 29. — Valoración de puestos de trabajo:

De acuerdo con el deseo expresado por los trabajadores, durante el año 1978, se efectuará la valoración de puestos de trabajo de forma que cada puesto de trabajo y en lo que a incentivos se refiere tenga la remuneración más adecuada, de acuerdo con las características del mismo.

Este nuevo sistema de incentivos entrará en vigor el 1.º de enero de 1979 y deberá ser estudiado y propuesto, tanto a la Dirección de Fábrica, como a los Representantes de los Trabajadores, por la Comisión Paritaria que la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica establece en su artículo 10, la cual deberá haber terminado este trabajo antes de finalizar el mes de septiembre de 1978.

Art. 30. — Salarios e incentivos:

A) Las tablas de salarios que regirán durante el año 1978 serán las que a continuación se reflejan y podrán ser modificadas, según lo establecido en el artículo.

MENSUAL

Salario
Conven.
Plus
Toxicid.
Plus
Noct.

Peones	26.526	3.000	2.653
Especialistas	31.037	5.000	3.104
Ofic. 2.ª Producc.	33.694	5.486	3.369
Ofic. 2.ª Profe.	35.800	5.860	3.580
Ofic. 1.ª Profes.	37.886	6.234	3.789
Aux. Administrativo	33.525	—	—
Ofic. Administrativo	38.660	—	—
Ofic. 1.ª Administrativo	50.244	—	—
Téc. Organización 1.ª	50.244	—	—
Del. Proyectista	50.244	—	—
Encargados	43.712	7.368	4.371
Aux. Laboratorio	31.613	5.169	3.161
Vigilantes	33.299	5.486	3.330
Ordenanza-Conduc.	38.582	—	—
Telefonista	33.385	—	—

HORAS EXTRAORDINARIAS

50 %	60 %	75 %	100 %
311	332	363	415
308	328	359	410
337	360	393	450
337	360	393	450
383	409	447	511
292	312	341	390
354	378	414	473
396	423	462	528
474	505	553	632
474	505	553	632
453	483	528	604
318	339	371	424
337	360	393	450
297	317	347	396
265	283	310	354

La antigüedad se percibirá en forma de quinquenios y su cuantía será del 5 % del salario del convenio por cada quinquenio, respetando en todo momento lo establecido en el Pacto de la Moncloa.

Los pluses de toxicidad y nocturnidad se percibirán cuando las características del trabajo, de acuerdo con las normas legales vigentes así lo establezcan.

B) Incentivos:

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

Rendimiento	Valor hora en pesetas
100	—
101	2
102	4
103	6
104	8
105	10
106	12
107	14
108	16
109	18
110	20
111	22
112	24
113	26
114	28
115	30
116	32
117	34
118	36
119	38
120	40
121	42
122	44
123	46
124	48
125	50
126	52
127	54
128	56
129	58
130	60

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

- 1.—Todas las Secciones de Producción.
- 2.—Mantenimiento.
- 3.—Control de Calidad.
- 4.—Embalaje.
- 5.—Expediciones.

Art. 31. — *Respeto a los topes establecidos en el llamado Pacto de la Moncloa:*

Tanto la Empresa como los trabajadores, manifiestan que el con-

tenido de este Convenio se ha establecido respetando en todos sus conceptos los topes establecidos por el Gobierno, en el Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, desarrollando los acuerdos tomados en el llamado Pacto de la Moncloa, al cual se han vinculado las partes afectadas por este Convenio.

Ayuntamiento de Alfoz de Quintanadueñas

La Comisión Gestora municipal de mi Presidencia, en sesión ordinaria de 31 de marzo último, adoptó el acuerdo de aprobar el pliego de condiciones económico administrativas que habrá de regir en la subasta para la enajenación de una parcela de terreno del dominio de esta Entidad, de propios, sita en término de Quintanadueñas, al pago de «El Manto de los Cascajos», con el destino finalista que en referido pliego se indica.

En cumplimiento y a efectos de lo previsto en el artículo 119.1 del R. D. 3046/1977, de 6 de octubre, se anuncia la exposición al público del documento en cuestión, con sus antecedentes, por plazo de 8 días hábiles, contados a partir del siguiente, también hábil al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante cuyo lapso de tiempo podrá ser examinado por las personas interesadas, y por las que se hallen legitimadas para ello, formular por escrito las reclamaciones que estimen pertinentes a su derecho.

Alfoz de Quintanadueñas, 6 de abril de 1978. — El Presidente de la Comisión Gestora Municipal, (ilegible).

Subastas y Concursos

Ayuntamiento de Melgar de Fernamental

En cumplimiento de lo acordado se anuncia subasta pública para el aprovechamiento de gravas de 13.200 m.² de parte de la parcela 180 del Polígono 6 de Catastro.

Tipo de licitación: 2.000.000 de pesetas al alza, más gastos de toda clase.

Plazo de extracción: 18 meses.
Garantía provisional: 60.000 pesetas.

Garantía definitiva: La que resulte según el artículo 82 del Reglamento de Contratación.

Proposiciones: Se presentarán durante los diez días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado» y de la provincia, pero contando a partir del último del en que aparezca publicado este anuncio en dichos «Boletines Oficiales», desde las 10 a las 14 horas de su mañana, en el Ayuntamiento.

Apertura de plicas: Tendrá lugar en la Casa Consistorial, al día siguiente hábil de terminado el plazo del último «Boletín» en que aparezca esta subasta para la presentación de proposiciones. Caso de quedar desierta se admitirán pliegos para segunda subasta durante diez días hábiles siguientes al de la celebración de la primera.

Modelo de proposición

D., de de edad, profesión, vecino de, provincia de, con D. N. I. núm., expedido el día de, en enterado de la subasta para el aprovechamiento de grava de la parcela y superficie que se indica, anunciado por el Ayuntamiento de Melgar de Fernamental y pliego de condiciones económico administrativo, se comprometo a la explotación de grava, por el precio de pesetas, las que pondrá en letra y cifras.

Fecha y firma.

Melgar de Fernamental, a 5 de abril de 1978.—El Alcalde, José de la Fuente.

1745.—825,00

Anuncios Particulares

Caja de Ahorros del Círculo Católico de Obreros

Se ha solicitado duplicado del resguardo a plazo fijo de un año, número 16592.

Plazo para oponerse, 15 días.

1676.—99,00