



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCIÓN Anual 3.000 ptas. Ayuntamientos 2.000 ptas. Trimestral 1.000 ptas. <hr/> 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: 20 pesetas :-: De años anteriores: 50 pesetas	INSERCIONES 10 ptas. palabra 250 ptas. mínimo Pagos adelantados <hr/> Depósito Legal: BU - 1 - 1958 
Año 1983	Miércoles 20 de julio	Número 162

DIPUTACION PROVINCIAL

Sección de Personal

Apreciado error material en la transcripción del Tribunal calificador designado para llevar a cabo la Oposición libre y restringida convocada para proveer en propiedad cuatro plazas de A.T.S. de la Corporación, efectuado en el «Boletín Oficial» de la provincia, de 18 de julio de 1983, núm. 160, se hace la siguiente rectificación:

Segundo. — Donde dice: Presidente Suplente, D. Mariano Villanueva Cirac, Presidente de la Comisión de Asuntos de Personal.

Debe decir: Presidente Suplente, D. Mariano Villanueva Cirac. Presidente de la Comisión de Sanidad, Asistencia y Obras Sociales.

Burgos, 18 de julio de 1983. — El Secretario accidental, Enrique Ulloa de Zubiria.

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

Cédulas de emplazamiento

En virtud de lo acordado por el Ilustrísimo señor Magistrado-Juez de Primera Instancia del Juzgado

número uno de Burgos y su partido, en autos de menor cuantía número 368-83, seguidos a instancia de don Pedro de la Lama Pérez, representado por el Procurador señora Manero Barriuso, contra otros y «Los herederos desconocidos de don José Manuel Las Marías Arnas», fallecido el 5 de julio de 1979, sobre reclamación de cantidad, por medio de la presente se emplaza a referidos demandados desconocidos, a fin de que dentro del improrrogable término de nueve días, siguientes a su publicación, se personen en los autos en legal forma, mediante Procurador, bajo apercibimiento de parales el perjuicio a que hubiere lugar en derecho. Se les hace saber que las copias de demanda y documentos, se encuentran en la Secretaría de este Juzgado, donde podrán hacerse cargo de ellas en días y horas hábiles.

Y con el fin de que sirva de cédula de emplazamiento en legal forma a dichos demandados «Herederos desconocidos de don José Manuel Las Marías Arnas», expido y firmo la presente en Burgos, a 6 de julio de 1983. — El Secretario (ilegible).

3834.—2.490,00

En virtud de lo acordado en providencia de esta fecha dictada por el Ilustrísimo señor Magistrado-Juez

de Primera Instancia del Juzgado número uno de Burgos y su partido, en autos de separación matrimonial, número 403-82, seguidos a instancia de doña Onofra Román Gallo representada por el Procurador señor Santamaría Alcalde, contra don Miguel Angel Benito González, en ignorado paradero, siendo parte el Ministerio Fiscal, y teniendo la demandante solicitado el beneficio legal de pobreza, por medio de la presente se emplaza a dicho demandado don Miguel Angel Benito González, a virtud de su ignorado paradero, a fin de que dentro del improrrogable término de veinte días siguientes a su publicación, comparezca en los autos personándose en legal forma, y conteste a la demanda por escrito, bajo apercibimiento de ser declarado en rebeldía, tenerse por contestada la demanda y pararle el perjuicio a que hubiere lugar en derecho; y se le hace saber que las copias de demanda y documentos se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado donde podrá hacerse cargo de las mismas en días y horas hábiles.

Y para que sirva de cédula de emplazamiento en legal forma a dicho demandado, expido y firmo la presente en Burgos a 6 de julio de 1983. — El Secretario (ilegible).

MIRANDA DE EBRO**Juzgado de Primera Instancia***Cédula de emplazamiento*

En virtud de lo acordado por el señor Juez de Primera Instancia de esta ciudad y su partido, en providencia dictada con esta fecha en autos de demanda de pobreza, seguidos en este Juzgado al número 163 de 1983, a instancia de doña Isabel Pérez Vargas, mayor de edad, casada, sus labores, de Miranda de Ebro, para litigar en autos de demanda de divorcio, contra don Antonio Carmona Aguilar, vecino que fue de esta ciudad, hoy en ignorado paradero, se emplaza por medio de la presente a dicho demandado para que dentro del término de nueve días comparezca en autos, personándose en forma legal en este Juzgado y conteste la demanda de pobreza, bajo apercibimiento de que si no lo verifica se sustanciará el incidente solamente con la parte actora y el señor Abogado del Estado. Al propio tiempo se le hace saber que las copias de la demanda y documentos presentados se hallan a su disposición en Secretaría del Juzgado, pudiendo recogerlas en días y horas hábiles.

Y para su publicación en el «Boletín Oficial» de esta provincia para que sirva de emplazamiento en forma legal a dicho demandado, expido la presente que firmo en Miranda de Ebro, a 11 de julio de 1983. — El Secretario, Román García Maqueda.

En virtud de lo acordado por el señor Juez de Primera Instancia de esta ciudad y su partido, en providencia dictada con esta fecha en autos de demanda de pobreza, seguidos en este Juzgado al número 164 de 1983, a instancia de don Pedro Plaza López, mayor de edad, soltero, empleado municipal, de Miranda de Ebro, para litigar en autos de declaración de paternidad y filiación, contra don Antonio Carmona Aguilar, vecino que fue de esta ciudad, hoy en ignorado paradero, se emplaza por medio de la presente a dicho demandado para

que dentro del término de nueve días comparezca en autos, personándose en forma legal en este Juzgado y conteste la demanda de pobreza, bajo apercibimiento de que si no lo verifica se sustanciará el incidente solamente con la parte actora y el señor Abogado del Estado. Al propio tiempo se le hace saber que las copias de la demanda y documentos presentados se hallan a su disposición en Secretaría del Juzgado, pudiendo recogerlas en días y horas hábiles.

Y para su publicación en el «Boletín Oficial» de esta provincia para que sirva de emplazamiento en forma legal a dicho demandado, expido la presente que firmo en Miranda de Ebro, a 11 de julio de 1983. — El Secretario Román García Maqueda.

ARANDA DE DUERO**Juzgado de Primera Instancia**

Don Manuel Camino Paniagua, Juez de Primera Instancia de Aranda de Duero y su partido.

Hago saber: Que por proveído de esta fecha, se ha tenido por solicitada en forma la declaración de suspensión de pagos por la entidad mercantil «MALLY S. L.» con domicilio social en Aranda de Duero (Burgos), habiéndose nombrado Interventores a Timoteo del Pozo de Dios, Economista, y don Juan Cruz Sierra Gómez, economista vecinos de Aranda de Duero y Burgos, respectivamente y al acreedor Banco de Vizcaya, habiendo quedado intervenidas todas las operaciones de dicha entidad.

Aranda de Duero, a 20 de junio de 1983. — El Juez de Primera Instancia, Manuel Camino Paniagua. — El Secretario (ilegible).

3335.—1.410,00

ANUNCIOS OFICIALES**Comisaría de Aguas de la Cuenca del Duero***Concesión de aguas públicas*

Habiéndose formulado la petición que se reseña en la siguiente nota:

Nombre del peticionario. — Don Amador Arribas Renuncio y otros, Villafria de Burgos.

Clase de aprovechamiento. — Riegos.

Cantidad de agua que se pide. — 0,95 litros-segundo.

Corriente de donde ha de derivarse. — Río Vena.

Términos municipales en que radicarán las obras. — Burgos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del R. D. Ley de 7 de enero de 1927, modificado por el de 27 de marzo de 1931 y disposiciones posteriores concordantes, se abre un plazo, que terminará a las trece horas del día en que se cumplan treinta días naturales y consecutivos desde la fecha siguiente, inclusive, a la de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Durante este plazo y en horas hábiles de oficina, deberá el peticionario presentar en las oficinas de esta Comisaría de Aguas, sitas en la calle de Muro, 5, Valladolid, el proyecto correspondiente a las obras que trata de ejecutar. También se admitirán en dichas oficinas y en los referidos plazo y hora, otros proyectos que tengan el mismo objeto que la petición que se anuncia o sean incompatibles con él. Transcurrido el plazo fijado no se admitirá ninguno más en competencia con los presentados.

La apertura de proyectos a que se refiere el artículo 13 del R. D. Ley antes citado, se verificará a las trece horas del primer día laborable siguiente al de terminación del plazo de treinta días antes fijado, pudiendo asistir al acto todos los peticionarios y levantándose de ellos el acta que prescribe dicho artículo, que será suscrita por los mismos.

Valladolid, a 30 de junio de 1983. — El Ingeniero Comisario de Aguas, César Luaces Saavedra.

3764.—3.150,00

MINISTERIO DE TRABAJO

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 22 de junio de 1983, 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 «Sociedad Española de Productos Fotográficos Valca, S. A.», centro de trabajo de Sopenano de Mena (Burgos) y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa de la localidad de Sopenano de Mena de esta provincia de Burgos, «Sociedad Española de Productos Fotográficos Valca, S. A.», recibido en este Organismo con fecha de ayer, suscrito por los representantes de la Dirección y del Comité de la misma el día 17 del actual y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2.º y concordantes del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión organizadora.

Segundo: Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) de esta provincia.

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

Burgos, 22 de junio de 1983. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo de trabajo de la Sociedad Española de Productos Fotográficos «Valca, Sociedad Anónima», Sopenano de Mena (Burgos)

Reunidos el día 17 de junio de 1983, de una parte, los representantes de los trabajadores de la empresa Sociedad Española de Productos Fotográficos «Valca, S. A.», del centro de trabajo de Sopenano de Mena (Burgos), que se relacionan a continuación, y de la otra, los representantes de la Dirección de la empresa, que también se citan a continuación:

Representación de los trabajadores: D. Javier Vázquez Armas, D. Angel Arnáiz Oteo, D.ª Ana Isabel Coronado Peña, D. Emilio Fernández Villa, D.ª Paloma Gómez Ruiz, D. Jaime Henales López, D. Gerardo Hierro Alonso, D. Francisco Javier Mena Zurimendi,

D. Benjamín Ortiz Ortiz, D. Jesús María Alonso Cano y D. J. Manuel Núñez Ortiz de Zárate.

Representantes de la Dirección de la empresa: D. Jesús Libano Rebollo, D. Edmundo Peñín Macia, D. Manuel Ruiz Puente, D. Juan Fernández Brizuela, D. Pedro Cadiñanos Maruri y D. Ramón Torre Gil.

Acuerdan los siguientes artículos, correspondientes al XII Convenio Colectivo:

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º — El presente Convenio, regula las relaciones laborales entre la Sociedad Española de Productos Fotográficos «Valca, S. A.» y el personal del centro de trabajo de fábrica y nómina de Sopenano de Mena (Burgos), escalonados en los escalones 3 al 14.

Art. 2.º — Entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 1983, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1.º de enero de 1983.

Art. 3.º — Las cláusulas de este Convenio formarán un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en conjunto y en cómputo anual.

Art. 4.º — El presente Convenio, subsistirá durante su vigencia en sus propios términos, sin más modificación que la que fuera necesaria para asegurar las condiciones más favorables que pudieran derivarse de norma legal o Convenio de ámbito territorial más amplio, examinados en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 5.º — El presente Convenio se entenderá denunciado, a todos los efectos, el 1.º de octubre de 1983.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 6.º — La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Valca tiene establecida una organización y racionalización del trabajo que pretende permitir utilizar a su personal en el puesto más adecuado a sus características, y con la mayor eficacia, y establecida una estructura de escalones y de remuneraciones lo más equitativa y estimulante posible de la actividad laboral.

Con el fin de mantenerlo, se continuarán empleando sistemas de valoración de tareas y de medida de trabajos utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de nuestra empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación en vigor.

CAPITULO III

VALORACION DE TAREAS

Art. 7.º — Con el fin de valorar adecuadamente cada puesto de trabajo, está adoptada la técnica de valoración de tareas, conforme a unos criterios fijados con esta finalidad.

Estos criterios, serán susceptibles de modificación, conforme lo aconsejan las circunstancias y la experiencia adquirida.

Art. 8.º — La valoración base de puestos de trabajo, fue objeto de un serio estudio previo, y se estableció por una Comisión en la que participaron, como miembros, representantes del personal. Esta valoración de tareas ya realizada, encuadró los puestos de trabajo en doce escalones de calificación, que comprenden los niveles 3 a 14.

Art. 9.º — En adelante, la revisión de la valoración de los puestos de trabajo y valoración de nuevas tareas, será realizada por una Comisión de estudio y asesoramiento, llamada Comisión de valoración, compuesta de igual número de miembros nombrados por la Dirección, a nivel de mando, y por el Comité de empresa, potenciándola al máximo para una actuación eficaz de la misma.

Se acuerda que esta Comisión de valoración, realice una revisión para actualizar las valoraciones de todos los puestos de trabajo.

Para la realización de la labor de esta Comisión, la empresa facilitará toda la información necesaria, tanto técnica como descripción de funciones, necesidades del personal con cualidades determinadas, y en general, cuando pueda facilitar el mejor cumplimiento de su cometido.

Art. 10. — Si un productor o un grupo de ellos no estuviera conforme con la valoración asignada a su puesto, podrá presentar reclamación ante su Jefe inmediato, quien resolverá en el plazo de siete días, entendiéndose en caso contrario denegado.

Contra la desestimación expresa o tácita del Jefe, el interesado podrá recurrir ante el Comité de empresa, que la estudiará en la primera reunión reglamentaria.

Si el Comité estima justificada la reclamación, ésta será sometida, con su respectivo informe, a la Comisión de valoración, que resolverá en definitiva, dentro del plazo máximo de tres meses.

Si el Comité desestima la reclamación, el interesado podrá recurrir a la misma Comisión de valoración para su definitiva resolución en el mismo plazo indicado de tres meses.

Si la reclamación fuera estimada, tendrá efectos retroactivos a la fecha de su presentación.

Art. 11. — La valoración de las tareas de los puestos de trabajo solamente podrán ser revisadas cuando concurren en ellas algunas de las circunstancias siguientes:

A) Al variar las funciones asignadas, y tan sólo por la influencia que el cambio afectado pueda tener en alguno de los valores de la calificación.

B) Al cambiar las condiciones en que se realiza el trabajo, bien por mecanización, cambio de método

operatorio, modificación de condiciones ambientales u otras que influyan en su desarrollo.

C) Cuando problemas de disponibilidades de personal con una cualidad determinada, aconsejen modificar el baremo de calificación en lo referente a dicha cualidad, en cuyo caso la revisión afectará a todos los puestos de trabajo en que ocurra dicha circunstancia.

En los casos A) y B), el resultado de la revisión repercutirá en idéntica forma en la retribución del personal afectado.

En el caso C), cuando la revisión suponga una reducción en la calificación del personal afectado, será mantenida la retribución correspondiente a la anterior valoración a todos los titulares anteriores, más no así a los nuevos, hasta tanto que por aplicación de una nueva política de salarios se supere esta retribución con la nueva calificación. Por el contrario, si de ello se deriva una superior calificación, se aplicará la nueva retribución a todo el personal afectado a partir de la fecha en que se verifique una modificación de retribuciones.

Art. 12. — Con el fin de que cada trabajador pueda ocupar el puesto de trabajo más en armonía con sus aptitudes, se establece para todo el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, médicas, intelectuales o psicotécnicas que la Dirección señale como conducentes a dicha finalidad.

Las personas de la empresa que para la realización de su cometido en el mejor acoplamiento del personal a las tareas deban conocer los resultados de esta clase de pruebas, guardarán la más absoluta reserva.

Art. 13. — Teniendo en cuenta que están en fase avanzada de construcción y puesta a punto instalaciones que han de suponer un gran avance tecnológico, básicas para el futuro desarrollo de nuestra actividad, que han de repercutir e incidir en gran medida dentro de los procesos productivos, y que obligarán a buscar objetivamente a las personas que reúnan los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para desempeñar con garantía las exigencias de alta tecnología que impondrán las nuevas tareas, se adquiere por parte del personal el compromiso de facilitar el que pueda efectuarse y llevar a cabo esa movilidad funcional necesaria dentro de los diferentes puestos de trabajo, garantizando por parte de la Dirección los derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

El Comité de empresa podrá solicitar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección en esta materia, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo la Dirección obligada a facilitarlas.

Art. 14. — En todas las secciones o grupos de trabajo, cuando se produzca una situación de falta de trabajo, las tareas disponibles en cada momento se encomendarán al personal que haya alcanzado más horas fuera de su puesto de trabajo, estableciéndose al efecto turnos rotativos.

Art. 15. — El personal afectado por una promoción a puestos superiores, quedará obligado a aceptarla, salvo razones suficientes en contra inherentes a las características del puesto de trabajo.

Art. 16. — Se establece la adaptación a los puestos de trabajo, que tendrá efecto en las situaciones de personal ingresado, y en las de promoción y ascenso. La adaptación al puesto de trabajo, puede empezar con un coeficiente del 60 por ciento, que deberá modificarse progresivamente a medida que se realice, debiendo alcanzar, al finalizar los plazos máximos para cada escalón, que se fijan a continuación, el 90 por ciento de adaptación al puesto, pasando a ocupar vacante en la categoría que proceda, si no llegara a alcanzarlo:

Escalones	Plazos máximos
3	Dos meses
4 a 8	Tres meses
9 a 11	Seis meses
12 a 14	Doce meses

Art. 17. — El personal de nuevo ingreso en la empresa, al que se destine a los grupos de producción con trabajo de características manuales se precisen aptitudes físicas de destreza, rapidez, visión correcta, contar bien, etc., durante los tres primeros meses, como máximo, quedará incluido en el escalón tres.

Dentro de este periodo máximo y cuando el Jefe respectivo haya observado y comprobado el puesto de trabajo para el que resulte más idóneo, pasará a incluirse en el escalón a que corresponda el puesto.

Todas las reclamaciones sobre los arts. 16 y 17, podrán llevarse a cabo siguiendo en lo que proceda, el procedimiento recogido en el art. 10.

El personal femenino tendrá el mismo trato indiscriminado respecto al resto del personal en las mismas condiciones de aptitudes y preparación en cuanto a materia retributiva.

CAPITULO IV

MEDIDA Y CALIDAD DE TRABAJO

Art. 18. — Una vez fijadas las tareas, y siempre que sea posible, se medirán las labores a realizar y los resultados a conseguir, de modo que todos los productores que realicen un trabajo y obtengan un rendimiento superior al mínimo exigible, reciban una retribución suplementaria.

Art. 19. — Con este fin, los trabajos susceptibles de ser sometidos a un estudio racional de tiempos, serán objeto de medida en unidades punto. Se entiende por punto «la cantidad de trabajo útil desarrollado efectivamente en un minuto, teniendo en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo, por un trabajador capacitado y adaptado al puesto, trabajando a un «ritmo normal». Por ritmo normal se entiende el 75 por ciento del trabajo óptimo que un trabajador perfectamente capacitado y conocedor de su trabajo, puede realizar a lo largo de su jornada y de su vida laboral, sin perjuicio para su vida profesional o privada.

Se considera que la actividad óptima es de 80 puntos hora, la actividad normal exigible es de 60 puntos hora. Esta actividad exigible, corresponde a la desarrollada en la marcha de un individuo sobre suelo liso, con la temperatura normal y a la velocidad instantánea de 1,25 metro por segundo.

Art. 20. — Para el cálculo de la actividad correspondiente a la realización de una tarea resultante de la hora de trabajo, será preciso que la actividad se haya alcanzado siguiendo el método establecido, que la calidad sea correcta y que no exista perjuicio para la vida profesional o privada del trabajador. En este último caso, la empresa, previo informe del Médico de la misma, podrá establecer un tope máximo.

Art. 21. — Se considerará como actividad base, la que corresponda a la obtención de 60 puntos por cada hora de tarea o jornada, es decir, por cada hora que comprende desde su iniciación hasta su terminación oficial.

Los tiempos improductivos o de espera en que el trabajador deba permanecer forzosamente inactivo por causas ajenas a su voluntad, como espera de material u otras, se valorarán a base de una actividad de 60 puntos hora.

Art. 22. — En los trabajos que por no ser suficientemente repetitivos o por cualquier otra circunstancia, no sea posible o aconsejable someter a un estudio adecuado de tiempo para medir la actividad empleada en la realización de la tarea, se podrá aplicar otras técnicas comúnmente admitidas o que puedan estarlo en el futuro.

Art. 23. — Los valores punto de trabajo o tiempos establecidos para las diferentes tareas de la empresa, podrán ser revisados por modificación en la organización del trabajo, introducción de nueva maquinaria o equipo, establecimiento de métodos nuevos, cambio en el número de movimientos o en la longitud o duración de los mismos, errores observados en el cálculo o equivocación manifiesta en la apreciación de la actividad.

Art. 24. — Cuando se instalen aparatos o se empleen métodos de trabajos nuevos, los cronometrages tendrán un valor de vigencia provisional de tres meses. Se entiende que estos cronometrages han sido realizados a la terminación del periodo de adiestramiento señalado por la Comisión de valoración de tareas. Durante este tiempo podrán ser objeto de revisión.

Durante el periodo de estudio, y en tanto se hagan definitivos los nuevos valores, se empleará una prima de mejora de métodos, durante el periodo de transición, con valores modificables a medida que el entrenamiento vaya mejorando las actividades. Dicha prima de mejora de métodos representará un 34 % a la actividad de 80 puntos. Los valores definitivos se fijarán a partir de los tres meses citados de vigencia provisional.

Art. 25. — Si algún trabajador estimara que existe error en los valores de trabajo o tiempos asignados a su tarea, podrá pedir la revisión correspondiente, que el Departamento de Organización procederá a efectuar el correspondiente informe en el plazo de 15 días.

Si el trabajador interesado continuara disconforme, podrá formular reclamación al Comité de empresa, que si la estimara aceptable, la trasladará a la Comisión mixta. Esta Comisión, en el plazo de 15 días, deberá o bien desestimar la reclamación, en cuyo caso esta decisión será inapelable, o bien desig-

nar un técnico en estudio de tiempos, cuyo fallo será definitivo. Si la Comisión mixta no se pusiera de acuerdo con la designación del técnico, deberá aceptarse el que nombre la Comisión Regional de Productividad.

Art. 26. — Los tiempos nuevos que se establezcan serán de aplicación inmediata, aunque se formule la reclamación contra ellos. Si la reclamación fuera aceptada, se pagarán las diferencias desde la fecha de su presentación.

Art. 27. — Si por el acoplamiento de un trabajo, un trabajador pasa a ocupar otro de escalón inferior, el salario continuará siendo el que corresponda al escalón superior de donde proceda, así como la prima.

Art. 28. — La calidad del trabajo realizado, será medida con arreglo a las normas establecidas para cada tarea. Esta medida, será realizada por el Departamento de organización, con los datos obtenidos por muestreo en el Control de calidad.

Art. 29. — En la valoración de los tiempos de cada tarea, se tendrá especialmente en cuenta la forma de realizar el trabajo y el tiempo fijado a cada movimiento o fase de la tarea, de modo que la calidad quede asegurada en las condiciones fijada por el Control de calidad. La falta de calidad indican que la tarea no se ha realizado en la forma y tiempos fijados para realizarla, y, por tanto, será objeto de revisión.

Art. 30. — Se conviene la aplicación de los artículos 18 y 19, así como los siguientes que sean del caso con la medida del tiempo, y en consecuencia de las correspondientes actividades, debidamente actualizadas, para el mayor número de puestos de trabajo que permita el sistema de prima a adoptar, actualizando, igualmente, el valor del punto en relación con los nuevos salarios.

CAPITULO V

RETRIBUCION DEL PERSONAL

Art. 31. — Los valores salariales que sirven de base a la retribución de los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio, serán los fijados en el anexo uno, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983).

Para la aplicación de esta cláusula se adjunta, como anexo dos, tabla de revisión automática establecida en el Acuerdo Interconfederal.

Art. 32. — Las pagas extraordinarias de julio y diciembre, consistirán cada una de ellas, en el importe de 30 días de salario, más la antigüedad correspondiente.

Art. 33. — El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, queda fijado para el año 1983, en el salario mínimo interprofesional en vigor en cada momento, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

Art. 34. — Son horas extraordinarias las que se realicen excediendo de la jornada máxima legal anual. Normalmente el trabajo en horas extraordinarias sólo podrá hacerse mediante libre aceptación por el trabajador, no pudiendo exceder las causadas de los máximos legales.

Será obligatorio el trabajo en horas extraordinarias por causas imprevistas y para remediar perjuicios graves.

Art. 35. — En caso de que el trabajador no pueda cesar en el trabajo al final de su turno, por incomparencia del trabajador que hubiera de relevarlo y que se obligue, por ello, a prolongar la jornada, se le abonarán las horas de prolongación como extraordinarias.

Si el trabajador que no acudiera al relevo, acreditase la imposibilidad de acudir al trabajo y de avisar o en caso de accidente de trabajo fuera del recinto de fábrica, por causas, a juicio del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, no imputables al accidentado, no se le aplicará sanción alguna.

TRABAJOS PENOSOS, PELIGROSOS O TOXICOS

Art. 36. — Al proceder a la valoración de los puestos de trabajo, se han considerado las circunstancias en que se realiza la tarea, y penosidad o peligrosidad de cada puesto de trabajo, y el resultado viene ya estimado en la valoración respectiva. En consecuencia, dentro del salario de calificación, están computadas las compensaciones económicas correspondientes, y por tanto, no habrá lugar a la aplicación separada de pluses por estos conceptos. Esta ponderación será modificada cuando varíen sustancialmente las condiciones del puesto de trabajo.

PLUS NOCTURNO

Art. 37. — El Plus Nocturno se fija en:

- 540 pesetas día, para los escalones del 3 al 12.
- 571 pesetas día, para el escalón 13 y
- 605 pesetas día, para el escalón 14.

PLUS DOMINICAL

Art. 38. — A quienes trabajen los domingos y festivos, se les abonará un plus de pesetas, 1.996.

INCENTIVOS POR ACTIVIDAD Y RENDIMIENTOS

Art. 39. — Para retribuciones de la actividad superior a la mínima exigible de 60 puntos hora, se es-

tablece un incentivo correspondiente a la actividad alcanzada en la realización de la tarea.

Este incentivo, según el fundamento de su medida, es de 1/3 del salario horario para la actividad óptima de 80 puntos hora.

Pero teniendo en cuenta el sistema de retribución legal establecido con abono del salario en domingo y fiestas, y la existencia de las gratificaciones legales, se eleva este incentivo hasta el 42 por 100 del salario para la actividad de 80 puntos, y en la proporción correspondiente, para actividades intermedias, o sea, con un 2,10 por 100 del incentivo por punto-hora sobre 60 puntos hora.

Art. 40. — Las tareas que influyan directamente en la producción o en el rendimiento de ésta, pero en las cuales la actividad física no es factor importante, sino la atención, el cuidado y la preparación como es el manejo de máquinas e instalaciones, se establecerá en ellas un incentivo sobre la producción y rendimientos obtenidos.

Art. 41. — Estos incentivos de producción y rendimientos, se calcularán, para cada tarea que influya sobre la producción o rendimiento de una máquina o instalación, de modo que llegando a la producción o rendimientos teóricos, con la velocidad de trabajo establecido, y con actividad de 80 puntos hora, en los movimientos de manejo y servicio, el incentivo sea del 42 por 100 sobre el salario.

Art. 42. — El personal no sometido a prima medida, alcanzará 72 puntos de actividad, aplicándose el sistema de control de calidad.

Art. 43. — Las partes admiten de buena fe, que el desarrollo del Convenio, debe implicar una mejora en calidad de los materiales y un aumento en los rendimientos y productividad.

Art. 44. — El personal se compromete a apoyar y respetar las medidas que se señalan en los apartados a), b) y c):

— a) Refuerzo en las medidas de control de calidad indicadas en los artículos 28 y 29, con el fin de evitar la salida al mercado de material defectuoso.

— b) Poner el máximo empeño y atención en evitar las negligencias que puedan ocasionar desechos graves de materiales.

— c) Independientemente de lo señalado en los artículos 16 y siguientes del Capítulo IV, elevar en lo posible los actuales niveles de actividad.

PARTICIPACION EN EL RESULTADO DE LA PRODUCCION ANUAL

Art. 45. — La participación en el Resultado de Producción anual, tiene el concepto de participación del personal en los resultados de la Empresa, medidos éstos en producción y rendimientos obtenidos durante el año.

Art. 46. — Para su cálculo, se toma como base la percepción anual reglamentaria de todo el personal encuadrado en los doce escalones de calificación, según los salarios, incluyendo las Gratificaciones Extraordinarias, y aumentando un 15 por ciento.

La Participación en el Resultado de Producción anual que se distribuirá entre todo el personal integrante de los doce escalones será la diferencia entre el producto de esa base por un coeficiente K, y la

base citada, siendo K, a su vez, el producto de tres coeficientes

$$K = C1 \times C2 \times C3$$

C1: Coeficiente dependiente de la producción alcanzada.

C2: Coeficiente de los rendimientos obtenidos.

C3: Coeficiente del personal empleado.

Estos coeficientes resultan al comparar la producción anual conseguida con la producción planificada; los rendimientos tipos fijados, y el personal empleado con el personal teórico previsto según escalas y fórmulas convenidas y que se fijarán cada año al establecer los programas de producción.

Estos coeficientes estarán establecidos de manera que al alcanzar la producción planificada $C-1 = 1,05$, los rendimientos fijados $C-2 = 1,10$, y se realizan con el personal previsto $C-3 = 1$. En estas condiciones $K = 1,05 \times 1,10 \times 1,00 = 1.155$. Como consecuencia, la participación en el resultado de producción anual, llegaría a ser de 15,50 por 100 de la base.

Art. 47. — El montante calculado con arreglo al artículo anterior será distribuido entre el personal comprendido en los doce escalones de calificación, en forma directamente proporcional al producto de tres factores (correspondientes a cada trabajador), y que son: salario de calificación, actividad media anual más coeficiente personal de calificación (que servirá además, para promociones y posibles premios semestrales a la eficiencia que pudieran establecerse), y horas trabajadas durante el año.

En el factor actividad media anual de cada trabajador, se aplicará la Tabla de Equivalencias de Valores, que figura como Anexo Tres, de forma tal que la incidencia del Coeficiente Personal de calificación sea del 50 por 100, aproximadamente, de su incidencia anterior.

Del cómputo de las horas efectivamente trabajadas no se deducirán las horas tenidas en cuenta por pérdida de la Prima de Calidad.

En lo referente al Coeficiente Personal de Calificación, se complementará el sistema con informaciones periódicas frecuentes a las calificaciones de los extremos e información anual a todo el personal de la calificación obtenida.

En cualquier caso, con esta Participación, se garantizará la percepción de los 15 días de complemento de participación en Beneficios, establecido en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, aprobada por Orden de 24 de julio de 1974, o bien su parte proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

Art. 48. — La participación en el Resultado de la Producción anual se abonará dentro del mes de febrero siguiente al ejercicio a que dicha Participación corresponda.

Art. 49. — Se establece una Gratificación Lineal, en función de Resultados, según tabla que figura en el Anexo Cuatro.

Art. 50. — El personal sin trabajo efectivo en su puesto de trabajo empleado en tareas de adiestramiento, tendrá derecho a percibir la prima estimativa correspondiente al escalón de su puesto de trabajo.

Art. 51. — El Plus de Distancia se abonará al precio de 14,60 pesetas kilómetro.

El transporte del personal queda regulado en el Anexo Cinco.

Art. 52. — Las tablas de los valores correspondientes al Suplemento de Ayuda Familiar, serán incrementadas en el 12,40 por 100.

CAPITULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Art. 53. — Hasta tanto no entre en vigor la disposición legal que regule la jornada semanal de 40 horas, y como consecuencia la correspondiente reducción de jornada anual, el cómputo de horas de trabajo efectivo anual, del personal de jornada partida será de 1.880 horas, distribuidas en 227 días de trabajo, de acuerdo con el Calendario Laboral aprobado con fecha 27.12.82, por la Dirección Provincial de Trabajo de Burgos.

El personal de jornada continuada tendrá un cómputo de 1.880 horas, siempre que no esté incluido en el párrafo siguiente:

El personal de jornada continuada de las máquinas de verter y controladores de vertido y hasta que no entre en vigor la norma legal que establezca la reducción de jornada anual, tendrá un cómputo de horas de trabajo efectivo anual de 1.834 horas y 41 minutos, distribuidas en 221 jornadas de 8 horas 5 minutos y 6 sábados de 8 horas.

Se establece la jornada diaria de 8 horas 5 minutos, ya que la Dirección estima que en un futuro próximo la organización de trabajo de turnos requerirá jornadas de 8 horas sin solapes de turno.

Durante los cinco primeros minutos de trabajo de la jornada, la Empresa considerará no imputables a los trabajadores los posibles desechos producidos.

Art. 54. — Los horarios que regirán en la aplicación de la jornada convenida serán:

Mañana: de 8,30 a 12,35 Mañana: de 8,40 a 12,45
Tarde: de 13,35 a 17,45 Tarde: de 13,30 a 17,40

Una vez implantada la reducción de jornada anual los horarios que regirán serán los siguientes:

Mañana: de 8,30 a 12,30 Mañana: de 8,40 a 12,40
Tarde: de 13,30 a 17,32'45" Tarde: de 13,25 a 17,27'45"

El horario del personal de máquinas de verter y controladores de vertido que es de 8 horas 5 minutos, será de lunes a viernes, siendo los sábados de ocho horas.

Implantada la nueva jornada anual de 1.826 horas 27 minutos, el horario de este personal en los 227 días de trabajo será de 8 horas 2 minutos 45 segundos.

Art. 55. — Las vacaciones del personal quedan fijadas en 30 días naturales o parte proporcional, según tiempo de permanencia en la Empresa. El disfrute acostumbrado de las mismas, estará condicionado al cumplimiento de las condiciones citadas en este capítulo.

Se establece la concesión de dos días más de vacaciones a los trabajadores que disfruten la totalidad de las mismas fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Se podrán cambiar durante el año hasta cinco días de vacaciones, por grupos completos de traba-

jo, siempre que la organización del trabajo lo permita. Se estudiarán casos personales, individuales, para tratar de hallarles solución, siempre que la organización de trabajos lo permita y los motivos excepcionales de la petición lo justifiquen.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria, sobrevenida una vez iniciadas las vacaciones, interrumpirá el disfrute de las mismas.

La liquidación de vacaciones se efectuará antes del comienzo de las mismas.

CAPITULO VII

MEDIDAS SOCIALES

Art. 56. — La contratación del personal para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, se realizará de acuerdo con la legislación vigente, solicitando de las oficinas de empleo los trabajadores que se necesiten e informando en los dos Centros de Trabajo principales.

Las plazas se cubrirán de acuerdo con las aptitudes necesarias para el puesto y a igualdad de condiciones tendrán preferencia los hijos de los trabajadores de la empresa.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se procurará dar preferencia a aquellos trabajadores que hayan agotado las prestaciones de desempleo o jóvenes en busca del primer empleo.

Art. 57. — Cuando se produzca una vacante, la Empresa, lo hará público a fin de que cualquier trabajador que se considere capacitado pueda optar a dicha vacante.

Art. 58. — Todo trabajador que aspire a cubrir una vacante deberá someterse a las pruebas de aptitud que se exijan. En el caso de que hubiera varios aspirantes que reúnan las cualidades suficientes para el puesto, se elegirá en razón del coeficiente individual de calificación. Si hubiera varios con una calificación semejante, el Jefe del Departamento donde haya vacante a cubrir, tendrá la facultad de elegir entre ellos al que mejor se adapte a las circunstancias técnicas o personales del Departamento.

Si el Jefe no hace uso de esta facultad, ascenderá el más antiguo en el escalón o en su defecto en la Empresa.

Art. 59. — La adjudicación de las plazas, será decidida por la Comisión de Promoción, en la que figurarán dos miembros del Comité de Empresa. Utilizarán como criterios de selección, la antigüedad, el escalón, la calificación personal, el historial y la prueba de aptitud. Si dentro del personal de plantilla no hubiera nadie que reuniera las condiciones de idoneidad, la Empresa quedará en libertad de tomar la decisión que proceda.

Art. 60. — Antes de ser confirmado con carácter definitivo en el nuevo puesto, el ascendido tendrá que pasar satisfactoriamente un periodo de adaptación, más el tiempo de aprendizaje que la Comisión de Valoración señale para cada puesto. Si esta prueba es satisfactoriamente pasada, el nombramiento tendrá carácter retroactivo a la fecha de ascenso.

Art. 61. — Los nombramientos para puestos de mando serán designados libremente por la Dirección.

Art. 62. — Se considerarán beneficiarios del Económico y Comedor al personal Jubilado y a los pensionistas de Viudedad y Orfandad, mientras reciban las respectivas prestaciones, con sujeción a las condiciones que para ellos fijen expresamente cada una de las respectivas Juntas Administrativas.

Art. 63. — La Empresa abonará en la misma forma que lo ha venido haciendo hasta ahora, al personal accidentado, en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, la diferencia que se produzca entre la indemnización económica que le satisfaga el Seguro de Accidentes y el 100 por 100 de la base tomada para el cálculo de dicha indemnización.

Para tener derecho a su percepción, las causas del accidente en que se produjo la lesión, no deberán ser, a juicio del Comité de Seguridad e Higiene, imputables al accidentado.

Si el lesionado incumpliera cualquiera de las normas dictadas por el Comité de Seguridad e Higiene, de obligada observancia durante la curación de las lesiones sufridas, cualquiera que sea la parte física afectada, perderá también el derecho a la indemnización que se fija en el párrafo primero del presente artículo.

Art. 64. — Se mantiene la cotización a la Base Mejorada, prevista en el Grupo II del artículo VII de la Orden del Ministerio de Trabajo del 28 de diciembre de 1966 (Boletín Oficial del Estado del 30 de diciembre de 1966), en los mismos términos que se pactó en el artículo XIV del Convenio Colectivo de 1969 (IV).

Asimismo, se mantiene la aportación de dicha Base Mejorada, que correrá en la misma proporción establecida para el Régimen General.

Art. 65. — Se eleva el Seguro Colectivo de Accidentes para todo el personal al que afecta este Convenio, a un valor de 2.500.000 pesetas.

Art. 66. — El personal, al cumplir los 25 años de colaboración con la Empresa, será obsequiado con un reloj, con dedicatoria alusiva al hecho causante y una gratificación equivalente a un mes de salario.

Al cumplir los 40 años de colaboración, percibirá una gratificación equivalente a dos mensualidades de salario.

Si cesase en la Empresa por Jubilación o Invalidez después de haber cumplido 35 años de Colaboración y antes de llegar a los 40, percibirá igualmente, una gratificación equivalente a dos mensualidades de salario.

En caso de muerte de un trabajador que ha colaborado más de 35 años y no hubiera llegado a los 40, los beneficiarios del trabajador fallecido, percibirán la gratificación equivalente a dos mensualidades de salario.

CAPITULO VIII

LICENCIAS RETRIBUIDAS

Art. 67. — El trabajador, comunicando con el tiempo suficiente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1) 15 días naturales por matrimonio.

- 2) 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge.

- 3) 4 días naturales por fallecimiento de padres e hijos.

- 4) 3 días naturales por alumbramiento de esposa, que podrán prorrogarse por otros dos, en caso de justificar enfermedad, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

- 5) 2 días naturales por fallecimiento de hermanos consanguíneos o políticos, abuelos y nietos.

- 6) 2 días naturales en caso de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- 7) 1 día por traslado del domicilio habitual.

- 8) Se concederá un día con cargo a vacaciones, en caso de fallecimiento de personas especialmente allegadas, no incluidas en apartados anteriores.

- 9) Un día en caso de desplazamiento que supere los cien kilómetros, en todos los puntos especificados.

CAPITULO IX

PREMIOS Y FALTAS

Art. 68. — Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la de premiar y sancionar a sus trabajadores en la medida en que se hicieran acreedores de ello.

Art. 69. — *Premios.* — A fin de estimular la asistencia y puntualidad, así como el celo en el trabajo, espíritu de servicio, fidelidad, superación personal, las propuestas de mejoras de métodos y procedimientos, siempre que ello sea realizable y suponga alguna economía y vinculación del trabajador a la Empresa, la Dirección concederá los siguientes premios:

1. Premios de productividad.

Seis premios anuales en metálico de 10.000, 9.000, 8.000, 7.000, 6.000 y 5.000 pesetas, en concepto de mejor productividad alcanzada a lo largo del año natural, teniendo en cuenta los conceptos siguientes:

- Puntualidad.
- Índice de actividad con prima directa.
- Índice personal de calificación.
- Absentismo.
- Comportamiento.

2. Premios a la seguridad e higiene en el trabajo.

Tres premios anuales en metálico de 10.000, 5.000 y 2.000 pesetas, que serán concedidos por el Comité de Seguridad e Higiene, teniendo en cuenta tanto a los que más se hayan preocupado por evitar los accidentes o condiciones peligrosas, como a quienes no hayan sufrido accidente alguno en el año, que será su condición indispensable.

2. Premios al índice más bajo de absentismo.

Veinte premios de 5.000 pesetas cada uno a los trabajadores con menor índice anual (año natural) de absentismo, teniendo en cuenta que no podrá aspirar a ellos quien no tenga un coeficiente personal de calificación de por lo menos normal. Caso de empate, se tomarán en consideración los años inmediatos anteriores.

Art. 70. — *Graduación de las faltas.* Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 71. — *Circunstancias modificativas.* Serán circunstancias:

1. *Atenuantes de la responsabilidad:*

- a) Ser la primera vez que comete una falta, habiendo tenido hasta entonces una calificación personal de grado normal o superior.
- b) Obrar con ligereza o ingenuidad.
- c) Sin escándalo.
- d) Sin perjuicio para la empresa.
- e) Según el estado anímico o fisiológico.
- f) Haber sido el infractor objeto de una provocación por parte de la persona ofendida.
- g) No haber medido el alcance del acto realizado, siempre que espontáneamente y antes de iniciarse ninguna acción punitiva reconozca su falta y dé muestras evidentes de rectificar su aptitud.

2. *Agravantes de la responsabilidad:*

- a) Ser reincidente.
- b) Obrar con premeditación.
- c) Por imprudencia o con malicia conocida.
- d) Con escándalo.
- e) Con perjuicio para la empresa.
- f) Obrar con abuso de confianza.

Art. 72. — *Faltas leves.* Se considerarán faltas leves:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se prueba la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tabloneros de anuncios.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El abandono de cargas o bultos en lugares de poca visibilidad o paso estrecho, que puedan producir extorsiones en el trabajo, accidentes o disminución de la actividad laboral.
11. No avisar a su Jefe inmediato, de los defectos de material o de la necesidad de elementos para continuar en el trabajo.

12. Comer dentro del recinto de la fábrica, en lugar que no sea el señalado para cada grupo de los que trabajan a turnos continuados.

13. No acudir a los Servicios Médicos de la empresa, a la hora y día establecidos, sin causa justificada y sin previo aviso.

Art. 73. — *Faltas graves.* Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. 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 como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
12. Introducir y/o consumir en los centros de trabajo bebidas alcohólicas, sin autorización, según lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
13. Dificultar, en cualquier forma, el cumplimiento de la misión confiada a los Guardas, Vigilantes o Porteros.
14. Entrar en los locales prohibidos, personal no autorizado y utilizar para subir o bajar, aquellos montacargas que no estuviesen autorizados para el uso personal.
15. Incumplir, conscientemente, las prevenciones dictadas para evitar accidentes, y en general, cuanto se refiere a Seguridad e Higiene en el Trabajo.
16. Permitir la entrada en la fábrica a personal ajeno o empleado, no autorizados.
17. La permanencia en los locales de trabajo sin las prendas reglamentarias y precisamente del color que corresponde al Sector o Departamento en donde trabaje, o llevarlas fuera de donde deben usarse.
18. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
19. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Art. 74. — *Faltas muy graves.* Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

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

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

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan 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. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

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

14. Las derivadas de los previstos en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo 73.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la empresa a través del cauce jerárquico.

17. Modificar o falsear datos en los documentos de control y en las declaraciones que con carácter colectivo solicite la empresa, así como en las solicitudes de licencia, excedencia y permiso.

18. Sacar materiales o herramientas de la fábrica, sin el correspondiente permiso escrito o sin exhibirlo voluntariamente al Guarda, Portero o Vigilante.

19. Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidentes de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los Médicos que le atienden.

20. Simular un accidente de trabajo para hacer pasar por tal las lesiones causadas fuera de la empresa.

21. La negativa a ser reconocido por los Médicos o a que le realicen los análisis clínicos reglamentarios.

22. Encender luces blancas en locales de trabajo con luz inactiva.

23. Llevar en las prendas de trabajo o en la ropa personal, cerillas o mecheros, excepción de las prendas personales que se dejen en los vestuarios.

Art. 75. — *Otras faltas.* Las faltas señaladas en los arts. 72, 73 y 74 tienen carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras, por analogía, como leves, graves y muy graves según su importancia y las circunstancias que concurren en su realización.

Art. 76. — *Causas de despido.*

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) Fumar en cualquier lugar comprendido dentro del recinto de la fábrica.

h) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena, cuando el trabajador se hallare en situación de baja por enfermedad o accidente.

Art. 77. — *Régimen de sanciones.* Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de empresa, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 78. — *Sanciones máximas.* Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Art. 78. — *Sanciones máximas.* Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) *Por faltas leves.* Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) *Por faltas graves.* Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) *Por faltas muy graves.* Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Art. 79. — *Prescripción.* La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO X

DERECHOS SINDICALES

Art. 80. — El Comité de empresa es el órgano representativo de los trabajadores, con poder para negociar Convenios y todo aquello que influya en el desarrollo de las relaciones trabajadores-empresa.

Cada miembro del Comité dispondrá de 20 horas mensuales para tratar de asuntos relacionados con su cargo, así como para relaciones o asistencia a reuniones con la Central Sindical a la que esté afiliado.

Las horas de los miembros del Comité serán acumulables en el seno del Comité.

Se reconocen las Secciones Sindicales dentro de la empresa, eligiéndose un representante de Sección por cada una de ellas que cuente con un número de afiliación igual al 10 % de la plantilla de la empresa. Cada representante de Sección, contará con 20 horas mensuales para el ejercicio de su cargo.

Tanto los miembros del Comité como de las Secciones, podrán informar a los trabajadores, dentro de las horas laborables, siempre que no interrumpa el proceso productivo, así como repartir propaganda, etc.

Los trabajadores podrán hacer asambleas dentro del recinto de la empresa, fuera de las horas de trabajo, tan sólo con la notificación a la Dirección.

Las reuniones convocadas por la empresa, no computarán en las 20 horas disponibles del Comité.

La empresa descontará la cuota sindical en nómina a aquellas Secciones Sindicales que así lo manifiesten, y así lo solicite cada uno de los afiliados.

Art. 81. — La empresa facilitará todos los meses al Comité de empresa una relación de todas las deducciones de la prima diaria de trabajo, efectuadas de acuerdo con las tablas de deducciones que como anexo seis se adjutaron al XI Convenio Colectivo.

CAPITULO XI

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 82. — En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de mayo de 1971.

Independientemente de las charlas mensuales que cada Jefe dé a sus colaboradores sobre medidas de Seguridad e Higiene, se darán tres conferencias durante el año, de una hora de duración aproximadamente (de 16,45 a 17,45 horas), por personal especializado del Gabinete Técnico Provincial de Burgos, y para todos los trabajadores de jornada partida.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 83. — Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de las estipulaciones del presente Convenio, y aquéllas que le traslade el Comité de empresa, se crea una Comisión mixta compuesta de tres vocales en representación de la Dirección, y otros tres en representación de los trabajadores, designados estos últimos por el Comité de empresa.

Los representantes de la Dirección, serán:

D. Juan Fernández Brizuela, D. Ramón Torre Gil y D. Manuel Ruiz Fuente.

Los representantes del personal, serán:

D. J. Manuel Núñez Ortiz de Zárate, D. Gerardo Hierro Alonso y D.ª Paloma Gómez Ruiz.

Asimismo, se nombran otras dos comisiones, una para revisión del sistema de calificación personal y de la otra para revisión de la valoración de los puestos de trabajo.

COMISION CALIFICACION PERSONAL

Representantes de la Dirección:

D. Pedro Cadiñanos Maruri y D. Manuel Ruiz Fuente.

Representantes del personal:

D. Jesús María Alonso Cano y D. Jaime Henales López.

COMISION VALORACION

Representantes de la Dirección:

D. Juan Fernández Brizuela y D. Manuel Ruiz Fuente.

Representantes del personal:

D. Jesús M. Alonso Cano y D. Jaime Henales López.

De conformidad a lo acordado en las deliberaciones del presente Convenio, la revisión de la valoración de puestos de trabajo se realizará durante los meses que restan del año 1983, con el compromiso de ponerla a punto para el año 1984.

Art. 84. — En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación General y en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Sopeñano de Mena (Burgos), 17 de junio de 1983.

A N E X O I

Valores salariales de los escalones de Convenio, a partir del 1 de enero de 1983.

Escalón	Ptas. mes	Anualidad	Anual 1.880 h.
4	49.572	694.008	369,15
5	50.051	700.714	372,72
6	50.303	704.242	374,60
7	50.528	707.392	376,27
8	50.962	713.468	379,50
9	52.638	736.932	391,99
10	55.032	770.448	409,81
11	58.133	813.862	432,91
12	61.497	860.958	457,96
13	65.138	911.932	485,07
14	68.970	965.580	513,61
<i>Escalón de ingreso</i>			
3	47.895	670.530	356,66

A N E X O II

TABLA DE REVISIÓN SALARIAL

Banda Salarial IPC9	9,25	9,50	9,75	10	10,25	10,50	10,75	11	12
9,50	0,263	0,527	0,791	1,055	1,318	1,582	1,846	2,110	3,165
9,75	0,270	0,541	0,811	1,082	1,353	1,624	1,895	2,165	3,249
10,00	0,277	0,555	0,832	1,110	1,388	1,666	1,943	2,221	3,332
10,25	0,284	0,568	0,853	1,138	1,422	1,707	1,992	2,277	3,415
10,50	0,291	0,582	0,874	1,166	1,457	1,749	2,040	2,332	3,499
10,75	0,298	0,596	0,895	1,193	1,491	1,790	2,089	2,388	3,582
11,00	0,304	0,610	0,915	1,221	1,527	1,832	2,138	2,443	3,665
11,25	0,311	0,624	0,936	1,249	1,561	1,874	2,186	2,499	3,749
11,50	0,318	0,638	0,957	1,277	1,596	1,915	2,235	2,554	3,832
11,75	0,325	0,652	0,978	1,304	1,631	1,957	2,283	2,610	3,915
12,00	0,332	0,665	0,999	1,332	1,665	1,999	2,332	2,665	3,998
12,25	0,339	0,679	1,020	1,360	1,700	2,040	2,380	2,721	4,082
12,50	0,346	0,693	1,040	1,388	1,735	2,082	2,429	2,776	4,165

Fórmula aplicada: Revisión = Salarial pactado x (IP C 9 meses x 0,1111—1).

A N E X O III

TABLA DE EQUIVALENCIAS

Valor actividad para la participación en los resultados de la producción anual

Prima medida	Valor Actividad	Prima estimada Resto	Prima estimada Mantenim.	Prima medida	Valor Actividad	Prima estimada Resto	Prima estimada Mantenim.
60	124			73	148	71	73
62	134	68	71	74	150		
64	136			75	152		
66	138			76	154	72	74
68	140			77	156		
70	142	70	72	78	158		
71	144			79	160		
72	146			80	164		

A N E X O IV

Tabla de gratificación lineal en función de resultados

Para un margen	Cantidad a repartir	Aprox. por persona
	Ptas./Mls.	
de 200.000.000 a 249.999.999 — 1,92		
de 250.000.000 a 299.999.999 — 2,40		
de 300.000.000 a 349.999.999 — 2,88	3.340 a 4.800	8.900 a 11.100
de 350.000.000 a 399.999.999 — 3,36	6.000 a 7.200	13.900 a 16.700
de 400.000.000 a 449.999.999 — 3,84	8.640 a 10.080	20.000 a 23.000
de 450.000.000 a 499.999.999 — 4,80	11.760 a 13.340	27.300 a 31.200
de 500.000.000 a 549.999.999 — 5,76	15.360 a 17.280	35.700 a 40.200
de 550.000.000 a 599.999.999 — 6,—	21.600 a 24.000	50.200 a 55.800
de 600.000.000 a 650.000.000	28.300 a 31.680	66.900 a 73.600
en adelante — 6,—	33.000 a 36.000	76.700 a 83.700
	36.000 a 39.000	83.750 a 90.700

Mayo de 1983

Menos de 200 millones de margen después de amortizaciones sería nula la paga lineal por no alcanzar el margen para autofinanciación, impuestos, dividendos, etc.

Las amortizaciones para 1983 se estiman en 110 millones de pesetas.

1.º La empresa tiene contratado dos servicios de autobuses con recorridos determinados, para el traslado del personal de jornada ordinaria que se relaciona en la nota (1) adjunta.

2.º A petición del Comité de empresa, mientras subsista dicho servicio, y sin que en ningún caso su-

ponga ni pueda suponer adquisición y consolidación de derecho alguno, se fijan los siguientes criterios de actuación, para los casos en que existieran plazas libres en el servicio de autobuses:

a) La ocupación de las plazas libres se hará con trabajadores que trabajen en jornada ordinaria, estén o no percibiendo el Plus de Distancia, siguiéndose un orden de preferencia de mayor a menor distancia del domicilio del trabajador al centro de trabajo.

b) En el caso de igualdad de distancia, tendrá preferencia el personal con mayor antigüedad en la empresa, y en caso de igualdad de antigüedad, el de mayor edad, debiendo quedar, en cualquier caso, expresamente individualizada la persona ocupante.

c) La adjudicación del uso de este servicio, privará, automáticamente, de la percepción del Plus de Distancia al que lo perciba.

Los que no perciban Plus de Distancia e hicieran uso del servicio al desaparecer el servicio o prescindir del mismo, no tendrán derecho alguno a dicho Plus.

d) Las personas ocupantes harán reconocimiento expreso y escrito de los condicionamientos del uso de este servicio de transporte, expresados en este escrito.

e) Cualquier cambio en los ocupantes de este servicio, deberá ser autorizado por el Departamento de Personal.

En consecuencia:

Se establece que el resto de las plazas disponibles las ocuparán en 1983 los señores que se relacionan en la nota (2) adjunta, indicándose si los relacionados en la misma tienen derecho a percibir Plus de Distancia o no.

La Dirección no pondrá impedimentos al retraso en la salida de los autobuses en los días de Asamblea, tratando de acomodar a las personas que no asistan a la misma en los transportes disponibles.

Personal que usa el autobús de Valmaseda y sobre las cuales tiene la Empresa el compromiso de transporte:

Doña Milagros Revuelta Ruiz, doña María Rosario Axpe Eguileor, doña Pilar Berrueta Axpe, doña Dolores Pardo Gutiérrez, doña María Teresa Arenas García, Doña Concepción Santibáñez González, doña Purificación Pardo Gutiérrez, doña Antonia Cañada Pacheco, doña María Dolores Urraburu Múgica, doña María Angeles Arenal Fernández; doña Rosa María Medina Maiz, doña María Angela Jiménez Asensio,

don Jesús Soto Angulo, don Nicolás Murga Quintana, don José Ibarrola Ibarroia y don Jesús María Alonso Cano.

Personal que usa el autobús de Espinosa, y sobre las cuales tiene la Empresa el compromiso de transporte:

Doña Amelia del Valle López, doña Adoración Zorrilla Fernández, doña María Angeles Fernández Sáinz, doña Isabel Trueba Gutiérrez, doña Pilar Bustillo Marañón, doña Joaquina Llerena Sáinz, doña Baltasara Llerena Sáinz, doña María Teresa Sáinz Rasines López y doña María Angeles Marcide Laso.

Personal que ocupará las plazas libres tengan o no derecho al Plus de Distancia:

SERVICIO VALMASEDA

Don Emilio Santamaria Gómez, sí; don Benjamín Ortiz Ortiz, sí; don Dámaso García Angulo, sí; don Valerio Ortiz de U. Ortiz de Z., sí; doña Isabel Orejas Diego, sí; doña María Pilar Martínez Robredo, sí; don Angel Martínez Gómez, sí; don Jaime Henales López, sí; doña Milagros Henales Martínez, sí; doña María Angeles Ortiz de U. Gordon, sí; don Francisco Angulo Zaballa, no; don Félix Fernández Gil, sí; doña Begoña Fernández Molinuevo, sí; doña Isabel García Sedano, no; doña Juana Fernández Sáinz, no; doña María Angeles Peña Cano, no; doña María Pilar Maza Vivanco, no; don Antonio Peña Argüeso, sí; don Manuel Núñez Ortiz de Z., sí; don Enrique Mazón Orive, sí; don Mario Bringas Bringas, sí; don Vicente Villamor Angulo, sí; don Manuel Urieta Ortiz, sí; doña Emilia Urieta Ortiz, sí; doña Paloma Gómez Ruiz, sí; doña Lourdes Vardillo Villate, sí; don Emilio Leciñana Angulo, sí; doña Matilde Ortiz Sáinz-Aja, sí; doña Concepción García Zaballa, no; don Benjamín Cuberia Martínez, no; doña Begoña Leciñana Vivanco, no; doña María Cruz Leciñana Vivanco, no; doña Isabel Leciñana Vivanco, no; doña Yolanda Fernández Unanue, no; don Eugenio González Llerena, no, y don Julián López Asteategui, no.

SERVICIO ESPINOSA

Don José María Maza Guinea, no; don Elías Molinuevo Isla, no; don Ulpiano Llerena Llerena, sí; don Jesús Pereda Cano, sí, y don Tomás Cubillos López, no.

Comisaría de Aguas del Ebro

Nota-anuncio

Doña Milagros Sáez Rueda ha solicitado autorización para desviar un tramo del cauce del arroyo Salafuente, por finca de su propiedad, en término municipal de Villanueva la Lastra, Ayuntamiento de Villarcayo, Merindad de Castilla la Vieja (Burgos).

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quie-

nes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Comisaría de Aguas del Ebro o ante la Alcaldía respectiva, durante el plazo de veinte días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos o de fecha de exposición al público del mismo, a cuyo efecto el expediente estará de manifiesto en la Comisaría de Aguas del Ebro. Paseo de Sagasta, número 28, Za-

ragoza, en horas hábiles de oficina durante el plazo abierto.

Zaragoza, 29 de junio de 1983. — El Comisario Jefe, José Ignacio Bodega.

3801.—1.580.00

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Por don José Pascual Doñate Morales, se ha solicitado del Excelentísimo Ayuntamiento licencia apertura de cafetería-restaurante en ca-

rretera Madrid-Irún, km. 245.5 bajo de Burgos.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado a) del número dos del artículo 30 del vigente Reglamento de Industrias y Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, se abre información pública por término de diez días, a contar de la fecha de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente que se instruye, con motivo de la indicada solicitud, se halla de manifiesto en la Sección de Servicios de la Secretaría General de este Ayuntamiento, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

Burgos, a 5 de julio de 1983. — El Alcalde, José María Peña San Martín.

3802.—1.730,00

Por don Ernesto González Tamayo, se ha solicitado del Excelentísimo Ayuntamiento licencia apertura de un establecimiento destinado a cafetería-mesón de 1 taza, denominado «café-tería-mesón Castilla-León» en plaza Alonso Martínez, número 4-bajo de Burgos.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado a) del número dos del artículo 30 del vigente Reglamento de Industrias y Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, se abre información pública por término de diez días, a contar de la fecha de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente que se instruye, con motivo de la indicada solicitud, se halla de manifiesto en la Sección de Servicios de la Secretaría General de este Ayuntamiento,

donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

Burgos, a 5 de julio de 1983. — El Alcalde, José María Peña San Martín.

3767.—1.730,00

Por don Alexandre Cuotinho Fernandes Matos, se ha solicitado del Excelentísimo Ayuntamiento, licencia de apertura de un establecimiento destinado a bar de tercera categoría, denominado «Bar Pozano», en calle San Francisco número 4-bajo de Burgos.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado a) del número dos del artículo 30 del vigente Reglamento de Industrias y Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, se abre información pública por término de diez días, a contar de la fecha de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente que se instruye, con motivo de la indicada solicitud, se halla de manifiesto en la Sección de Servicios de la Secretaría General de este Ayuntamiento, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

Burgos, a 5 de julio de 1983. — El Alcalde, José María Peña San Martín.

3844.—1.730,00

Ayuntamiento de Melgar de Fernamental

El Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 7 de julio de 1983, acordó prorrogar por un mes la información pública de la aprobación inicial de las normas subsidiarias de planeamiento de este Municipio. Durante este tiempo, cada miércoles de 11 a 2 de la tarde, estará a disposición del público el señor Aparejador municipal, con el fin de explicar las características del mismo.

Del mismo modo, se acordó prorrogar por un mes la información pública de la aprobación inicial del Plan Parcial del Polígono Industrial de esta localidad.

Lo que se hace público a efectos de que dichos documentos puedan ser examinados en el Ayuntamiento y formular las reclamaciones y observaciones que consideren procedentes dentro de indicado plazo.

Melgar de Fernamental, a 8 de julio de 1983. — El Alcalde (ilegible).

Junta Vecinal de Villavedeo

Esta Junta Vecinal ha adoptado el acuerdo de enajenación de la casa que en su día fue vivienda del Pastor, cuyo expediente se halla de manifiesto en la Secretaría de esta entidad, por término de quince días, durante los cuales todas aquellas personas que se hallen interesadas pueden examinarle y presentar las observaciones que consideren justas, todo ello de acuerdo con lo que determina el artículo 96 del Reglamento de Bienes de las Corporaciones Locales de 27 de mayo de 1955.

Villavedeo, a 11 de julio de 1983. El Alcalde, Prudencio Antuñano.

Ayuntamiento de Gumiel de Hizán

Habiendo sido aprobado inicialmente por esta Corporación, en sesión celebrada el pasado día 5 de julio, el informe presentado por el Secretario-Interventor, acerca de la situación económica actual del Ayuntamiento de Gumiel de Hizán, queda abierto un plazo de un mes a partir de la inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia para que los interesados puedan examinar todos los documentos relativos a las cuentas de la Corporación y presenten las reclamaciones oportunas. Pasado dicho plazo no se admitirá ninguna reclamación.

Gumiel de Hizán, a 7 de julio de 1983. — El Alcalde, José María García Guerra.

Ayuntamiento de Villangómez

Confeccionados y aprobados por esta Corporación Municipal los Padrones que al final se expresan, correspondientes al ejercicio de 1983, quedan expuestos al público en la Secretaría Municipal por término de quince días hábiles, al objeto de que durante el mismo, puedan ser examinados por los contribuyentes, y formular por escrito cuantas reclamaciones estimen justas, pues transcurrido dicho plazo no serán tenidas en cuenta, procediéndose a su cobro por la vía reglamentaria.

Padrones que se citan

Desagüe de canalones, rodaje, tránsito de animales y tenencia de perros.

Villangómez, 12 de julio de 1983. El Alcalde (ilegible).

Ayuntamiento de Villaverde del Monte

Confeccionados y aprobados por esta Corporación Municipal los Padrones que al final se expresan correspondiente al ejercicio de 1983, quedan expuestos al público en la Secretaría municipal por término de quince días hábiles, al objeto de que durante el mismo, puedan ser examinados por los interesados y presentar por escrito ante el Ayuntamiento las reclamaciones que estimen justas, ya que transcurrido dicho plazo, no serán tenidas en cuenta, procediéndose a su cobro por la vía reglamentaria.

Padrones que se citan

Desagüe de canalones, rodaje y tránsito de animales.

Villaverde del Monte, a 11 de julio de 1983. — El Alcalde (ilegible)

Ayuntamiento de Moradillo de Roa

Este Ayuntamiento, en sesión celebrada al efecto, adoptó entre otros, acuerdo de aprobar el proyecto de conducción e impulsión de aguas para abastecimiento de la localidad, por un importe de 2.331.456 pesetas, proyecto que ha sido redactado por el Ingeniero de Caminos don Ramón Pérez-Cecilia Carrera.

Referido proyecto, se halla expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, durante el plazo de treinta días hábiles, a fin de que pueda ser examinado y presentar las reclamaciones que se estimen pertinentes.

Moradillo de Roa, a 8 de julio de 1983. — El Alcalde (ilegible).

Ayuntamiento de Lerma

A efectos de lo establecido en los artículos 56 de la Ley del Suelo y 140-6 del Reglamento de Planeamiento, se hace público que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de julio, aprobó, con carácter definitivo, el Estudio de Detalle de Construcciones PASLY S. L., sujeto a la norma número 5, Zona ciudad-jardín, del Plan General de Ordenación Urbana de Lerma.

Lerma, a 11 de julio de 1983. — El Alcalde, Javier Moneo de la Villa.

Subastas y Concursos

Ayuntamiento de Sargentos de La Lora

Prevía autorización de la Jefatura Provincial de ICONA este Ayuntamiento tiene acordada la subasta pública para el arrendamiento del aprovechamiento cinegético de los montes de U. P., siguientes:

- Número 323 «Corcos» y «El Hoyo», de 23 Has. de S. Andrés M.
- Número 328 «Ceniceros», de 43 Has. término de Ceniceros.
- Plazo del arriendo: 5 años.
- Tasación mínima: 4.950 pesetas anuales.

—Proposiciones: Hasta las doce horas del undécimo día hábil contados desde el siguiente, también hábil, de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, en la Secretaría Municipal.

—Apertura de plicas: Una hora más tarde del cierre del plazo de licitación.

—Condición especial: Dada la circunstancia de que la superficie de los montes objeto de subasta, ha de ser incorporada al Acotado de Caza BU-10.390, únicamente podrán tomar parte los propietarios de te-

rrenos que lindan con los límites de los mismos.

Sargentos de la Lora, 13 de julio de 1983. — El Alcalde, Leoncio Ruiz.

3889.—2.010,00

Anuncios Particulares

Caja de Ahorros Municipal de Burgos

Se ha solicitado duplicado por por extravío de la libreta ordinaria número 1.251-2 de la oficina de Pedrosa de Valdeporres.

Plazo de reclamaciones: 15 días

Se ha solicitado duplicado por por extravío de la libreta ordinaria número 7.513-9 de la oficina de Aranda de Duero.

Plazo de reclamaciones: 15 días

Se ha solicitado duplicado por por extravío de la libreta ordinaria número 5.143-9 de la oficina principal de Miranda de Ebro.

Plazo de reclamaciones: 15 días

Se ha solicitado duplicado por por extravío de la libreta ordinaria número 4.979-3 de la oficina urbana 7, Vitoria, 56.

Plazo de reclamaciones: 15 días

Se ha solicitado duplicado por por extravío de la libreta ordinaria número 9.763-9 de la oficina urbana 4, Gamonal.

Plazo de reclamaciones: 15 días

Se ha solicitado duplicado por por extravío de la libreta de plazo fijo número 473-2 de la oficina de Castildelgado.

Plazo de reclamaciones: 15 días

Se ha solicitado duplicado por por extravío de la libreta de plazo fijo 2.089-6 de la oficina de Quintanar de la Sierra.

Plazo de reclamaciones: 15 días

3728.—2.210,00

Caja de Ahorros del Círculo Católico de Obreros

Se ha solicitado por extravío, duplicado de la libreta núm. 3000-077-705.511-3, plazo para oponerse quince días.

3774.—390