



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

FRANQUEO CONCERTADO
Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO LOS
DOMINGOS Y FESTIVOS

Depósito legal: 20-1-1958

Suscripciones.—Capital,
Año, 150 pesetas; fuera de
la Capital, 175 pesetas.

Administración: Imprenta Provincial

Ejemplar: 2 pesetas; De años anteriores, 4

Inserciones gratuitas
5 pesetas línea. Pagos por
adelantado.



Año 1962

Miércoles 31 de octubre

Número 248

DIPUTACION PROVINCIAL

Anuncio-concurso.

Aprobado por el Pleno de la Excm. Diputación Provincial, en sesión del día 28 de septiembre, el pliego de condiciones económico administrativas que han de regir en el concurso para la adquisición de telas, para atender a las necesidades del Hogar Infantil, Hogar de Ancianos e Instituto de Maternología, Secciones A y B, de los Establecimientos provinciales de Beneficencia, se expone al público a efectos de lo determinado en el artículo 24 del vigente Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, durante un plazo de ocho días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a fin de que pueda ser examinado por quienes les interese en el Negociado de Subastas de la Excm. Diputación, durante dicho periodo de tiempo, en la Secretaría de la propia Corporación.

Burgos, 29 de octubre de 1962. El Presidente, Fernando Dancausa de Miguel.—El Secretario, Jesús Martínez González.

Delegación de Trabajo de Burgos

Visto el Convenio Colectivo Sindical de la empresa «Química del Bayas», S. A., aprobado por la Comisión Deliberante en 8 de octubre del corriente año, y Resultando: Que en fecha 11

de los corrientes, ha tenido entrada en esta Delegación el texto del Convenio indicado, aprobado por la Comisión Deliberante el día 8 de los corrientes, acompañándose informe del Delegado Provincial de Sindicatos.

Considerando: Que esta Delegación es competente para resolver, de acuerdo con el Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de junio de 1958, que desarrolla el artículo 13 de la Ley de 25 de abril del mismo año,

Considerando: Que la interpretación de los Convenios corresponde a la autoridad laboral que los aprueba, su vigilancia al Cuerpo de Inspección y las acciones contenciosas a la Magistratura de Trabajo, según determinan los arts. 26 y 28 del Reglamento para aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958, por cuya razón las actuaciones de la Comisión Mixta han de entenderse en vía conciliatoria y sin perjuicio, de no tener ésta éxito, de las facultades de los organismos citados.

Considerando: Que en la cláusula de las normas generales del Convenio se señala taxativamente que las estipulaciones del mismo no determinará una elevación de los precios en los productos y servicios de la empresa.

Considerando: Que siendo fa-

vorables las cláusulas del Convenio a los trabajadores de la empresa, no existiendo alteración en los precios, y siendo adecuadas y fundamentadas las normas de distribución, procede aprobar el Convenio en su totalidad, con la limitación indicada en cuanto a las funciones de la Comisión Mixta establecida en el art. 25

Acuerdo: Aprobar el Convenio Colectivo Sindical acordado entre la representación social y económica de la Empresa «Química del Bayas», S. A., de Miranda de Ebro, así como su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, una vez firme.

Burgos, 22 de octubre de 1962.—El Delegado de Trabajo. (ilegible).

* * *

Convenio Colectivo que se cita

I

NORMAS GENERALES

I. 1.—AMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.º—El presente Convenio Colectivo Sindical de trabajo de la Empresa «Química del Bayas», S. A., regirá y sus cláusulas serán de aplicación al personal de la misma, con excepción hecha del que desempeña los cargos comprendidos en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

I. 2.—VIGENCIA Y DURACIÓN

Art. 2.º—El presente Convenio comenzará a regir a partir del día primero del mes siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, si bien a efectos de concesión de las mejoras de carácter económico se aplicará retroactivamente desde el día primero de agosto del corriente año.

Art. 3.º—La duración de este Convenio se establece por dos años, a partir de su vigencia. Automáticamente quedará prorrogado de año en año por tácita reconducción, si con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado.

I. 3.—REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Art. 4.º—Las partes deliberantes, de común acuerdo, hacen constar que, a su juicio, las estipulaciones del presente Convenio no determinarán una elevación de los precios en los productos y servicios de la Empresa, siempre que el desenvolvimiento ulterior de este acuerdo se acomode a las orientaciones que han inspirado la redacción de este texto.

I. 4.—DERECHO SUPLETORIO

Art. 5.º—El derecho supletorio del presente Convenio Colectivo, lo constituirán las normas legales de general aplicación y el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

I. 5.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 6.º—Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio nulo y sin eficacia alguna en el supuesto que, por las autoridades administrativas com-

petentes, en uso de facultades reglamentarias, no fuera aprobado en su totalidad y actual redactado.

II

MEJORAS ESTABLECIDAS

II. 1.—SALARIOS

Art. 7.º—Se ha hecho una agrupación de los puestos de trabajo, en relación a la puntuación obtenida en cada uno de ellos, como consecuencia de la valoración de tareas llevada a cabo por los respectivos comités para técnicos, empleados y subalternos, y para el de personal obrero.

Los grupos resultantes de la expresada ordenación, son los siguientes:

A) PERSONAL OBRERO

Grupo primero. — Hasta 125 puntos

Mujeres de limpieza.

Grupo segundo. — Hasta 150 puntos

Aprovisionamiento carbón calderas.

Materias primas.

Peón patios.

Grupo tercero. — Hasta 175 puntos

Peón albañil.

Conductor monocarril.

Peón almacén provisiones.

Ayudante azufrador hornos "P"

Oficial 3.ª mecánico herramientas.

Grupo cuarto. — Hasta 200 puntos

Recuperación.

Grupo quinto. — Hasta 225 puntos

Fogonero calderas.

Carpintero.

Pintor.

Destilación.

Azufrador hornos "P".

Grupo sexto. — Hasta 250 puntos
Fogonero hornos.

Grupo séptimo. — Hasta 275 puntos

Mecánico soldador.

Chófer de turismo-mecánico.
Albañiles.

Electricista.

Grupo octavo. — Hasta 300 puntos

Tornero, ajustador.

Grupo noveno. — De 301 en adelante

Desierto.

B) TÉCNICOS, EMPLEADOS Y SUBALTERNOS

Grupo primero. — Hasta 133 puntos

Portero.

Guarda.

Ordenanza.

Grupo segundo. — Hasta 158 puntos

Mecanógrafa-telefonista.

Oficial 2.ª administrativo.

Basculero-ensasador.

Grupo tercero. — Hasta 183 puntos

Auxiliar laboratorio.

Grupo cuarto. — Hasta 208 puntos

Oficial 1.ª administrativo-nóminas.

Oficial 1.ª administrativo-volante.

Grupo quinto. — Hasta 233 puntos

Jefe de almacén.

Grupo sexto. — Hasta 258 puntos

Ayudante técnico taller.

Ayudante técnico laboratorio.

Grupo séptimo. — Hasta 283 puntos

Capataces.

Grupo octavo. — Hasta 308 puntos

Jefe de oficinas.

Grupo noveno. — Hasta 333 puntos

Capataz talleres.

Grupo décimo. — Desde 334 puntos

Contra maestre.

Art. 8.—Los grupos anteriores, serán respetados mientras dure el Convenio, salvo las siguientes excepciones:

a) Cuando varíen las características del puesto de trabajo. En este supuesto, se reunirán los miembros del respectivo comité para revalorar el puesto, solamente en los factores que hayan sufrido modificación.

Estas reuniones serán solicitadas previamente a la Central a efectos de asesoramiento.

b) En los supuestos de que se cree o desaparezca un factor ya valorado. En este caso, la Dirección de la fábrica dispondrá automáticamente la modificación.

c) En ambos casos, de originar variación de grupo, los efectos salariales, regirán a partir del momento de producirse el hecho causante.

Art. 9.º—Los salarios y haberes de todos los grupos señalados anteriormente, quedan fijados en la siguiente cuantía:

Grupos	Obreros	Empleados
I	48 día	1.650 mes
II	51 »	1.800 »
III	54 »	1.950 »
IV	57 »	2.100 »
V	60 »	2.250 »
VI	63 »	2.400 »
VII	66 »	2.550 »
VIII	69 »	2.700 »
IX	72 »	2.850 »
X	—	3.000 »

II. 2.—PRIMAS

Art. 10.—Se suprimen todas las primas actualmente en vigor, llevándose a cabo la sustitución de esta remuneración a través de una valoración de mérito.

Las valoraciones máximas de

dichas primas resarán las siguientes:

Grupos	Obreros	Empleados
I	18,10 día	504,90 mes
II	19,30 »	564,10 »
III	20,50 »	623,30 »
IV	21,60 »	682,50 »
V	22,80 »	741,70 »
VI	23,90 »	800,90 »
VII	25,10 »	860,10 »
VIII	26,20 »	919,30 »
IX	27,40 »	978,50 »
X	—	1.037,70 »

Esta valoración de méritos se devengará solamente por días efectivos de trabajo, cuyos valores, en los obreros, serán aumentados en la sexta parte correspondiente al descanso dominical.

En el cálculo efectuado se ha considerado el importe que correspondería a las vacaciones reglamentarias, que se ha incluido en la cuantía diaria.

Para los empleados, siendo dichos importes mensuales, se devengarán también por días efectivos de trabajo, y será calculado a base de dividir la cantidad obtenida por el número de días efectivos de trabajo de cada mes, cuyo cociente será multiplicado por el número de días efectivamente trabajados. Esta valoración se regirá por el Reglamento anexo a este Convenio.

Art. 11. — La prima que se concede en concepto de valoración de méritos, quedará excluida de cotización para los Seguros

Sociales, Mutualidad Laboral, Fondo del Plus Familiar y futuro régimen de Ayuda Familiar por ser anticipo del mismo.

Art. 12.—Los importes relacionados en los arts. 9.º y 10 se entienden brutos para el personal obrero y netos en los empleados.

II. 3.—ANTIGÜEDAD

Art. 13.—La antigüedad se regirá por las normas establecidas por la vigente Reglamentación de Industrias Químicas, tanto en lo que hace referencia al período de devengo, como en los porcentajes que serán calculados sobre las mismas bases de la propia Reglamentación.

Solamente se introduce la modificación de que regirán a partir del día primero del mes en que venzan los trienios y quinquenios, en lugar de regir desde el día del vencimiento.

II. 4. — GRATIFICACIONES

Art. 14.—Las gratificaciones reglamentarias de Navidad y 18 de julio se abonarán de la siguiente forma:

Personal empleado: Una mensualidad en cada una de ellas.

Personal obrero: Treinta días de salario en cada una.

II. 5. — HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 15.—Las horas extraordinarias se abonarán para cada Grupo en las siguientes cuantías:

Grupos	OBREROS		EMPLEADOS	
	a primeras	Restantes y festivos	a primeras	Restantes y festivos
I	17,50	20 —	18 —	20 —
II	20 —	22,50	21,50	24 —
III	21 —	23,50	23,50	26,50
IV	22 —	25 —	25,50	29 —
V	23,50	26 —	28 —	31,50
VI	24,50	27,50	30 —	34 —
VII	25,50	28,50	32,50	36,50
VIII	27 —	30 —	34,50	39 —
IX	28 —	31,50	37 —	41 —
X	—	—	39 —	43,50

II. 6. — APRENDICES Y ASPIRANTES

Art. 16. — El personal que por su edad, ostente reglamentariamente la categoría de aspirante o aprendiz, será retribuido entre el 50 y el 100 por 100 de los de su Grupo, a criterio de la Dirección, según sea el rendimiento y eficacia en sus cometidos.

II. 7. — PERÍODO DE PRUEBA

Art. 17. — Por ser la experiencia uno de los factores comunes a todos los puestos y definida su duración en cada uno de ellos, el personal que, procedente del exterior, pase a ocupar una plaza, deberá sufrir un período de prueba, de la duración que establece la Reglamentación de Trabajo en las Industrias Químicas. No obstante, la Empresa podrá reducir o suprimir esta condición, si el nuevo ingresado posee la experiencia precisa, en cuyo caso este extremo se concretará precisamente por escrito.

Durante el período de prueba el personal percibirá una remuneración comprendida entre el 70 y el 90 por 100 de la del Grupo respectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a la señalada en la referida Reglamentación de Trabajo.

II. 8. — ACCIDENTES Y ENFERMEDAD

Art. 18. — En las situaciones de baja por enfermedad o incapacidad temporal derivada de accidente del trabajo, la Empresa garantizará al personal el 100 por 100, como mínimo, del salario del artículo 9.º, sujeto a cotización para Seguros Sociales.

II. 9. — ASIGNACIÓN EXTRASALARIAL DEL CONVENIO

Art. 19. — La Empresa establece el concepto extrasalarial del Convenio en la siguiente cuantía y condiciones:

Grupos	Obreros	Empleados
I	29 día	475 mes
II	36 »	740 »
III	38 »	855 »
IV	40 »	970 »
V	42 »	1.085 »
VI	44 »	1.200 »
VII	46 »	1.315 »
VIII	48 »	1.430 »
IX	50 »	1.545 »
X	— »	1.660 »

Este concepto no tributará para Seguros Sociales, Mutualidad Laboral, Fondo del Plus Familiar, ni futuro Régimen Legal de Ayuda Familiar, dado el cariz extrasalarial y de mejora de este régimen que posee.

II. 10. — LICENCIAS RETRIBUIDAS

Art. 20. — En el supuesto de alumbramiento de esposa, los trabajadores disfrutarán de licencia durante el día del nacimiento, en el supuesto de que éste no sea festivo. Aparte de ello disfrutarán por tal razón, de licencia en un día laborable.

Art. 21. — Cuando el cónyuge, los hijos, los padres o padres políticos de un trabajador se encontraran gravemente enfermos, éste podrá solicitar y obtener permiso retribuido, por período no superior a tres días.

La licencia prevenida en este artículo, así como la del anterior, serán retribuidas con los conceptos señalados en los artículos 9 y 19.

II. 11. — SUBSIDIO POR DEFUNCIÓN

Art. 22. — Al fallecer algún familiar de trabajador incluidos como beneficiario en la cartilla del Seguro Obligatorio de Enfermedad de éste, la Empresa le abonará un Subsidio por defunción, consistente en mil pesetas.

III

COMPENSACION

Art. 23. — La totalidad de las mejoras del presente texto, estimadas actualmente, serán com-

pensadas hasta donde alcance con las mejoras o retribuciones económicas que, en estimación anual y sobre los mínimos reglamentarios, viniese en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras o retribuciones, incluso primas, comisiones y pagas extraordinarias, aunque sus módulos adopten la apariencia de premios o tantos por ciento generales, calculados en función del volumen de la producción y facturación y coincida o no su cómputo con las fechas regulares señaladas para el devengo de los respectivos salarios o sueldos, y aunque la implantación de tales mejoras o retribuciones obedezca a convenio particular, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres u otras causas.

Art. 24. — Asimismo las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con cualquier aumento que las empresas pudieran verse obligadas a adoptar, ya sea por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio o pacto de cualquier clase o cualquier otra causa.

IV

COMISION MIXTA

Art. 25. — Toda duda, cuestión o divergencia que se suscite con motivo de la interpretación o aplicación de este Convenio, será sometido en primera y preceptiva instancia a la consideración de la Comisión Mixta del Convenio.

Art. 26. — La composición de la Comisión Mixta, será: de un Presidente, designado por la Empresa, con voz pero sin voto; un Secretario, sin voto, y de cuatro vocales, dos de ellos designados por la representación Social del Convenio y otros dos nombrados por la Empresa.

Art. 27. — Los acuerdos se

adoptarán por mayoría de votos y caso de producirse empate, se entenderá no informada la cuestión, quedando libre el ejercicio de las oportunas acciones o derechos de las partes interesadas en el asunto que motivó la intervención de la Comisión Mixta.

V

SALARIO PROFESIONAL Y RENDIMIENTOS MÍNIMOS

Art. 28.—Dada la agrupación de profesiones que se ha realizado en este texto a efectos de calificación, como consecuencia de la valoración de tareas, resulta prácticamente imposible la fijación de las tablas de salarios-hora profesionales, y por razón de la complejidad e índole de los trabajos se observan iguales dificultades para establecer en la actualidad las tablas de rendimientos mínimos, por cuyos motivos se omite su inclusión en este Convenio.

PACTO ADICIONAL

Al tiempo de abonarse las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad se otorgará la asignación extrasalarial prevista en el artículo diecinueve, por el mismo número de días que aquellas comprendan.

ANEXO

REGLAMENTO PARA LA VALORACIÓN DE MERITOS

I.— PERSONAL QUE OCUPA PUESTOS DE TRABAJO CUYA CARECTERÍSTICA PRINCIPAL ES LA CANTIDAD.

Factores	Puntos
I. a —Cantidad de trabajo.	0 a 24
I. b —Calidad de trabajo.	0 a 8
I. c —Hábito de trabajo.	0 a 8
Máximo.	40

Puntos	%	Puntos	%
0 a 10	0	24	74
11	7	25	76
12	12	26	78
13	19	27	80
14	26	28	82
15	33	29	84
16	40	30	86
17	47	31	88
18	54	32	90
19	60	33	92
20	66	34	94
21	68	35	96
22	70	36	98
23	72	37 a 40	100

— Pueden calificarse en puntos intermedios.

Pueden calificarse en puntos intermedios.

I. 1.—CANTIDAD DE TRABAJO

Mide el rendimiento o productividad personal, es decir, el volumen de trabajo efectivamente realizado y correctamente terminado. Señalar la velocidad empleada por el productor en la realización de los trabajos confiados.

- 0. — Muy lento siempre.
- 4. — Lento generalmente.
- 8. — Lento en ocasiones.
- 12. — Velocidad normal.
- 16. — Rápido en ocasiones.
- 20. — Rápido generalmente.
- 24. — Muy rápido siempre.

Observación. — En todas las tareas cuyo volumen pueda ser medido en cantidad o tiempo, se anotarán las equivalencias correspondientes a cada grado de puntuación.

I. b) — CALIDAD DE TRABAJO

Estimará los errores o grados de precisión en la ejecución de los trabajos, así como el efectivo aprovechamiento de materias y elementos de trabajo.

- 0. — Frecuentes errores. Muy deficiente aprovechamiento de útiles y materias.
- 2. — Cometió algún error. Deficiente aprovechamiento de útiles y materias.

- 4. — Cometió algún error poco importante. Buen aprovechamiento de útiles y materias.
- 6. — No cometió errores apreciables. Notable aprovechamiento de materias y útiles, etc.
- 8. — Todo su trabajo fue de destacada calidad. Muy preciso. Máximo aprovechamiento de materias, útiles, etc.

I. c).—HÁBITOS DE TRABAJO

Este factor valorará la conducta, laboriosidad, aseo personal, limpieza y orden en el puesto de trabajo y cooperación.

- 0. — Cumplió órdenes a regañadientes. No aprovechó suficientemente su tiempo. Puesto de trabajo sucio y desordenado. No ayudó en ninguna ocasión.
- 2. — Aceptó órdenes con desgana. Algunos tiempos muertos. Aseos personal y orden en el puesto de trabajo deficientes en alguna ocasión. Ayudó generalmente poco.
- 4. — Cumplió órdenes. Se mantuvo ocupado. Puesto de trabajo limpio y ordenado. Usó en todo momento de prendas de trabajo reglamentarias. Cooperó siempre que fue necesario.
- 6. — Cumplió órdenes con agrado. Sin tiempos muertos. Muy ordenado y limpio en su puesto de trabajo. Notable espíritu de cooperación.
- 8. — Ejemplar en toda ocasión. Máximo aprovechamiento del tiempo. Puesto de trabajo modelo. Muy destacado espíritu de cooperación, ayudó en toda ocasión de modo voluntario.

II. — PERSONAL SIN MANDO EN QUE LA CARACTERISTICA MAS IMPORTANTE DE SU TRABAJO NO SEA LA CANTIDAD.

Factores	Puntos
II. a—CALIDAD.	
II. a 1 Errores.	0 a 8
II. a 2 Organización y previsión.	0 a 4
II. b—CANTIDAD.	
II. b. 1 Velocidad.	0 a 8
II. b. 2 Laboriosidad.	0 a 4
II. c —COMPORTAMIENTO.	0 a 4
II. d —INICIATIVA.	0 a 4
II. e —COÓPERACION.	0 a 4
	—
Máximo.	36

Puntos	%	Puntos	%
0 a 11	0	24	76
12	10	25	78
13	20	26	80
14	30	27	82
15	40	28	84
16	49	29	86
17	58	30	88
18	64	31	90
19	66	32	92
20	98	33	94
21	70	34	96
22	72	35	98
23	74	36	100

II. a).—CALIDAD DE TRABAJO
Exactitud en el trabajo confiado. Organización del trabajo y espíritu previsor.

II. a) 1.—ERRORES COMETIDOS

0. — Cometió frecuentes errores poco importantes. Cometió un error que por su repercusión se estimó grave.
2. — Cometió varios errores poco importantes.
4. — Cometió algún error que no supuso pérdida apreciable de tiempo ni tuvo repercusión.
6. — No se observaron errores en su trabajo.
8. — Todo su trabajo fué correcto. Llegando a descubrir errores imputables a otros, que sin su dili-

gencia hubiesen pasado desapercibidos.

III

A).—ORGANIZACION DEL TRABAJO Y PREVISION

0. — Muy desordenado, con nula previsión.
1. — En alguna ocasión trabajó sin método adecuado. No previó lo suficiente, lo que motivó trastornos en la ejecución de los trabajos confiados.
2. — Organizó adecuadamente su trabajo y fue suficientemente previsor.
3. — Empleó en toda ocasión adecuados métodos de trabajo, lo que permitió un debido aprovechamiento del tiempo. Su previsión fue destacable, evitando, gracias a ello, se produjesen errores o entorpecimientos.
4. — Destacó por el modo de realizar y distribuir el trabajo observándose resultados verdaderamente sobresalientes. Su previsión no sólo hizo posible la ausencia total de fallos sino que también se extendió a otros trabajos relacionados con el suyo propio.

II. b).—CANTIDAD DE TRABAJO

Velocidad. Laboriosidad.

II. b) 1. — VELOCIDAD EN EL TRABAJO

0. — Fue muy lento.
2. — Lento en ocasiones, lo que motivó retrasos en la ejecución de los trabajos confiados.
4. — Normal en toda ocasión. Las tareas confiadas las ejecutó puntualmente.
- 6.—Rápido siempre. Terminó todos sus trabajos antes del tiempo previsto.

8. — Muy rápido en todos sus trabajos. Terminó los trabajos en comendados con un ahorro de tiempo superior al 30 por 100 del estimado normal.

II. b) 2.—LABORIOSIDAD

0. — Muchos tiempos muertos.
1. — Tiempos muertos en ocasiones.
2. — Debido a aprovechamiento del tiempo. Se mantuvo normalmente ocupado.
3. — Destacó por su dedicación al trabajo, lo que le permitió realizar una cantidad de trabajo superior a la estimada normal.
4. — Máximo aprovechamiento del tiempo con resultados verdaderamente destacables en esta característica.

II. c).—COMPORTAMIENTO

Asiduidad y puntualidad en el trabajo. Obediencia a superiores. Cumplimiento de normas establecidas.

0. — Muy deficiente. Habitualmente llegó con retraso. En alguna ocasión no cumplió debidamente las instrucciones recibidas ni las normas establecidas.

1. — Deficiente. Se observaron frecuentes retrasos. En alguna ocasión no cumplió con la debida prontitud las órdenes recibidas ni observó debidamente las normas establecidas.
2. — Bueno. Normalmente, puntual, obedeciendo con agrado las instrucciones recibidas y cumpliendo en toda ocasión con las órdenes establecidas.
3. — Notable. Siempre puntual en el comienzo de su trabajo. Cumplió

cuantas instrucciones se le dieron, aunque ello representase un esfuerzo. Fiel cumplidor de todas las normas establecidas.

4.—Ejemplar en toda ocasión. Cumplió de buen agrado y con la máxima diligencia las instrucciones recibidas.

II. d).—ESPÍRITU DE INICIATIVA

Criterio. Originalidad. Capacidad inventiva o creadora.

0.—Muy deficiente.

1.—Deficiente. En ocasiones hizo consultas que no debiera en atención a su categoría.

2.—Normal. Demostró en toda ocasión poseer criterio adecuado, aportando ideas o sugerencias en consonancia con su clasificación.

3.—Notable. Aportó alguna sugerencia que ha representado pequeñas ventajas para la empresa.

4.—Vedaderamente destacable.

II. c).—COOPERACIÓN

Actitud hacia la empresa. Actitud hacia sus superiores. Actitud hacia sus compañeros de trabajo. Espíritu de solidaridad o equipo.

0.—Muy deficiente.

1.—Deficiente. En alguna ocasión sus opiniones no fueron suficientemente constructivas. Su actitud produjo alguna dificultad con otros compañeros de trabajo, sin causa justificada. En alguna ocasión no facilitó los datos o información necesaria.

2.—Bueno. Su actitud fue siempre constructiva. prestó su ayuda y colaboración siempre que fue preciso. Buen espíritu de equipo.

3.—Notable. Ayudó voluntariamente en toda ocasión, ejecutando trabajos que sin su ayuda se hubieran retrasado. Destacado espíritu de solidaridad.

4.—Ejemplar por su modo de ser y actuar. Habitualmente prestó su ayuda y colaboración en trabajos que no eran de su responsabilidad, permitiendo la terminación de éstos, gracias a tal ayuda, antes del tiempo previsto.

III. — PERSONAL CON MANDO

Factores	Puntos
III. a—CALIDAD.	
III. a 1 Errores.	0 a 8
III. a 2 Organización y previsión	0 a 4
III. b—CANTIDAD:	
III. b 1 Velocidad	0 a 8
III. b 2 Laboriosidad.	0 a 4
III. c—CAPACIDAD EJECUTIVA.	0 a 4
III. d—COOPERACION.	0 a 4
III. c—SENTIDO DE LA RESPONSABILIDAD.	0 a 4
Máximo	36

Puntos	%	Puntos	%
0 a 11	0	24	76
12	10	25	78
13	20	26	80
14	30	27	82
15	40	28	84
16	49	29	86
17	58	30	88
18	64	31	90
19	66	32	92
20	68	33	94
21	70	34	96
22	72	35	98
23	74	36	100

III. a).—CALIDAD DE TRABAJO

Exactitud en el trabajo confiado. Organización del trabajo y espíritu previsor.

III. a) 1.—ERRORES COMETIDOS

0.—Cometió frecuentes errores poco importantes, que obligaron a repetir parte del trabajo confiado. Cometió un error que por su repercusión se estimó grave.

2.—Cometió varios errores poco importantes que obligaron a rehacer parte del trabajo encomendado.

4.—Cometió algún error que no supuso pérdida apreciable del tiempo ni tuvo repercusión.

6.—No se observaron errores en su trabajo.

8.—Todo su trabajo fue correcto, llegando a descubrir errores imputables a otros, que sin su diligencia hubiesen pasado desapercibidos.

III. a) 2.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PREVISIÓN

0.—Muy desordenado con nula previsión.

1.—En alguna ocasión trabajó sin método adecuado. No previó lo suficiente, lo que motivó trastornos en la ejecución de los trabajos confiados.

2.—Organizó adecuadamente su trabajo y fue suficientemente previsor.

3.—Empleó en toda ocasión adecuados métodos de trabajo, lo que permitió un debido aprovechamiento del tiempo. Su previsión fue destacable, evitando, gracias a ello, se produjesen errores o entorpecimientos.

4.—Destacó por el modo de realizar y distribuir el trabajo, observándose resultados verdaderamente sobresalientes. Su previsión no sólo hizo posible

la ausencia total de fallos sino que, también, se extendió a trabajos que no eran de su incumbencia.

III. b).—CANTIDAD DE TRABAJO

Velocidad. Laboriosidad.

III. b) 1.—VELOCIDAD EN EL TRABAJO

- 0.—Fue muy lento.
- 2.—Lento en ocasiones, lo motivó retrasos en la ejecución de los trabajos confiados.
- 4.—Normal en toda ocasión. Las tareas confiadas las ejecutó puntualmente.
- 6.—Rápido siempre. Terminó todos sus trabajos antes del tiempo previsto.
- 8.—Muy rápido en todos sus trabajos. Terminó los trabajos encomendados con un ahorro de tiempo superior al 30 por 100 del estimado normal.

III. b) 2.—LABORIOSIDAD

- 0.—Muchos tiempos muertos.
- 1.—Tiempos muertos en ocasiones.
- 2.—Debido aprovechamiento del tiempo: Se mantuvo normalmente ocupado.
- 3.—Destacó por su dedicación al trabajo, lo que le permitió realizar una cantidad de trabajo superior a la estimada normal.
- 4.—Máximo aprovechamiento del tiempo, con resultados verdaderamente destacables en esta característica.

III. c).—CAPACIDADES EJECUTIVAS

Habilidad para planear y ejecutar trabajos. Habilidad para enseñar a otros. Habilidad para dirigir. Habilidad para controlar. Ejemplaridad.

0.—Muy deficiente.

- 1.—Inferiores a las estimadas normales.
- 2.—Buenas.
- 3.—Notables.
- 4.—Verdaderamente destacables.

III. d).—COOPERACIÓN

Actitud hacia la Empresa. Actitud hacia sus superiores. Actitud hacia sus compañeros de trabajo. Espíritu de equipo.

- 0.—Muy deficiente.
- 1.—Deficiente.
- 2.—Bueno.
- 3.—Notable.
- 4.—Ejemplar por su modo de ser y actuar.

III. e).—SENTIDO DE LA RESPONSABILIDAD

Capacidad para aceptar responsabilidades. Interés por los trabajos confiados y diligencia en su realización. Interés por mejorar su formación. Espíritu de servicio y afán de superación.

- 0.—Muy deficiente.
- 1.—Inferior al estimado normal.
- 2.—Bueno.
- 3.—Notable.
- 4.—Verdaderamente destacable.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

Rubí

EDICTO

Por el presente, que se expide en cumplimiento de lo mandado por el Sr. Juez Comarcal de esta villa, en providencia de esta fecha, dictada en los autos de proceso de cognición que se siguen en este Juzgado con el n.º 309/61, a instancia de don Pedro Zamora Esclasens, contra la Sra. Viuda de Juan Martínez, se anuncia por primera vez, término de ocho días y precio de su avalúo, la venta en pública subasta por lotes de los bienes que fueron embargados como de propiedad de dicha demandada y que luego se dirán, para cuyo acto, que tendrá lugar doble y simultáneamente en este Juzgado Comarcal y

en el Municipal de Burgos al que por turno corresponda, se ha señalado el día doce de noviembre y hora de las doce, y se llevará a efecto bajo las condiciones siguientes:

1.ª Para tomar parte en la subasta deberán los licitadores haber depositado previamente en la mesa del Juzgado o en el establecimiento destinado al efecto, una suma que no sea inferior al diez por ciento del precio de valoración del lote en que se quiere tomar parte en la subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos.

2.ª No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del precio de valoración.

Los bienes objeto de la subasta se hallan depositados en poder de la demandada Sra. Viuda de Juan Martínez, Plaza de José Antonio, n.º 17, Burgos, y son las siguientes: Primer lote: Una araña de cristal de 20 luces y dos lámparas de seis brazos de metal; valorado en mil ochocientas pesetas; y, segundo lote: Dos vajillas de porcelana, Granada, de 56 piezas cada una, 5442 BPRO, decoradas al fuego con figuras de espigas de trigo, valorado este lote en tres mil pesetas.

Rubí, veintiocho de septiembre de mil novecientos sesenta y dos. — El Secretario, Valentín Blesa.

3.777.—D-182,15

ANUNCIOS OFICIALES

Delegación de Industria de Burgos

Visto el expediente promovido ante esta Delegación de Industria, a instancia de la empresa «Electra de Burgos» S. A., para realizar nuevas instalaciones, y cumplidos en el expediente los trámites reglamentarios,

Esta Delegación de Industria, en uso de las atribuciones que le son propias, ha resuelto autorizar a la entidad indicada, para instalación de línea de transporte de energía en alta tensión y centros de transformación en Quintanillabón y Monasterio de Rodilla.

Burgos, 24 de octubre de 1962. El Ingeniero Jefe, Antonio López Monis.

3.866.—D-64'10