



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

<b>SUSCRIPCIÓN</b> Anual ... .. 4.000 ptas. Ayuntamientos 3.000 ptas. Trimestral ... .. 1.500 ptas.		<b>INSERCIÓNES</b> 15 ptas. palabra 500 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU-1-1958
<b>FRANQUEO CONCERTADO</b> Núm. 09/2		
SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor:</i> Diputado Ponente, D. <sup>a</sup> Carmela Azcona Martinicorena ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 50 pesetas    :-:    De años anteriores: 100 pesetas		
<b>Año 1984</b>	<b>Viernes 17 de agosto</b>	<b>Número 187</b>

# DIPUTACION PROVINCIAL DE BURGOS

## INTERVENCION

El Pleno de la Excma. Diputación Provincial de Burgos, en sesión ordinaria celebrada el día 12 de julio del año actual, aprobó los Expedientes de Modificación de Créditos núm. 2 dentro de los Presupuestos Ordinario y de Inversiones para el Ejercicio de 1984.

Los Expedientes han sido expuestos al público, a efectos de reclamaciones, mediante anuncio inserto en el «Boletín Oficial» de la provincia núm. 163, de fecha 18 de julio, por espacio de quince días hábiles, sin que en dicho plazo se haya presentado contra los mismos reclamación alguna.

A los efectos previstos en el art. 16-2 de la Ley 40/81 de 28 de octubre, el resumen de los Capítulos que han sufrido modificación queda de la siguiente forma:

### A) PRESUPUESTO ORDINARIO:

Capítulo	Consignación anterior	Aumentos	Bajas	Consignación definitiva
I	1.457.162.489	95.072.179		1.552.234.668
II	629.627.000	31.814.468		661.441.468
III	433.790.432		2.752.468	431.037.964
IV	128.514.377	3.444.465		131.958.842
VII	13.000.000	137.453.626		150.453.626
<b>TOTAL</b>	<b>2.662.094.298</b>	<b>267.784.738</b>	<b>2.752.468</b>	<b>2.927.126.568</b>

### B) PRESUPUESTO DE INVERSIONES:

VI	2.875.469.888	142.673.626		3.018.143.514
IX	4.959.394	861		4.960.255
<b>TOTAL</b>	<b>2.880.429.282</b>	<b>142.674.487</b>		<b>3.023.103.769</b>

## Providencias Judiciales

### BURGOS

#### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

##### *Cédula de citación*

El Sr. Juez de Instrucción número 2 de esta ciudad de Burgos y su partido en proveído de hoy dictado en Diligencias previas número 1.416-84, ha acordado se cite a Mirian Couck con domicilio en Bélgica Maantjessteenweg, 35 2060 Merksem Antwerpen y a Gertrui Van Den Nieveenhvizen con domicilio en Bélgica, St. Willibrordusstraat 27 2008 Antwerpen, a fin de que en el término de diez días, a partir de la publicación de esta cédula, comparezca en este Juzgado, al objeto de recibirlas declaración y hacerlas el ofrecimiento de acciones, apercibiéndole que de no verificarlo le parará el perjuicio a que hubiere lugar con arreglo a la Ley.

Y para que le sirva de citación, mediante su inserción en el «Boletín Oficial» de esta provincia, expido la presente en Burgos a seis de agosto de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Secretario Judicial, (ilegible).

#### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

Don Alberto Jorge Barreiro, Juez de Instrucción número tres de Burgos y su partido,

Por la presente requisitoria y como comprendido en el número uno del artículo 835 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cito, llamo y emplazo a Blas Lucas Molina, de 25 natural de Ceutí (Murcia), hijo de Antonio y Juana, soltero, camarero, a fin de que comparezca ante este Juzgado, sito en la planta baja del palacio de Justicia de esta ciudad, dentro del término de diez días, para ser reducido a prisión en la causa que con el número 422 de 1984 instruyo por delito de quebrantamiento de condena, bajo apercibimiento de que de no presentarse será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hubiere lugar con arreglo a la ley.

Al propio tiempo ruego y encargo a todas las Autoridades y Agentes de la Policía Judicial, procedan a la busca y captura de indicado sujeto, poniéndole caso de ser habido a disposición de este Juzgado en la Prisión de este partido.

Dado en Burgos, a 2 de agosto de 1984. — El Juez, Alberto Jorge Barreiro. — El Secretario Judicial (ilegible).

Doña Felisa Atienza Rodríguez; Juez del Juzgado de Instrucción número tres de Burgos por jurisdicción prorrogada, en resolución de esta fecha, dictada en procedimiento doloso número 544 de 1983, seguida por el delito de quebrantamiento de condena, contra Antonio Gevany Pares, hijo de José y María, natural de Gerona, nacido el 22 de agosto de 1951 soltero, pulidor, acordó dejar sin efecto las requisitorias publicadas contra el mismo por haber sido habido, e ingresado en el Centro de Detención de Barcelona.

Al propio tiempo ruego y encargo a todas las autoridades y Agentes de la Policía Judicial, dejen sin efecto las gestiones que practican para la detención del mismo.

Dado en Burgos, a 6 de agosto de 1984. — El Juez, Felisa Atienza Rodríguez. — El Secretario (ilegible).

#### Juzgado de Distrito número uno

##### *Cédulas de citación*

Juicio de faltas núm. 994 de 1984, por imprudencia con daños, como denunciante Belmiro Alves Coello y denunciado, José Moreira de Ascencao.

En virtud de lo dispuesto por el Sr. Juez de Distrito número uno de esta ciudad y su partido, en providencia de esta fecha, dictada en las diligencias del juicio de faltas expresado, se cita al perjudicado Belmiro Alves Coello y al denunciado José Moreira de Ascencao sin circunstancias ambos y hoy los dos en ignorado paradero para que el próximo día diez de octubre próximo y hora de las doce y veinte, comparezcan en la Sala de Audiencias del Juzgado de Distrito número uno, sito en la planta baja del Palacio de Jus-

ticia, al objeto de proceder a la celebración del correspondiente juicio de faltas, previniéndole que debe comparecer con las pruebas de que intente valerse y bajo los apercibimientos y advertencias de Ley.

Burgos, 31 de julio de 1984. — El Secretario Judicial, Román García Maqueda.

Juicio de faltas número 1.022 de 1984 por amenazas, como denunciante, María Begoña Gutiérrez Martínez y como denunciados, Ramón Portilla Canela y Francisca López Iturraspe.

En virtud de lo dispuesto por el Sr. Juez de Distrito número uno de esta ciudad y su partido, en providencia de esta fecha, dictada en las diligencias del juicio de faltas expresado, se cita a los denunciados Ramón Portilla Canela y Francisca López Iturraspe sin circunstancias y hoy ambos en ignorado paradero, para que el próximo día diecisiete de octubre próximo y hora de las diez y cincuenta, comparezcan en la Sala de Audiencias del Juzgado de Distrito número uno, sito en la planta baja del Palacio de Justicia, al objeto de proceder a la celebración del correspondiente juicio de faltas, previniéndoles que deben comparecer con las pruebas de que intenten valerse y bajo los apercibimientos y advertencias de Ley.

Burgos, 3 de agosto de 1984. — La Secretaria en funciones, María Lourdes Gómez Santamaría.

Juicio de faltas núm. 669 de 1984, por imprudencia con daños, como denunciante Carlos Díaz García y como perjudicado, Gonzalo Pérez Martínez y como denunciado, Bernabé Alonso Miguel, R.C.S. Avis, S. A.

En virtud de lo dispuesto por el Sr. Juez de Distrito número uno de esta ciudad y su partido, en providencia de esta fecha, dictada en las diligencias del juicio de faltas expresado, se cita al denunciado Bernabé Alonso Miguel del que no constan circunstancias personales y hoy en ignorado paradero, para que el próximo día diecisiete de octubre próximo y hora

de las diez y veinte, comparezca en la Sala de Audiencias del Juzgado de Distrito número uno, sito en la planta baja del Palacio de Justicia, al objeto de proceder a la celebración del correspondiente juicio de faltas, previniéndole que debe comparecer con las pruebas de que intente valerse y bajo los apercibimientos y advertencias de Ley.

Burgos, 2 de agosto de 1984. — La Secretaria en funciones, María Lourdes Gómez Santamaría.

Juicio de faltas número 1.026 de 1984 por imprudencia con lesiones y daños. Perjudicados, Joaquín Ferreira y Ana Da Conceicao y como denunciado, Rosa María Nieto Martínez.

En virtud de lo dispuesto por el Sr. Juez de Distrito número uno de esta ciudad y su partido, en providencia de esta fecha, dictada en las diligencias del juicio de faltas expresado, se cita a los perjudicados Joaquín Ferreira y a Ana Da Conceicao, sin circunstancias y hoy ambos en ignorado paradero, para que el próximo día diecisiete de octubre próximo y hora de las once y veinte, comparezcan en la Sala de Audiencias del Juzgado de Distrito número uno, sito en la planta baja del Palacio de Justicia, al objeto de proceder a la celebración del correspondiente juicio de faltas, previniéndoles que deben comparecer con las pruebas de que intenten valerse y bajo los apercibimientos y advertencias de Ley.

Burgos, 3 de agosto de 1984. — La Secretaria en funciones, María Lourdes Gómez Santamaría.

### Juzgado de Distrito número dos

D. Angel Redonde Araoz, Juez de Distrito del número dos de Burgos.

Por la presente requisitoria y como comprendido en el número 1.º del artículo 835 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cito, llamo y emplazo a la condenada Francisca López Iturraspe, de 34 años, casada, sus labores, últimamente domiciliada en Burgos y en la actualidad en ignorado paradero, a fin de que comparezca ante este

Juzgado, sito en el Palacio de Justicia de esta ciudad, dentro del término de diez días, para practicar con el mismo las diligencias de ejecución de sentencia y hacer pago de la indemnización y costas judiciales y cumplir la pena de arresto menor que le ha sido impuesta en el juicio de faltas que con el número 526 de 1984 se sigue en este Juzgado por la falta de estafa, bajo apercibimiento que de no presentarse, será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hubiere lugar con arreglo a la Ley.

Al propio tiempo ruego y encargo a todas las Autoridades y Agentes de la Policía Judicial, procedan a la busca y captura del indicado sujeto, poniéndolo en caso de ser habido a disposición de este Juzgado.

Burgos a dos de agosto de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Juez, Angel Redondo Araoz. — El Secretario, (ilegible).

D. Angel Redondo Araoz, Juez de Distrito del número dos de Burgos.

Por la presente requisitoria y como comprendido en el número 1.º del artículo 835 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cito, llamo y emplazo al condenado Ramón Portilla Cancela, de 31 años de edad, casado, carpintero, natural de Santander, hijo de Eusebio y de Ascensión y en la actualidad en ignorado paradero, a fin de que comparezca ante este Juzgado, sito en el Palacio de Justicia de esta ciudad, dentro del término de diez días, para practicar con el mismo las diligencias de ejecución de sentencia y hacer pago de la indemnización y costas judiciales y cumplir la pena de arresto menor que le ha sido impuesta en el juicio de faltas que con el número 526 de 1984 se sigue en este Juzgado por la falta de estafa, bajo apercibimiento que de no presentarse, será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hubiere lugar con arreglo a la Ley.

Al propio tiempo ruego y encargo a todas las Autoridades y Agentes de la Policía Judicial, procedan a la busca y captura del indicado sujeto, poniéndolo en caso de ser

habido a disposición de este Juzgado.

Burgos a dos de agosto de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Juez, Angel Redondo Araoz. — El Secretario, (ilegible).

Tasación de costas que practico yo, el infrascrito Secretario, en el precedente juicio verbal de faltas número 526 de 1984 en la forma siguiente:

Registro, Disposición común 11.ª, 50 pesetas.

Diligencias previas, art. 28, tarifa 1.ª, 40 pesetas.

Tasa hasta sentencia, art. 28, tarifa 1.ª, 220 pesetas.

Ejecución de sentencia, art. 29, tarifa 1.ª, 70 pesetas.

Art. 31, 1.ª, seis despachos, 1.020 pesetas.

Indemnización civil a M.ª Begonia Gutiérrez Martín, 10.000 ptas. Pólizas Mutualidad, 360 pesetas. Reintegro de actuaciones, 855 pesetas.

D. C. 4.ª. — Dieta y salida Agente de este Juzgado, 260 pesetas.

Art. 10-6.º-1.ª. — Tasación de costas, 330 pesetas.

Total, 13.205 pesetas.

Importa la presente tasación de costas, s. e. u. o., la expresada cantidad de trece mil doscientas cinco pesetas que deben abonar los condenados Ramón Portilla Cancela y Francisca López Iturraspe, por mitad e iguales partes.

Burgos a dos de agosto de mil novecientos ochenta y cuatro. — Firmado, Sinesio Cabezón. — Rubricado. — Está el sello del Juzgado.

Y para que conste y sirva de notificación y traslado respecto de la anterior tasación de costas en cuanto a los condenados Ramón Portilla Cancela y Francisca López Iturraspe, ambos en la actualidad en ignorado paradero; sirviendo a la vez de requerimiento a los mismos en cuanto al pago de su importe si transcurrido el término legal de tres días de su publicación no hubiere sido impugnada, y para su inserción en el B. O. de la provincia, se expide la presente cédula en la ciudad de Burgos a dos de agosto de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Secretario, Sinesio Cabezón Arribas.

# ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 31 de julio de 1984, 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 Sopeniano de Mena de esta provincia, y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa de la localidad de Sopeniano de Mena (Burgos), Sociedad Española de Productos Fotográficos Valca, S. A., suscrito el once de los corrientes por la Dirección y el Comité de la misma y presentado en este Organismo el veinticuatro de julio actual con toda la documentación preceptiva según lo previsto en el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sin apreciarse en él infracción alguna de normas de Derecho necesario.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

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

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

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

Burgos, 31 de julio de 1984. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

\* \* \*

### SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PRODUCTOS FOTOGRAFICOS «VALCA», S. A. SOPEÑANO DE MENA (BURGOS)

Reunidos el día 11 de julio de 1984, de una parte, los representantes de los trabajadores de la Empresa Sociedad Española de Productos Fotográficos «VALCA» S. A., del Centro de trabajo de Sopeniano 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:

<i>Representantes de los trabajadores:</i>	<i>D. N. I.</i>
D. Javier Vázquez Armas	14.568.080
D. Angel Arnáiz Oteo	14.878.214
Dña. Ana Isabel Coronado Peña	71.337.560
D. Emilio Fernández Villa	13.230.372

Dña. Paloma Gómez Ruiz	14.933.928
D. Jaime Henales López	14.478.330
D. Gerardo Hierro Alonso	13.229.084
D. Francisco Javier Mena Zurimendi	71.337.608
D. Jesús María Alonso Cano	14.858.729
D. J. Manuel Núñez Ortiz de Zárate	13.229.758

*Representantes de la Dirección de la Empresa D. N. I.*

D. Edmundo Peñín Macía	12.996.337
D. Manuel Ruiz Puente	14.101.953
D. Juan Fernández Brizuela	13.230.751
D. Pedro Cadiñanos Maruri	13.230.107
D. Ramón Torre Gil	14.209.266
D. Pedro Miguel García Olaverri	16.485.172

Acuerdan los siguientes artículos, correspondientes al XIII Convenio Colectivo:

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. — 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 Sopeniano de Mena (Burgos), escalonados en los escalones 3 al 14.

Artículo 2. — Entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 1984, si bien sus efectos económicos, se retrotraerán al 1 de enero de 1984.

Artículo 3. — 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.

Artículo 4. — 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.

Artículo 5. — El presente convenio se entenderá denunciado, a todos los efectos, el 1 de octubre de 1984.

### CAPITULO II

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. — 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

#### VALORACIÓN DE TAREAS

Artículo 7. — 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 aconsejen las circunstancias y la experiencia adquirida.

Artículo 8. — 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.

Artículo 9. — 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 los estudios pertinentes para reconsiderar los puestos de trabajo que se detallan seguidamente, y que presente un informe con las conclusiones que adopte.

Preparador de soluciones.

Almacenero expediciones.

Cortador máquina transversal.

Encargada etiquetado.

Emulsionador de 2.

Montador Departamento montaje.

Electricista Departamento montaje.

Ayudante máquina verter.

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, cuanto pueda facilitar el mejor cumplimiento de su cometido.

Artículo 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 Co-

misión 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.

Artículo 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, mas 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.

Artículo 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.

Asimismo, la Dirección de la Empresa se compromete a preparar eficientemente al personal que haya de suplir a trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, y a realizar un estudio sobre una posible saturación del personal del Departamento de Vertido.

Artículo 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 reú-

nan 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.

Artículo 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, cuya duración máxima será de quince días laborables, salvo en el caso de que pare la totalidad de una sección o grupo de trabajo.

Artículo 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.

Artículo 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 100, 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:

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

Artículo 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 período 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 artículos 16 y 17, podrán llevarse a cabo siguiendo en lo que proceda, el procedimiento recogido en el artículo 10.

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

## CAPITULO IV

### MEDIDA Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 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.

Artículo 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 metros por segundo.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 podrán aplicar otras técnicas comúnmente admitidas o que puedan estarlo en el futuro.

Artículo 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, establecimientos 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.

Artículo 24. — Cuando se instalen aparatos o se empleen métodos de trabajo nuevos, los cronometrajes tendrán un valor de vigencia provisional de tres meses. Se entiende que estos cronometrajes han sido realizados a la terminación del período de adiestramiento señalado por la Comisión de Valoración de Tareas. Durante este tiempo podrán ser objeto de revisión.

Durante el período de estudio, y en tanto se hagan definitivos los nuevos valores, se empleará una prima de mejora de métodos, durante el período 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.

Artículo 25. — Si algún trabajador estimara que existe error en los valores de trabajo o tiempos asignados a su tarea, podrá pedir la revisión correspondiente, al Departamento de Organización, el cual 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 designar 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 fijadas por el Control de Calidad. La falta de calidad indica que la tarea no se ha realizado en la forma y tiempos fijados para realizarla, y, por tanto, será objeto de revisión.

Artículo 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 punto en relación con los nuevos salarios.

## CAPITULO V

### RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Artículo 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 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 6,80 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra.

Asimismo, en el caso de que el IPC experimentase al 31 de diciembre de 1984 un aumento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 8 por 100, se efectuará una segunda revisión salarial. Ambas revisiones tendrán efectos retroactivos al primero de enero de 1984, pero su aplicación económica se pospondrá al 31 de diciembre del presente año, y se abonarán una vez que se constate oficialmente el incremento experimentado por el IPC durante todo el año 1984. De esta segunda revisión, de efectuarse, se descontarán las cantidades que hubieran tenido que ser abonadas, en concepto de revisión, de haberse producido ésta de acuerdo en lo establecido en el primer párrafo.

En el caso de que el IPC al 31 de diciembre de 1984, no supere el 8 por 100 en cifra superior a la experimentada al 30 de septiembre, se mantendrá el incremento de la primera revisión.

Artículo 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.

Artículo 33. — El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, queda fijado para el año 1984, 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.

Artículo 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.

Artículo 35. — En caso de que el trabajador, no pueda cesar en el trabajo al final de su turno, por incomparecencia 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 la 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**

Artículo 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**

Artículo 37. — El Plus Nocturno se fija en:  
 — 584 Ptas. día, para los escalones del 3 al 12.  
 — 617 Ptas. día, para el escalón 13.  
 — 654 Ptas. día, para el escalón 14.

**PLUS DOMINICAL**

Artículo 38. — A quienes trabajen los domingos y festivos, se les abonará un Plus de 2.156 pesetas.

**INCENTIVOS POR ACTIVIDAD Y RENDIMIENTOS**

Artículo 39. — Para retribución de la actividad superior a la mínima exigible de 60 puntos hora, se establece 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.

Artículo 40. — En 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.

Artículo 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.

Artículo 42. — El personal no sometido a prima medida, alcanzará 73 puntos de actividad, aplicándose el sistema de control de calidad.

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

Artículo 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 LOS RESULTADOS DE LA PRODUCCION ANUAL**

Artículo 45. — La participación en el resultado de la producción anual, tiene el concepto de participación del personal en los resultados de la Empresa, medidos estos en producción y rendimientos obtenidos durante el año.

Artículo 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 100.

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 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 X 1,10 X 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.

Artículo 47. — El montante calculado con arreglo al artículo anterior, será distribuido entre todo el personal comprendido en los doce escalones del calificación, en forma directamente proporcional al producto de tres factores (correspondientes a cada traba-

jador), y que son: salario de calificación, actividad media anual más calificación personal del trabajador (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 dos.

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 a la Calificación Personal se crea el «Informe sobre Calificación Personal» que se entregará trimestralmente a aquellos colaboradores que no cumplan los mínimos exigibles, y en el que el Jefe del Departamento, sin puntuar, indicará genéricamente que su calificación está por debajo de la media o muy por debajo, explicando las causas de la baja calificación. Se entiende que no se cumple con los mínimos exigibles, cuando no se alcanza una calificación de un punto sobre cinco.

Para el personal afectado, que no esté conforme con la calificación, se crea el «contrainforme», en el que explicará los motivos de la disconformidad.

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.

Artículo 48. — El cálculo y liquidación de la Participación en el Resultado de la Producción anual, se hará trimestralmente, excepto para el presente año en que se liquidará en un semestre y dos trimestres. El abono trimestral se efectuará a finales de los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre, garantizándose lo cobrado sin posibles deducciones posteriores.

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

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

Artículo 51. — El Plus de Distancia, se abonará al precio de 15,80 pesetas kilómetro.

El transporte del personal queda regulado en el Anexo cuatro.

Artículo 52. — Las tablas de los valores correspondientes al Suplemento de Ayuda Familiar, serán incrementados en el 8 por 100.

## CAPITULO VI

### JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 53. — El cómputo de horas de trabajo efectivo anual de todo el personal, tanto de jornada partida como continuada, será en 1984 y 1985 de 1.800 horas, distribuidas en 225 días de trabajo al año en jornada completa de 8 horas.

Durante los cinco primeros minutos de trabajo de la jornada diaria, la Empresa considerará no imputable a los trabajadores del Departamento de Vertido los posibles desechos producidos.

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

Mañana: de 8,30 a 12,30.

Mañana: de 8,40 a 12,40.

Tarde: de 13,30 a 17,30.

Tarde: de 13,25 a 17,25.

Artículo 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 trabajo, 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

Artículo 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 se tendrá en cuenta a aquellos trabajadores que hayan agotado las prestaciones de desempleo o jóvenes en busca de primer empleo.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 60. — Antes de ser confirmado con carácter definitivo en el nuevo puesto, el ascendido tendrá que pasar satisfactoriamente un período 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.

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

Artículo 62. Se considerarán beneficiarios del Economato 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 65. — Se eleva el Seguro Colectivo de Accidentes para todo el personal al que afecta este Convenio, a un valor de 3.000.000 de pesetas.

Artículo 66. — El personal, al cumplir los 25 años de Colaboración con la Empresa, será obsequia-

do 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

Artículo 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) 1 día en caso de desplazamiento que supere los cien kilómetros, en todos los puntos especificados.

## CAPITULO IX

### EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Artículo 68. — El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

## CAPITULO X

### PREMIOS Y FALTAS

Artículo 69. — 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 a ello.

Artículo 70. — 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 8.000, 6.000 y 4.000 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.

#### 3. PREMIOS AL INDICE MAS BAJO DE ABSENTISMO

Veinte premios de 5.000 pesetas a cada uno de 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.

#### GRADUACION DE LAS FALTAS

Artículo 71. — Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

#### CIRCUNSTANCIAS MODIFICATIVAS

Artículo 72. — 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 actitud.

##### 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.

#### FALTAS LEVES

Artículo 73. — 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 pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún 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 tableros 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 Empresa, a la hora y día establecidos, sin causa justificada y sin previo aviso.

## FALTAS GRAVES

Artículo 74. — Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de 30 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 de 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 trabaja, 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 puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

## FALTAS MUY GRAVES

Artículo 75. — Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo cometidas en un período 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, destrozar 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.

#### OTRAS FALTAS

Artículo 76. — Las faltas señaladas en los artículos 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 concurran en su realización.

#### CAUSAS DE DESPIDO

Artículo 77. —

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.

#### RÉGIMEN DE SANCIONES

Artículo 78. — 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.

#### SANCIONES MÁXIMAS

Artículo 79. — 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.

#### PRESCRIPCIÓN

Artículo 80. — 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

Artículo 81. — 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, etcétera.

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.

Artículo 82. — 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 adjuntaron al XI Convenio Colectivo.

La Empresa en el momento de retener la prima no lo hará a todos los participantes en el proceso

defectuoso, sino a quién o a quiénes se acredite que por acción u omisión son los responsables.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las deducciones de prima deberán ser planteadas al Comité de Empresa. De no resolverse en el seno del mismo, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad laboral, sin que por ello deje de aplicarse la deducción objeto de reclamación.

CAPITULO XI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 83. — 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 16,30 a 17,30 horas), por personal especializado, y para todos los trabajadores de jornada partida.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 84. — Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de las estipulaciones del presente convenio, y aquellas 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.
- D. Manuel Ruiz Puente.

Los representantes del personal, serán:

- D. Angel Arnáiz Oteo.
- D. Javier Vázquez Armas.
- D. J. Manuel Núñez Ortiz de Zárate.

Asimismo, se nombran otras dos comisiones:

*Comisión seguimiento participación resultados producción.*

Representantes de la Dirección:

- D. Edmundo Peñín Macía.
- D. Pedro Cadiñanos Maruri.
- D. Manuel Ruiz Puente.

Representantes del Personal:

- D. Angel Arnáiz Oteo.
- D. Jesús María Alonso Cano.
- D. Francisco Javier Mena Zurimendi.

*Comisión valoración puestos de trabajo.*

Representantes de la Dirección:

- D. Juan Fernández Brizuela.
- D. Manuel Ruiz Puente.

Representantes del personal:

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

Artículo 85. — En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación General y en la Ordenanza de Trabajo para Industrias Químicas.

Sopeñano de Mena (Burgos), 11 de julio de 1984.

ANEXO I

VALORES SALARIALES DE LOS ESCALONES DE CONVENIO A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1984

Escalón	Ptas. mes	Anualidad	Anual/1.800 H.
4	53.538	749.532	416,40
5	54.055	756.770	420,42
6	54.327	760.578	422,54
7	54.570	763.980	424,43
8	55.039	770.546	428,08
9	56.849	795.886	442,15
10	59.435	832.090	462,27
11	62.784	878.976	488,32
12	66.417	929.838	516,57
13	70.349	984.886	547,15
14	74.488	1.042.832	579,35
<i>Escalón de ingreso</i>			
3	51.727	724.178	402,32

ANEXO II

TABLA DE EQUIVALENCIAS

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

Prima medida	Prima estimada	
	Resto	Mantenimiento
60		
62	68	71
64		
66		
68		
70	70	72
71		
72		
73	71	73
74		
75		
76	73	74
77		
78		
79		
80		

## ANEXO III

TABLA DE GRATIFICACION LINEAL EN FUNCION DE RESULTADOS

		<i>Cantidad a repartir</i>		<i>Aprox. por</i>	
		<i>Ptas./mhs.</i>		<i>persona</i>	
Para un margen					
de	200.000.000 a 249.999.999 — 1,92	3.840	a 4.800	9.250	11.550
de	250.000.000 a 299.999.999 — 2,40	6.000	a 7.200	14.450	17.350
de	300.000.000 a 349.999.999 — 2,88	8.640	a 10.800	20.800	24.300
de	350.000.000 a 399.999.999 — 3,36	11.760	a 13.340	28.350	32.150
de	400.000.000 a 449.999.999 — 3,84	15.360	a 17.280	37.000	41.650
de	450.000.000 a 499.999.999 — 4,80	21.600	a 24.000	52.050	57.850
de	500.000.000 a 549.999.999 — 5,76	28.800	a 31.680	69.400	76.350
de	550.000.000 a 599.999.999 — 6,	33.000	a 36.000	79.500	86.750
de	600.000.000 a 650.000.000 — 6,25	37.500	a 40.625	90.350	97.900
	en adelante — 6,50				

Menos de 200 millones de margen, después de amortizaciones, sería nula la Paga Lineal, por no alcanzar el margen para autofinanciación, impuestos, dividendo, etc.

Las amortizaciones para 1984, se estiman en 110 millones de pesetas.

## ANEXO IV

1. La Empresa tiene contratado un servicio de autobús con recorridos determinados, para el traslado del personal de jornada ordinaria que se relaciona en la nota (1) adjunta.

2. A petición del Comité de Empresa, mientras subsista dicho servicio, y sin que en ningún caso suponga 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 1984 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.

## NOTA 1:

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

Dña. Milagros Revuelta Ruiz.  
 Dña. María Rosario Axpe Eguileor.  
 Dña. Pilar Berrueta Axpe.  
 Dña. Dolores Pardo Gutiérrez.  
 Dña. María Teresa Arenas García.  
 Dña. Concepción Santibáñez González.  
 Dña. Purificación Pardo Gutiérrez.  
 Dña. Antonia Cañada Pacheco.  
 Dña. María Dolores Urraburu Múgica.  
 Dña. María Angeles Arenal Fernández.  
 Dña. Rosa María Medina Maíz.  
 Dña. María Angela Jiménez Asensio.  
 Don Jesús Soto Angulo.  
 Don Nicolás Murga Quintana.  
 Don José Ibarrola Ibarrola.  
 Don Jesús María Alonso Cano.

## NOTA 2:

Personal que ocuparán las plazas libres tengan derecho o no al Plus de Distancia.

*Servicio Valmaseda:*

Don Emilio Santamaría Gómez ... .. SI  
 Don Dámaso García Angulo ... .. SI  
 Dña. Isabel Orejas Diego ... .. SI  
 Dña. María Pilar Martínez Robredo ... SI  
 Don Angel Martínez Gómez ... .. SI  
 Don Jaime Henales López ... .. SI  
 Dña. Milagros Henales Martínez ... .. SI  
 Dña. María Angeles Ortiz de U. Gordon SI  
 Don Francisco Angulo Zaballa ... .. NO

Don Félix Fernández Gil ... ..	SI	Dña. Isabel Leciñana Vivanco ... ..	NO
Dña. Begoña Fernández Molinuevo ... ..	SI	Dña. Yolanda Fernández Unanue ... ..	NO
Dña. Isabel García Sedano ... ..	NO	Don Eugenio González Llarena ... ..	NO
Dña. Juana Fernández Sáinz ... ..	NO	Dña. Ana Isabel Pérez Obieta ... ..	SI
Dña. María Angeles Peña Cano ... ..	NO	Dña. Cantonad Novales Martín ... ..	SI
Dña. María Pilar Maza Vivanco ... ..	NO		
Don Antonio Peña Argüeso ... ..	SI	NOTA 3:	
Don Manuel Núñez Ortiz de Z. ... ..	SI	Personal domiciliado en la zona de Espinosa, y	
Don Enrique Mazón Orive ... ..	SI	sobre los cuales tiene la Empresa el compromiso de	
Don Mario Bringas Bringas ... ..	SI	transporte:	
Don Vicente Villamor Angulo ... ..	SI	Dña. Amelia del Valle López.	
Don Manuel Urieta Ortiz ... ..	SI	Dña. Adoración Zorrilla Fernández.	
Dña. Emilia Urieta Ortiz ... ..	SI	Dña. M. Angeles Fernández Sáinz.	
Dña. Paloma Gómez Ruiz ... ..	SI	Dña. Isabel Trueba Gutiérrez.	
Dña. Lourdes Vadillo Villate ... ..	SI	Dña. Pilar Bustillo Marañón.	
Don Emilio Leciñana Angulo ... ..	SI	Dña. Joaquina Llarena Sáinz.	
Dña. Matilde Ortiz Sáinz-Aja ... ..	SI	Dña. Baltasara Llarena Sáinz.	
Dña. Concepción García Zaballa ... ..	NO	Dña. M. Teresa Sáinz Rasines López.	
Dña. Begoña Leciñana Vivanco ... ..	NO	Dña. M. Angeles Marcide Laso.	
Dña. María Cruz Leciñana Vivanco ...	NO		

**Ayuntamiento de Aranda de Duero**

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de junio de 1984, acordó aprobar inicialmente la modificación del Plan General de Ordenación del término municipal de Aranda de Duero, consistente en la ampliación del Suelo Urbano, en el Barrio de Santa Catalina, entre las calles de Villarcayo y de Salas de los Infantes, al objeto de destinarle a uso docente.

De conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, texto refundido vigente de 9 de abril de 1976, queda sometida la citada Modificación a Información Pública por el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, pudiendo ser examinado el expediente por cuantos lo deseen en las oficinas del Ayuntamiento, donde figura expuesto, así como formularse cuantas alegaciones u observaciones consideren procedentes dentro del indicado plazo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Aranda de Duero, 1 de agosto de 1984. — El Alcalde, (ilegible).

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de junio de 1984, acordó aprobar inicialmente los dos Proyectos de Distribución de Energía Eléctrica y Alumbrado Público, uno para las parcelas 34, 35, 36, 44, 45 y 46 del Polígono Industrial Allendeduero, 3.ª fase, 1.ª etapa y el otro para la 3.ª fase, 2.ª etapa del mismo Polígono Industrial Allendeduero, sito en el término municipal de Aranda de Duero.

De conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, texto refundido vigente de 9 de abril de 1976 y en el artículo 4.º-1 del Real Decreto-Ley 3-1980, de 14 de marzo sobre Promoción del Suelo y Agilización de la Gestión Urbanística, quedan sometidos, los citados Proyectos, a Información Pública durante el plazo de 15 días hábiles, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, pudiendo ser examinados los expedientes por cuantos lo deseen en las oficinas del Ayuntamiento en donde figura expuesto, así como formularse cuantas alegaciones u observaciones consideren procedentes dentro del indicado plazo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Aranda de Duero, 1 de agosto de 1984. — El Alcalde, (ilegible).

**Ayuntamiento de Miranda de Ebro**

El Excelentísimo Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 20 de junio de 1984, acordó aprobar el «Proyecto de obras de Reforma y Acondicionamiento de locales municipales en el edificio anejo a la Casa Consistorial» de esta ciudad de Miranda de Ebro, para la instalación de la oficina municipal de Información al Consumidor y otras dependencias municipales, redactado por el Arquitecto Municipal don José Luis Antón-Pacheco Maqueda, cuyo presupuesto total asciende a la cifra de 9.132.794 pesetas; y someterlo a información pública durante el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, pudiendo ser examinado por cuantos lo deseen en las oficinas del Ayuntamiento en donde figura expuesto, así como formularse cuantas alegaciones u observaciones consideren procedentes dentro del indicado plazo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Miranda de Ebro, a tres de agosto de mil novecientos ochenta y cuatro. El Alcalde, Julián Simón Romanillos