



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION Anual 4.000 ptas. Ayuntamientos . 3.000 ptas. Trimestral 1.500 ptas. FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. ^a Carmela Azcona Martinicorena ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 50 pesetas :—: De años anteriores: 100 pesetas	INSERCIONES 15 ptas. palabra 500 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1985	Jueves 21 de febrero	Número 44

Providencias Judiciales

AUDIENCIA TERRITORIAL DE BURGOS

Don Antonio Tudanca Sáiz, Secretario de Sala de la Audiencia Territorial de Burgos.

Certifico: Que en los autos número 75 de 1983 se ha dictado sentencia por la Sala de lo Civil de la Excelentísima Audiencia Territorial de esta capital, sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

En la ciudad de Burgos, a veintitrés de enero de mil novecientos ochenta y cinco. — Ilmo. Sr. Presidente, D. José Luis Olías Grinda. — Ilmos. Sres. Magistrados, don Benito Corvo Aparicio. Don José Luis López-Muñoz Goñi. — La Sala de lo Civil de la Excm. Audiencia Territorial de esta capital, ha visto, en grado de apelación, los presentes autos de juicio ordinario declarativo de menor cuantía, procedentes del Juzgado de Primera Instancia de Villarcayo, seguidos entre partes, de una, como demandante-apelante, don Gumersindo Fernández Sáinz-Maza, mayor de edad, casado jubilado, vecino de Espinosa de los Monteros, representado en esta instancia por la Procuradora doña Concepción Alvarez Omaña y defendido por el Letrado don Jesús Félix Castresana Orrantía, y de otra, como demandados-apelantes, don Alfredo Galaz Ruiz del Valle, labrador, y su esposa doña María del Rosario González López, sin profesión especial, ambos mayores de edad, vecinos de Bercedo de Montija (Burgos),

representados por la Procuradora doña Mercedes Manero Barriuso y defendidos por el Letrado don José Antonio Tapia Aguirrebengoa, y los demandados-apelados: don Modesto Galaz Ruiz, viudo; don Indalecio Galaz Ruiz, casado; doña Antonia Galaz Ruiz, viuda; don Roque Galaz Ruiz, casado; doña Dominica Galaz Ruiz, soltera, mayores de edad, de domicilio ignorado; doña Petra Galaz Ruiz, soltera, vecina de Noceco de Montija (Ayuntamiento de Villasante), doña Aurea Galaz Ruiz, soltera; don Martín Galaz Ruiz, casado; vecinos de Noceco de Montija (Ayuntamiento de Villasante); don Ignacio Galaz Ruiz, casado, de ignorado domicilio, también mayores de edad, y herederos de don Roque Galaz López y doña Petra Ruiz Rozas y herencia Yacente de éstos y cuantas personas desconocidas o inciertas puedan tener interés en la lista, los que no han comparecido en esta instancia, por lo que, respecto a ellos, se han entendido las diligencias en Estrados del Tribunal, sobre acción reivindicatoria y otros extremos; autos que penden ante esta Sala en virtud de recurso de apelación interpuesto contra la sentencia que, con fecha veintitrés de noviembre de mil novecientos ochenta y dos, dictó el señor Juez de Primera Instancia de Villarcayo.

Parte dispositiva. — Fallamos: Que debemos confirmar y confirmamos la sentencia apelada y desestimamos el presente recurso, con imposición de las costas del mismo a la parte demandada y apelante. — Así por esta nuestra sentencia, de la que se unirá certificación al rollo de Sala, notificándose al Ministerio Fiscal y a los demandados incomparecidos y declarados en rebel-

día, según determina al respecto la Ley Procesal Civil, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. — José Luis Olías Grinda. — Benito Corvo. — José Luis López-Muñoz Goñi. — Rubricados.

Y para que conste, en cumplimiento de lo mandado, expido la presente que firmo en Burgos, a cinco de febrero de mil novecientos ochenta y cinco. — El Secretario Antonio Tudanca Sáiz.

1041.—7.875,00

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

Don Manuel Morán González, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número uno de Burgos y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado, con el número 4/1984, se tramita expediente de dominio, a instancia de doña María Nieves Incinillas Simón, mayor de edad, vecina de Burgos, que actúa en su propio nombre y en el de su esposo don José Luis Martínez Amayuelas, para la inscripción a su favor en el Registro de la Propiedad de Burgos, de la siguiente finca:

«Vivienda abuhardillada desván, en el piso quinto, sita en la casa de Plaza de Vega, número 27, de esta ciudad de Burgos. Tiene una superficie aproximada de setenta metros cuadrados; consta de tres habitaciones, cocina y water. Linda: al frente, con acceso; derecha, con patio de luces de la casa y desván sin dividir, propiedad de here-

deros de don José, doña Araceli y don Jesús Santamaría; espalda, con jardín y casa número 1 y 3 de la calle Hospital Militar; izquierda, con calle de Hospital Militar y dicho desván sin dividir, y al fondo, calle Hospital Militar. Constituye dicha vivienda la tercera parte del piso quinto o desván de la finca matriz reseñada como número 27 de la Plaza Vega, de Burgos, e inscrita en el Registro de la Propiedad al tomo 1.951, folio 49, finca número 11.386. La adquirieron de don Felicísimo Nova Iglesias y su esposa doña María Agustina García Calleja.»

Y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha, por medio del presente se convoca a todas las personas ignoradas a quienes pueda perjudicar la inscripción solicitada, a fin de que dentro de los diez días siguientes a su publicación, puedan comparecer ante este Juzgado y expediente de que se trata, personándose en legal forma, para alegar lo que a su derecho convenga, bajo apercibimiento de parales el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Dado en Burgos, a veinte de octubre de mil novecientos ochenta y cuatro. — E./ Manuel Morán González. — El Secretario (ilegible).

1042.—4.950,00

Cédula de notificación y citación de remate

En los autos de juicio ejecutivo número 538/1984, seguidos a instancia de doña Carlina Mantecón Fernández, representada por el Procurador señor Gutiérrez Moliner, contra don Adolfo Espino Medina, mayor de edad, domiciliado últimamente en Burgos, calle Calera, 35, 3.º, actualmente en ignorado paradero, sobre reclamación de 517.004 pesetas, por principal, intereses y costas, sin perjuicio de liquidación, se ha dictado la siguiente:

Providencia-Juez. — Señor González de la Red. — En Burgos, a cinco de febrero de mil novecientos ochenta y cinco.

Dada cuenta, por presentado el anterior escrito únase a los autos de su razón, y conforme se solicita, ignorándose el actual domicilio del demandado don Adolfo Espino Medina, se acuerda declarar embargado, como de la propiedad del mismo, y sujeto a las resultas de este procedimiento, sin el previo requerimiento de pago, el cré-

dito que tiene a su favor contra el Ayuntamiento de Reinosa, por importe aproximado de un millón de pesetas, expidiéndose el oportuno exhorto a fin de que se oficie a dicha Corporación para que tome nota del embargo.

Cítese de remate a dicho demandado, don Adolfo Espino Medina, por medio de edictos que se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia y tablón de anuncios de este Juzgado, para que dentro del improrrogable término de nueve días se persone en los autos personándose mediante Procurador, y se oponga a la ejecución si le conviniere, bajo apercibimiento de ser declarado en rebeldía y pararle el perjuicio a que haya lugar en derecho, notificándole en los mismos edictos que se ha practicado el embargo anteriormente indicado, sin el previo requerimiento de pago por ignorarse su paradero.

Lo mandó y firma S.S.^a, doy fe. — Firmados: José González de la Red. — Ante mí: Gaspar Hesse Gil. — Rubricados: Ante mí.

Y con el fin de que sirva de cédula de notificación de embargo y citación de remate en legal forma a dicho demandado don Adolfo Espino Medina, dado su ignorado paradero, expido y firmo la presente en Burgos, a cinco de febrero de mil novecientos ochenta y cinco. — El Secretario (ilegible).

1043.— 5.220,00

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Cédula de requerimiento

En virtud de lo acordado por el Ilustrísimo señor Magistrado-Juez de este Juzgado, en autos de arrendamiento urbano número 209 de 1984, a instancia del Ayuntamiento de Sotragero, contra don José Ramón Sáez de Santamaría y otro, sobre resolución de contrato de local de negocio, y siendo firme la sentencia dictada en el mismo; por medio de la presente se requiere al demandado don José Ramón Sáez de Santamaría, cuyo domicilio se desconoce a fin de que dentro del término de cuatro meses, conforme dispone el artículo 144 de la Ley de Arrendamientos Urbanos, desaloje y deje a disposición de la actora el local de autos, con apercibimiento de que si no lo hace se procederá a su lanzamiento a su costa.

Burgos, 23 de enero de 1985. — El Secretario (ilegible).

1044.—2.115,00

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

Don Pablo Quecedo Aracil, Magistrado-Juez de Primera Instancia número tres de la ciudad de Burgos y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado a instancia de don Fidel Sánchez Navarro, y para la sociedad de gananciales que forma con su esposa doña Esther Vesga Tobalina se tramita expediente de dominio para la reanudación del tracto sucesivo interrumpido al número 54 de 1985, en el Registro de la Propiedad de Burgos de lo siguiente:

El derecho de superficie, vuelo o levante sobre la casa en Burgos y su calle de La Merced, señalada con el número doce y linda, dicha finca, por su frente, al Norte, por donde tiene su entrada, con la calle de La Merced; por la derecha entrando, al Oeste, con casa de Secundina Salinas; por la izquierda entrando, al Este, con otra de doña Carolina Santamaría Alonso, y por la espalda, entrando al Sur, con huerta de los herederos de don Casimiro Barrera, ocupa una superficie de ciento setenta y dos metros noventa centímetros cuadrados la casa y ciento diez metros de patio o jardín.

Corresponde dicha finca al solicitante y su esposa, por compra en documento privado a doña Milagros Antón Martínez, representada por su hijo don Javier Unceta Antón, en fecha 30 de enero de 1970, en precio de 25.000 pesetas.

En virtud de lo acordado en resolución dictada con esta fecha en dicho expediente, se cita por medio del presente a las personas colindantes, a los herederos desconocidos de doña Milagros Antón Martínez y don José Unceta Arroyo, personas a cuyo nombre figura registrada la finca, convocándose igualmente por medio del presente a las personas ignoradas a quienes pueda perjudicar la acción ejercitada, para que todos ellos puedan comparecer ante este Juzgado dentro de los diez días siguientes a la publicación de los edictos alegando cuanto a su derecho convenga, bajo los apercibimientos legales si no lo verifican.

Dado en Burgos, a treinta y uno de enero de mil novecientos ochenta y cinco. — E./ Pablo Quecedo Aracil. — El Secretario (ilegible).

MIRANDA DE EBRO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

En virtud de lo acordado por la señora Juez de Instrucción de esta ciu-

dad y su partido, en providencia dictada con esta fecha en diligencias previas penales con el número 22/85, por su puesta sustracción del vehículo, matrícula O.-138.004, por medio de la presente se cita a Angel Abadiano Berrio, nacido en Miranda de Ebro, el 21 de abril de 1967, hijo de Félix y Blanca, soltero, sin profesión y con último domicilio en esta ciudad, y en la actualidad en ignorado paradero, para que en término de diez días comparezca en este Juzgado al objeto de recibirle declaración, bajo apercibimiento de pararle el perjuicio a que hubiere lugar con arreglo a la Ley.

Para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido el presente en Miranda de Ebro, a siete de febrero de mil novecientos ochenta y cinco. — La Secretaria (ilegible).

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Distrito

Cédula de notificación y emplazamiento

Don José Luis Iglesias Martínez, Secretario sustituto del Juzgado de Distrito de Aranda de Duero (Burgos).

Doy fe: Que en el juicio de faltas seguido en este Juzgado de Distrito con el número 639/84, ha recaído la providencia que literalmente dice como sigue:

Aranda de Duero, a cinco de febrero de mil novecientos ochenta y cinco. — Dada cuenta, habiéndose notificado la sentencia recaída en el presente juicio al denunciado José María Gutiérrez Arranz, y formulado recurso de apelación contra la misma por dicho denunciante, se admite dicha apelación en ambos efectos, y previo emplazamiento a las partes por término de cinco días ante el señor Juez de Instrucción del Partido y hagan uso de su derecho, remítanse las actuaciones a dicha superioridad acompañadas de atento oficio y para la resolución que proceda.

Y para que conste y sirva de notificación y emplazamiento para Manuel Martín Aparicio, residente en Francia, mediante su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, expido la presente, en Aranda de Duero, a cinco de febrero de mil novecientos ochenta y cinco. — El Secretario, José Luis Iglesias Martínez.

Cédula de emplazamiento

El señor Juez de Primera Instancia de Aranda de Duero y su partido, en resolución de esta fecha, dictada en autos de separación Matrimonial, civil número 415 de 1984, seguidos a instancia de don José Luis López Bombín, representado por el Procurador don Antonio Paniagua Caveda, contra doña María del Mar Covadonga Fernández Zuazúa, en resolución de esta fecha, ha acordado emplazar a la demandada, cuyo domicilio se desconoce, para que en el plazo de veinte días, comparezca en los autos, personándose en forma, y conteste a la demanda, pudiendo en su caso proponer reconvencción.

Y para que tenga lugar el emplazamiento de la demandada doña María del Mar Covadonga Fernández Zuazúa, expido la presente cédula de emplazamiento, que firmo en Aranda de Duero, a veintuno de enero de mil novecientos ochenta y cinco. — El Secretario (ilegible)

998.—2.265,00

LERMA

Juzgado de Distrito

Doña Rosa María Gómez González, Secretaria Sustituta del Juzgado de Distrito de Lerma (Burgos).

Doy Fe: Que autos de juicio de faltas seguidos en este Juzgado al número 290 de 1984, sobre imprudencia daños, se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Sentencia. — En la vila de Lerma, a dos de febrero de mil novecientos ochenta y cinco. — Vistos por el señor don Aurelio Alonso Picón, Juez de Distrito en régimen de provisión temporal de este Juzgado de Distrito, los presentes autos de juicio de faltas número 290 de 1984, en juicio oral y público por denuncia de Guardia Civil de Tráfico, contra don Abdelkrin Mahidra, mayor de edad empleado y vecino de Francia, último conocido, en la actualidad en ignorado paradero, vecina de Baracaldo (Vizcaya). Perjudicada María Esther Santamaría Aguilar, mayor de edad, soltera, estudiante y vecina de Madrid, sobre imprudencia daños.

Fallo: Que debo condenar y condeno a los denunciados Abdelkrin Mahidra y Clara Mendoza Pinedo, como autores responsables de una falta de imprudencia con daños sin la concurrencia de circunstancias modificativas de responsabilidad criminal a la pena

de cinco mil pesetas de multa, a cada uno de ellos, con arresto sustitutorio de un día por cada mil quinientas pesetas o fracción que se dejaren de satisfacer, previa exclusión de sus bienes y a que indemnicen junta y solidariamente a la perjudicada María Esther Santamaría en la cantidad de veintiuna mil setecientas una pesetas, por los daños sufridos en su vehículo, cantidad ésta que devengará a partir de esta fecha el interés básico legal hasta su total ejecución conforme a lo preceptuado en el art. 921 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, condenando asimismo a dichos denunciados al pago de las costas del presente procedimiento por mitad e iguales partes. — Así, por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo. — Firmado, Aurelio Alonso Picón. — Rubricado.

Publicación. — Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el señor Juez que la suscribe en el día de su fecha estando celebrando audiencia pública y ante mí el Secretario de que doy fe.

Concuerda con el original al que me remito y para que conste y sirva de notificación Abdelkrin Mahidra, con último domicilio en 45.800 S. Jean de Braye (Francia), hoy en ignorado paradero, expido el presente en Lerma, a cinco de febrero de mil novecientos ochenta y cinco. — La Secretaria, Rosa María Gómez González.

Cédula de requerimiento

En virtud de lo dispuesto por el señor don Aurelio Alonso Picón, Juez de Distrito de Lerma, en autos de juicio de faltas seguidos en este Juzgado sobre imprudencia, lesiones y daños en accidente de circulación hoy ejecutoria núm. 47 de 1984, por medio de la presente se requiere al condenado Boubker El Mazouni, mayor de edad, y con último domicilio conocido del mismo en Amsterdam (Holanda), calle Matarmastraa 5.C 1095 GG, para que dentro de los 10 días siguientes a la publicación de esta cédula, se persone en la Secretaría de este Juzgado al objeto de hacer efectivo el importe de la multa que asciende a la suma de 5.000 pesetas, y cumplir las diligencias pendientes de represión privada y privación del permiso de conducir vehículos de motor por tiempo de un mes, bajo los apercibimientos legales si no lo verifica.

Y para que conste y sirva de requerimiento al condenado Boubker El Mozaoui, que en la actualidad se encuentra en ignorado paradero expido el presente en Lerma, a ocho de febrero de mil novecientos ochenta y cinco. — El Secretario (ilegible).

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 24 de enero de 1985, 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 «La Cellophane Española, S. A.», centro de trabajo de esta ciudad y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «La Cellophane Española, S. A.», suscrito el día 22 del actual por los representantes legales de la Dirección de la misma y del Comité de la Empresa y presentado en este Organismo en el día de ayer con la documentación preceptiva según que prevé el art. 6.º del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos:

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acuerda:

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

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

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

Burgos, 24 de enero de 1985. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo para la empresa «La Cellophane Española, S. A.», centro de trabajo de esta ciudad.

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito funcional

Artículo 1.º — El Convenio Colectivo de «La Cellophane Española, S. A.», regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones de todo su personal.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación General Vigente.

Ámbito personal

Art. 2.º — El Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios a «La Cellophane Española, S. A.», mediante contrato verbal o escrito, con la sola exclusión de aquel que desempeñe funciones de alta Dirección.

CAPITULO II

Art. 3.º.

a) Vigencia y duración.

Los efectos serán a partir del día primero de enero de 1985.

La empresa abonará a los trabajadores los atrasos correspondientes si los hubiera.

La duración de este Convenio será de dos años a partir del primero de enero de 1985, siendo prorrogable de año en año si no se denuncia en la forma reglamentariamente establecida, con un mes de anticipación, por lo menos, a su término a cualquiera de sus prórrogas.

b) Revisión 1985.

Siendo la modificación de las tablas salariales de 1985 del 7 por 100, en 1 de enero de 1986 se aplicará a las mismas la revisión prevista en el título II capítulo II, artículo 4.º del Acuerdo Económico y Social.

c) Incremento 1986.

Se acuerda un incremento del 103 por 100 en las tablas salariales resultantes después de aplicar lo previsto en el apartado b) de acuerdo con el contenido del AES en su título II, capítulo II, artículo 3.1.

d) Revisión 1986.

Al igual que lo previsto en el apartado b) para 1985, se aplicará en 1986, siempre de conformidad a lo que establece el título II, capítulo II, artículo 4.º del AES.

CAPITULO III

COMPENSACIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

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

Art. 5.º — Se respetarán, a título individual, las condiciones económicas superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 6.º — En caso de cambio de puesto de trabajo ajeno a la voluntad del trabajador, la empresa le mantendrá el nivel superior remunerativo que tuviese «ad personam», excluidos naturalmente, los pluses de cualquier naturaleza, inherentes al desempeño del puesto de trabajo, con los condicionantes del artículo 24.

En estos casos, la empresa se compromete a proporcionar los medios de formación adecuados que le permitan optar a un puesto, como mínimo, de igual nivel al de origen.

Los trabajadores que se encuentren en la situación anteriormente citada, deberán ser reintegrados a su puesto anterior, cuando existan vacantes de su categoría.

En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivarán no pudiendo la empresa contratar nuevo personal para trabajar en el puesto que anteriormente ocupaban dichos trabajadores.

CAPITULO IV

COMISIÓN MIXTA

Art. 7.º — La Comisión mixta del Convenio, será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus atribuciones específicas, serán las siguientes:

- 1) Interpretación del Convenio.
- 2) Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes o en los supuestos previstos, concretamente en el presente texto.
- 3) Conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- 4) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 5) Estudio de los conceptos salariales que puedan surgir por disposición legal.
- 6) Estudio de la evolución de las reclamaciones entre las partes contratantes.
- 7) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Art. 8.º — La Comisión mixta estará ya en funcionamiento a los 30 días de haber sido aprobado este Convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la empresa como el Comité, decidirán quiénes han de ser los representantes de ambas partes.

Caso de que el Comité de empresa dimita o la base le obligue a dimitir, los miembros sociales que compongan la Comisión mixta, seguirán ejecutando sus funciones, hasta que se elija nuevo Comité o acabe el Convenio.

Art. 9.º — La Comisión mixta, estará formada por ocho representantes, cuatro por parte de la empresa y cuatro por la parte social. Los miembros de la Comisión podrán ser asistidos por los asesores internos respectivos que nunca tendrán voto. El sistema de votación para resolver cualquier asunto, será el de mayoría de votos emitidos, por medio de papeleta secreta.

Art. 10. — *Moderador.* El moderador será elegido en cada reunión por mayoría simple.

Art. 11. — El Secretario será de libre designación de los miembros de la Comisión mixta, debiendo recaer este nombramiento, en caso de no ser uno de los miembros propuestos en el artículo 9, en un trabajador que únicamente en este caso, no tendrá voto.

Art. 12. — Los miembros de representación social, serán elegidos por el Comité de empresa.

Art. 13. — Los asesores serán designados libremente por los componentes de la Comisión mixta.

Art. 14. — La Comisión mixta se reunirá siempre que lo decida el 50 por 100 de la Comisión, o cuando un 10 por 100 de los trabajadores de la plantilla lo soliciten, y cuando menos, cada tres meses.

CAPITULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

a) Definiciones.

Art. 15. — La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, secciones o departamentos, son facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, que aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin, establecerá los adecuados cauces de promoción y selección, facilitando los medios para la formación y perfeccionamiento profesional e integral de los trabajadores. Estos aceptan la obligación de someterse a las pruebas médicas, profesionales, culturales o psicotécnicas, que para lograr aquellos fines se establezcan por la empresa y adquirir los conocimientos de su especialidad, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que, a tal efecto, le sean facilitados por la empresa. En caso de introducción de nuevos sistemas sobre los métodos de trabajo, la puesta en práctica se realizará tras haber sido adecuadamente informada la Comisión mixta y especialmente el Comité de empresa, a fin de que, en todo momento, pueda llegarse al mejor entendimiento de las partes.

Art. 16. — Con objeto de establecer la jerarquía debida en los distintos órdenes de la producción, la empresa procurará organizar sus servicios de forma que los Jefes de cualquier categoría estén obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal, por conducto jerárquico completamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad y sin perjuicio de las funciones que, en materia laboral y de relación les corresponda a los representantes sociales.

Quedan prohibidas las órdenes que vayan en contra de la integridad física y moral de los trabajadores.

b) Exigencias del trabajo.

Art. 17. — La empresa tiene como objetivo la mejora de la producción y de la calidad de sus productos, y a tal fin atenderá primordialmente al bienestar social, profesional y humano de su personal, que para conseguir aquellos fines sean precisos.

Para que estos principios no se desvirtúen, aplicará lo dispuesto a estos efectos en el Convenio y demás disposiciones generales en vigor sobre esta materia.

Art. 18. — Toda falta al trabajo, tendrá que ser necesariamente avisada a la empresa con la máxima antelación posible y utilizando los medios más adecuados, a fin de que ésta tome las medidas oportunas sin perjuicio de que, posteriormente deba justificarse la falta en la forma que proceda.

Art. 19. — La empresa informará al Comité en los casos en que, por fuerza mayor y concretamente en las ocasiones en que se produzcan cortes de energía, deba cambiarse el turno de trabajo en los Departamentos que procediese.

Art. 20. — Los trabajadores de puestos de trabajo que perciban Plus de toxicidad y lleven como mínimo 10 años ininterrumpidos en el puesto, podrán cambiar de puesto de trabajo, dejando de percibir el Plus de toxicidad inherente al desempeño del puesto de trabajo y en cuanto al nivel de valoración se refiere, se le restará la parte correspondiente a las condiciones de trabajo del puesto que deja, aplicándosele las condiciones relativas a su nuevo puesto de trabajo y juntas, darán lugar a la nueva adscripción en el nivel que procediere.

La empresa tiene como plazo un mes para hacer pública la solicitud. El cambio se llevará a efecto en cuanto otro trabajador quiera ocupar la plaza que quede vacante tras la promoción oportuna en la sección.

En caso de ser varios los trabajadores que soliciten el traslado, éste se hará por riguroso orden de fecha de solicitud, y en el caso de haber varios con la misma fecha, por riguroso orden de antigüedad en el puesto.

Igualmente tendrán opción a ocupar las vacantes que se produzcan en cualquier Sección, tras haber sido hechas las correspondientes promociones en la Sección, siempre que tengan un nivel igual o superior a los puestos a cubrir.

Art. 21. — De acuerdo con la valoración de puestos de trabajo realizada, cada trabajador ostentará el nivel que corresponde a su puesto de trabajo, según se detalla en el anexo número 4, respetándose las situaciones «ad personam» que no experimentarán ninguna variación salarial, hasta tanto se compense la diferencia económica existente en la actualidad.

La empresa se compromete mientras sea posible, a situar a todos los trabajadores que sean «trasvasados» en puestos de similar categoría y contenido que los que ocupaban originariamente.

Art. 22. — En la valoración HAY los puestos de trabajo han resultado adscritos en niveles en base a dos capítulos. En el primero se han contemplado las funciones propias del puesto de trabajo y en el segundo, las condiciones del puesto de trabajo.

En los puestos de trabajo que por decisión administrativa perciben Plus de toxicidad, las condiciones del puesto de trabajo, únicamente han sido consideradas en los factores esfuerzo físico y riesgo, pero ambos considerados en ambiente normal.

Dado que el nivel de los puestos de trabajo está en función de dos circunstancias, cuando un trabajador cambie por cualquier motivo de puesto de trabajo, aún en el supuesto de que se le mantenga el nivel, no podrá mantenerse más que la puntuación correspondiente a las funciones de su puesto de trabajo, pero perderá las relativas al puesto que deja, adquiriendo las inherentes al puesto nuevo al que vaya adscrito. Por lo tanto su nueva remuneración quedará fijada por el nuevo nivel resultante de acuerdo con dichos criterios.

PERIODO DE PRUEBA EN NUEVAS ADMISIONES

Art. 23. — Se fijan los periodos de prueba para el ingreso en la empresa, en la siguiente forma:

Técnicos titulados	6 meses
Técnicos no titulados	3 meses
Administrativos	3 meses
Especialistas y subalternos	2 meses
No cualificados	2 semanas

bien entendido que estos periodos de prueba se interrumpirán por Incapacidad Laboral Transitoria (enfermedad, accidente) o permiso.

PERIODO DE ADAPTACIÓN AL PUESTO

Art. 24. —

a) Se considera que un trabajador que ingresa en la empresa para un puesto determinado, durante el período de adaptación, percibirá una remuneración de antemano convenida.

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

- En los niveles X al XVI, ambos inclusive, 6 meses.
- En los niveles VIII al IX, ambos inclusive, 3 meses.
- En los niveles VI al VII, ambos inclusive, 2 meses.
- En los niveles III al V, ambos inclusive, 1 mes.
- En los niveles I al II, ambos inclusive, 15 días.

En caso de que un trabajador con motivo de enfermedad o accidente de un compañero, tenga que hacer la sustitución a aquél, percibirá la diferencia entre su nivel y el del que corresponde a su compañero ausente del trabajo, durante todo el tiempo que está efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que haya desempeñado, mientras subsista la Incapacidad Laboral Transitoria citada.

CAPITULO V

DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL PERSONAL

Vacaciones

Art. 25. — Todo el personal de la empresa, disfrutará de: 22 días de trabajo de lunes a viernes, conforme el calendario laboral establecido o 30 días naturales.

Si estando disfrutando sus vacaciones un trabajador fuera llamado por la empresa, deberá reintegrarse a su trabajo y si hubiere pasado menos de siete días laborales de las mismas, no se le contarán estos días a efectos del cómputo de sus vacaciones en dicho ejercicio, teniendo derecho a una compensación económica por los gastos que le hayan supuesto el interrumpir sus vacaciones, justificando documentalmente estos gastos.

Todo el personal que presta sus servicios en la Empresa tiene, no solamente el derecho, sino la obligación de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas.

Aquellos trabajadores que deseen las sean abonadas sus vacaciones antes del comienzo de las mismas, podrán hacerlo, solicitándolo con una semana de antelación.

Art. 26. — Se concederá permiso con derecho a remuneración base, antigüedad, lineal y a la diferencia de puesto de trabajo, en la forma establecida por el Estatuto del Trabajador, en los casos siguientes:

1.º Durante tres días naturales, que podrán ampliarse a dos más, cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto más de 200 kilómetros, en los casos de alumbramiento de esposa, de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

2.º Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

3.º Durante dos días, cuando el trabajador haya de trasladarse por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a los doscientos kilómetros de esta ciudad, y de un día en caso contrario, por fallecimiento de sobrino o tío de ambos cónyuges.

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

Todos los permisos de los apartados anteriores corresponderán al día de la celebración a que el hecho dé origen, sin que puedan prolongarse ni los descansos ni las vacaciones como consecuencia de ello.

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

Art. 27. — Los trabajadores que se incorporen al Ejército para cumplir el Servicio Militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período del Servicio, y deberán reincorporarse antes de cumplir dos meses desde su licenciamiento. Durante la ausencia del trabajo por Servicio Militar voluntario y obligatorio, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias que se vienen percibiendo (julio, octubre y Navidad).

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Regulación salarial

Art. 28. — Todas las remuneraciones establecidas en este Convenio sea cual fuere su naturaleza, se entienden como remuneraciones brutas siendo por cuenta del trabajador los impuestos que en cada momento establezca la Legislación Fiscal y Seguridad Social. La empresa se obliga y compromete, a realizar la retención que legalmente proceda.

Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajo, incluidos en los niveles del anexo número 1 del Convenio, están integradas por tres conceptos, a saber:

- a) Salario base, que se percibirá todos los días naturales del año.
- b) Diferencia de puesto de trabajo que se devengará por todos los días naturales del año, excepto los domingos (313 en total).
- c) Concepto lineal todos los días naturales del año.

Art. 29. — Los salarios de cotización a efectos de Seguros Sociales, serán los que establece el régimen general de la Seguridad Social.

Art. 30. — Las pagas extraordinarias de julio y Navidad, consisten en el pago al personal, de 30 días de su salario base definido en este Convenio, incrementado, en su caso, con la antigüedad y concepto lineal.

Art. 31. — La paga extraordinaria del mes de octubre, se otorgará durante la vigencia de este Convenio el día 10, dando lugar en caso de baja de la plantilla de la empresa, a la parte proporcional de esta paga.

El importe de la misma consistirá en el abono del salario base correspondiente a 30 días, incrementado, en su caso, con la antigüedad y concepto lineal, además de veintiséis días de diferencia de puesto de trabajo a los que perciban sus emolumentos por día trabajado.

En cuanto a los que perciban sus emolumentos mensualmente, esta paga consistirá en el abono de la mensualidad de los emolumentos que perciba normalmente, excepción hecha de la Ayuda Familiar, Prima de Producción y Ayuda a Subnormales.

Art. 32. — Paga extraordinaria de primavera.

Todo el personal de la empresa, percibirá una paga extraordinaria, denominada de primavera, el día 17 de mayo, por un importe de 50.023 pesetas brutas por persona.

El personal que cause baja o alta en la empresa, percibirá la parte proporcional.

Caso de que por disposición legal, hubiera que abonar al personal una participación por beneficios, el costo total de la paga extraordinaria de primavera de la empresa, se deduciría del costo que correspondiera a la mencionada participación por

beneficios, de tal forma, que si el costo por beneficios es superior al de la paga se deduciría éste de aquél, interpretando la disposición legal la Comisión mixta. Caso contrario se mantendría la cantidad pactada.

PARTICIPACIÓN EN LA PRODUCCIÓN

Art. 33. — Con objeto de hacer participe a todo el personal por su colaboración en el proceso productivo, se establece una dotación de 4,06 pesetas por cada kilo de pasta consumida, garantizándose 67.410 pesetas año, con abono mensual de 5.618 pesetas, liquidándose el exceso, si lo hubiera, entre la plantilla en activo el 31/12/85, y en la nómina de este mes.

Para los cálculos necesarios, se tomará como base el Parte de Entrada de pastas en Almacén.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 34. — Las partes firmantes acuerdan que aquellas horas que se precisen realizar excediendo de la jornada normal o se realicen en día de descanso, sean compensadas por tiempo libre, en la misma cantidad del tiempo realizado, en otro día de trabajo.

Este cambio será disfrutado de común acuerdo entre empresa y trabajador. Si pasado un tiempo de 30 días desde que se efectuó el trabajo no se produce el acuerdo, será disfrutado a mitades por decisión del trabajador y empresa, previa comunicación entre ambos.

Para compensar el esfuerzo realizado las partes acuerdan una gratificación de 90 por 100 sobre el importe de una hora diaria de las tablas del Convenio del total de salarios anual, exceptuando «Prima Producción y Prima Asistencia».

Art. 35. — El número de horas, en ningún caso deberán ser superiores a las que la legislación laboral vigente determina, salvo excepciones muy justificadas.

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1.858/1981 de 20 de agosto de 1981, en su artículo 2.º-uno, se considerarán horas extraordinarias estructurales, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y las de mantenimiento que se realicen, para prevenir o reparar siniestros u otros daños, extraordinarios y urgentes.

Por cada 1.500 horas extras habituales hechas en fábrica en el período de un año natural, la empresa se obliga a la contratación de una persona inscrita en el desempleo y con un contrato de, al menos, un año de duración.

Art. 36. — *Plus de presencia en festivos.*

Se establece un plus del 230 por 100 de los importes diarios, por cada ocho horas de presencia, del jornal base, diferencia puesta de trabajo y lineal de las tablas salariales de este Convenio en el nivel que a cada puesto corresponda, que afectará a aquellos trabajadores que tengan que trabajar algunos de los días festivos que se contemplan en el Calendario de Turno Normal o la parte que corresponda si excede o es menor de ocho horas, excepción hecha del que, esté realizando su jornada de trabajo, que siempre percibirá el 230 por 100 con independencia de las horas que esté presente.

Art. 37. — *Plus de nocturnidad.*

Se abonará al personal el 50 por 100 del haber que corresponda por los conceptos jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo, por cada día que presten sus servicios, desde las 22/23 horas hasta las 6/7 del día siguiente.

Art. 38. — *Plus dominical.*

Se abonará el 55 por 100 de los conceptos jornal base más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo a quienes prestan servicios únicamente los domingos y días festivos, aún cuando descansen en día diferente de la semana al que se refiere este apartado.

Art. 39. — *Pluses de sábado y domingo.*

Se establece un plus de 1.500 pesetas exclusivamente los sábados y domingos, al personal que esté presente estos días o la parte que corresponda si excede o es menor de ocho horas.

Art. 40. — *Fondos de prestaciones y jubilación.*

Este fondo atenderá a las necesidades que surjan en dos grandes capítulos que se denominarán:

1.º Fondo de prestaciones integrado por los siguientes puntos:

Enfermedad, Accidente, Viudedad, Gran inválida, Orfandad, Prestaciones extrarreglamentarias y Auxilio de Defunción, y las que la Comisión del fondo determine.

2.º Jubilación e invalidez, compuesto por:

Jubilación por edad, jubilación por invalidez, por enfermedad o accidente.

El primero se nutrirá de las cuotas que por día se establece en el anexo 2, y el segundo lo hará por lo que dispone el anexo 3.

Art. 41. — Este fondo será administrado por el propio personal y la empresa, y a estos efectos, ambos decidirán qué personas constituirán la Comisión de Gobierno, de acuerdo con su propio reglamento.

CAPITULO VIII

JORNADA LABORAL

Art. 42. — Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán una jornada laboral máxima de 40 horas semanales, con un descanso de dos días continuados, garantizándose las condiciones más beneficiosas a aquellos que las vienen disfrutando. Dichas horas se distribuirán a lo largo de la semana, de manera que la jornada laboral finalice el viernes a las 18/19 horas en jornada normal. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador.

El personal a dos turnos, trabajará de lunes a viernes, ambos inclusive, ocho horas diarias.

El personal a tres turnos, que descansa sábados y domingos, tendrá el horario siguiente:

Ocho horas diarias, de lunes a viernes, ambos inclusive.

El turno de noche terminará la jornada laboral a las 6 horas del sábado.

El personal con turno rotativo, trabajará con respecto al calendario establecido por ambas partes, nombrándose una comisión representativa del personal que tiene este horario de trabajo, que se encargará de elaborarlo con Dirección.

Art. 43. — *Calendario Laboral.* En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «B.O.E.» y «B.O.P.», la empresa señalará con la intervención del Comité de empresa o Secciones Sindicales, excepción hecha de lo previsto en el último párrafo del artículo anterior, los calendarios laborales para los años de vigencia de este convenio para cada uno de los diferentes turnos de trabajo, en base a 1.792 horas de trabajo efectivas/año, equivalentes a 224 días de 8 horas.

Dichos calendarios deberán incluir las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, sin que la previsión realizada sea exacta, principalmente en lo que atañe a su actividad industrial, pero que deberá ser confirmada con exactitud antes del 15 de mayo.

CAPITULO IX

REPRESENTACIÓN SOCIAL Y DERECHOS SINDICALES

Art. 44. — La empresa reconoce al Comité de empresa, como el único órgano legítimo de representación de todos sus trabajadores.

Asimismo reconoce y acepta la libertad sindical y garantiza el ejercicio de la misma a todos sus trabajadores, por lo que todos los sindicatos, reconocidos por las Leyes tendrán libertad de actuación en la empresa dentro del marco que establezcan las disposiciones que se dicten sobre la materia.

También garantiza el derecho de la minoría a ser oídos, de manera que los sindicatos que cuenten con el porcentaje de afiliación que la Ley establece, serán oídos por la empresa, quien tramitará sus peticiones al Comité, e incluso uno de sus representantes podrá ser incorporado al Comité como miembro consultivo, con voz, pero sin voto.

Los representantes sindicales de los trabajadores, dispondrán de nueve horas anuales para la celebración de asambleas de personal dentro de las horas de trabajo, sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo continuo, en tanto en cuanto no se modifique por la Ley, lo contenido en este párrafo.

Art. 45. — *Institucionalización de la Sección Sindical en la Empresa.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato representativo, podrán constituir en el seno de la empresa, la Sección Sindical de Empresa, encargada de representar y defender los intereses de sus miembros así como de ejercer las funciones Sindicales que le son propias.

Serán reconocidas las Secciones Sindicales, cuando el número de afiliados sea de, al menos, el 10 por 100 de la plantilla, para los sindicatos a nivel nacional, y el 25 por 100 para los sindicatos particulares a otro nivel cualquiera.

Art. 46. — *Derechos de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa.*

Los trabajadores afiliados a una Sección Sindical de Empresa, deberán tener derecho a:

- 1) Ejercer la representación sindical para la que fueron elegidos, tanto dentro como fuera de la empresa.
- 2) Disponer mensualmente del tiempo necesario para ser informados por los representantes de su Sección Sindical, sobre la marcha de los asuntos sindicales de la empresa.
- 3) No ser sancionados ni ver alteradas sus condiciones de trabajo, sin haber sido oída antes la representación de la Sección Sindical de Empresa, a la que pertenece.

Art. 47. — *Derechos de las Secciones Sindicales de Empresa.*

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a:

- 1) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa.
- 2) Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical o laboral en los tablones sociales.
- 3) Reunirse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo.
- 4) Convocar asambleas de los trabajadores de la empresa, previa notificación al empresario.
- 5) Disponer de locales adecuados para la actividad sindical dentro de la empresa.
- 6) Negociar los Convenios de empresa, en las condiciones que establece el Estatuto del Trabajador en su artículo 87.1, o cualquier otro tipo de acuerdo, si así lo deciden los trabajadores, o estar presentes con voz, pero sin voto, cuando la negociación del Convenio la realice el Comité de empresa, siempre que éstos por mayoría admitan su presencia.
- 7) Elegir un delegado sindical en la empresa, que represente a la Sección Sindical ante Dirección.
- 8) Ser informados previamente sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre de empresa, suspensiones temporales, reducción de jornada y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial, que puede afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores.
- 9) Utilizar expertos en temas colectivos, con acceso a los locales de la empresa.

Art. 48. — *Derechos de los Comités de empresa.*

Tendrán los siguientes derechos:

- a) Derecho a la información sobre la situación económica y financiera de la empresa, al menos trimestralmente.
- b) Derecho a disponer anualmente del balance, cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

c) Derechos a conocer con antelación suficiente los planes de formación profesional en la empresa, procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa y las modificaciones de la actividad empresarial.

d) Derecho de información y consulta previa respecto de estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Derecho a recabar del empresario el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilicen, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros y el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

f) Derecho a ser oídos con carácter previo a toda decisión en supuestos de sanciones graves o despidos.

g) Derecho a la negociación de los Convenios Colectivos, sin perjuicio de la capacidad jurídica que también en estos casos corresponde a las Secciones Sindicales.

Art. 49. — *Derechos de reunión y asamblea.*

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse dentro de ella, tanto fuera como dentro de la jornada laboral.

La asamblea puede ser convocada por el Comité de empresa, por las Secciones Sindicales, por la propia empresa o por un número no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

El orden del día de la asamblea será propuesto por los convocantes.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideran como una sola.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afectan a la totalidad de los trabajadores, se requiere para la validez de éstos, el voto favorable, personal, libre y secreto de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

Art. 50. — *Garantías sindicales.*

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos todos los actos o pactos que tengan por objeto la discriminación o menoscabo de la libertad de acción sindical y, en concreto:

a) Condicionar el empleo de un trabajador a la filiación o no afiliación a un sindicato o sección sindical.

b) La constitución o el apoyo, por parte del empresario, de un sindicato o sección sindical, mediante ayuda financiera o de otro tipo.

c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a un Sindicato o Sección Sindical, o por su actividad sindical.

d) Ante cualquier práctica anti-sindical de la empresa, la Sección Sindical, o el Comité de empresa podrán incoar el correspondiente proceso sumario ante la jurisdicción laboral.

e) Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público o sindical de ámbito superior a la empresa, podrán pedir la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo por el tiempo del mandato, contándoles la antigüedad en dicho tiempo. La empresa estará obligada a conceder este tipo de excedencia.

f) El Comité de las Secciones Sindicales tendrá 10 días de permiso sin retribución al año para el ejercicio de actividades sindicales por parte de sus miembros, con previa notificación a la empresa, con la debida antelación para que ésta tome las medidas organizativas necesarias.

g) Los miembros del Comité de empresa y de las Secciones Sindicales no podrán ser sancionados ni despedidos sin previa instrucción de un expediente formal en el que serán oídos el Comité de empresa y el Sindicato a que pertenezcan. Esta garantía se mantendrá durante los 18 meses siguientes a la expiración de su mandato.

h) En el supuesto que los tribunales declaren la nulidad o improcedencia del despido de los anteriormente citados, será obligatoria la readmisión sin ser aceptada la indemnización sustitutoria salvo acuerdo de las partes.

Art. 51. — *Derechos de los miembros de las Comisiones formadas por el Comité de empresa.*

Los trabajadores que forman parte de cualquiera de las Comisiones nombradas por el Comité de Empresa, gozarán de los derechos:

1.º Libertad de movimiento, dentro de fábrica, para informar a los trabajadores.

2.º Se beneficiarán de las mismas garantías que el Comité de empresa.

CAPITULO X

Clases de actividades de la empresa. Lugar de radicación del centro de trabajo.

Art. 52. — *Actividades de la empresa.* — «La Cellophane Española, S. A.», centra su actividad en satisfacer la demanda en el campo del envase flexible.

Por tanto se dedica a la fabricación, transformación y venta de película transparente a base de celulosa regenerada por el procedimiento de viscosa, o a base de cualquier otro. También fabrica, transforma y vende polietileno y P.V.C., a base de extrusión u otro procedimiento que en el futuro se pudiera adaptar.

Igualmente, en desarrollo de su actividad podría ampliarla a cualquier producto futuro que satisficiera las necesidades del mercado del envase flexible.

Art. 53. — *Radicación del centro de trabajo.* — La fábrica y oficinas centrales están ubicadas en Burgos (ciudad), con una red de distribución y comercialización.

CAPITULO XI

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO

Art. 54. — *Información y dependencia.* — Con objeto de fijar líneas definidas de autoridad, en la línea de producción nadie deberá de informar a más de un superior.

Cada cual debe saber a quién debe de informar y quién debe de informarle a él. Todo trabajador es responsable del contenido de su puesto de trabajo. Cada año, la Dirección de la empresa informará a través del Comité de empresa y Secciones Sindicales la estructura de todos los niveles.

Art. 55. — *Niveles de mando.* — Sin perjuicio de las modificaciones que puedan introducirse en el futuro, los niveles de mando existentes en la empresa, son los siguientes:

a) Personal de alta Dirección, excluido de la aplicación de este Convenio artículo 2.

b) Personal directivo, que comprende los Jefes de las distintas Líneas y Departamentos.

c) Personal ejecutivo, constituido por los Jefes de Sección.

d) Mandos intermedios, en los que se incluye Contra maestres Encargados y Maestros de Sala.

Art. 56. — *Misión de mando.* Cada trabajador en el área que tiene encomendada en su Sección, tendrá el mando y responsabilidad prevista para:

1) Lograr una producción, cumpliendo las exigencias marcadas en orden a los costos, la calidad y condición humana del personal.

2) Mandará, directamente a su personal, sin intervención de sus Mandos Superiores, de forma humana y eficiente para lograr su satisfacción en el trabajo y el rendimiento óptimo de cada una de las personas encomendadas a su cargo.

3) Conseguir un auténtico progreso técnico, que permita el desarrollo de la empresa.

Art. 57. — *Direcciones asesoras.* — Para contribuir a la consecución de los objetivos, de producir la calidad, cantidad y venta de nuestros productos y conseguir el progreso técnico de «La Cellophane Española, S. A.», en la medida de nuestras posibilidades, se precisan Direcciones funcionales, con la finalidad de estudiar el modo de lograr aquellos fines y asesorar al personal de la línea de producción y venta.

Art. 58. — *Régimen de trabajo.* — Estará adecuado a la formación y desarrollo del personal, con una organización y una estructura que permita a cada trabajador desplegar una actividad normal en su trabajo.

Art. 59. — *Formación profesional.* — Consciente de la importancia de este tema en el ámbito de la empresa, Dirección adquiere el compromiso de realizar cursos de formación profesional, por técnicos de la empresa o ajenos. La asistencia será en horas francas de servicio.

CAPITULO XII

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 60. — El personal, a tenor de lo pactado en el Convenio, se clasifica en: Personal técnico titulado, administrativo, técnicos no titulados, subalterno, cualificado y no cualificado.

Art. 61. — En cuanto a la permanencia en la empresa, se clasifican los trabajadores en la forma siguiente:

1) Personal fijo.

2) Personal eventual.

3) Personal interino.

Personal fijo. — Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la empresa. Estará compuesto por un número de trabajadores igual al que corresponde a su plantilla.

Personal eventual. — Es aquél que ha sido contratado para realizar trabajos de este carácter, considerándose de esta condición los siguientes:

a) Los que se refieran al montaje y puesta en marcha de ampliaciones, nuevas instalaciones, grandes reformas, extraordinarias reparaciones, que no pueden ser atendidas con el personal de la plantilla.

b) Los trabajos de carácter temporal y absolutamente extraordinarios, que se presten con cualquier motivo en la empresa.

Personal interino. — Es el personal contratado para sustituir al personal de plantilla en los casos de excedencia, permisos, vacaciones, incapacidad transitoria para el trabajo derivada de enfermedad o accidente, Servicio Militar y otros de análoga naturaleza. Cuando la sustitución se realice por un período mayor de quince días, obligatoriamente se suscribirá el oportuno contrato de trabajo por escrito.

Si el trabajador continuase prestando sus servicios por un plazo superior a quince días, contados desde que se incorporó al trabajo el trabajador sustituido, sin cubrir nueva interinidad, pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, respetando siempre las normas que se fijan para los ascensos.

El personal eventual figurará en plantilla separada y al finalizar el tiempo de contrato, la empresa decidirá si el trabajador pasa a fijo o si por el contrario se le rescinde el contrato. En este último caso la empresa no contratará a otro trabajador para el desempeño de este puesto de trabajo, salvo que se acredite que el citado trabajador no haya cumplido con las normas para el buen funcionamiento del puesto de trabajo. Tendrá derecho a las gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios si la hubiera, en igual proporción que el personal de plantilla fija. Las mismas condiciones económicas que a este personal, se aplicarán al personal interino.

CAPITULO XIII

INGRESOS, ASCENSOS, TRASLADOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 62. — *Ingresos.* El personal Directivo y Técnico titulado, será de libre designación de la empresa, aunque no posea la titulación correspondiente.

No obstante, la empresa hará públicas cuantas vacantes se produzcan, al objeto de que quien se considere con capacidad pueda optar al puesto, pero siempre se estará a lo que dispone el párrafo anterior.

El resto del personal, únicamente será de nuevo ingreso cuando no exista dentro de la empresa personal que haya superado las pruebas reglamentarias para ocuparlas, verificándose el ingreso, por concurso oposición.

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación.

Las admisiones del personal se considerarán provisionalmente en período de prueba, quedando la prueba anulada caso de caer de baja y volviéndose a empezar al ser dado de alta.

Durante este período de aptitud, tanto el trabajador como la empresa podrán rescindir el contrato y sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo que sea de aplicación según la escala citada, el trabajador pasará automáticamente a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiera servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Este período de prueba no es con carácter obligatorio, en consecuencia, la empresa podrá proceder a la admisión de su personal con renuncia total o parcial de su utilización.

La empresa vendrá a comunicar al Comité de empresa y Secciones Sindicales las convocatorias de concurso oposición para proveer plazas de ingreso y ascenso, con anterioridad a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en sus tabloneros de anuncios.

Art. 63. — Provisión de vacantes. — Los puestos, excepto los subalternos y los incluidos en el primer párrafo del artículo anterior, se convocarán sujetándose al siguiente procedimiento:

1. Podrán concurrir en primera instancia todo el personal de la Sección donde se produzca la vacante.
2. De persistir la vacante podrá concurrir el resto del personal de la empresa.
3. En cualquier supuesto, en caso de empate, se adjudicará la plaza al más antiguo en la empresa.

Art. 64. — Subalternos. — El personal que integre este grupo, procederá preferentemente del personal de la empresa que por motivos de edad, enfermedad o accidente, tenga su capacidad física disminuida, siempre que para el desempeño de su función conserve la capacidad necesaria para ocupar el puesto de que se trate.

La promoción y provisión de vacantes de Subalternos, se efectuará por libre concurso oposición entre todos los trabajadores de la empresa con capacidad disminuida por los motivos indicados anteriormente.

Art. 65. — Las pruebas a que podrán ser sometidos los candidatos serán culturales, psicotécnicas, médicas y de personalidad, estableciéndose en cada caso el perfil profesional mínimo que precise el puesto a cubrir.

Al personal mayor de 40 años, que opte a una promoción se le primará con un aumento del 25 por 100 de sus respuestas válidas en las pruebas culturales y psicotécnicas.

Art. 66. — Reestructuración tecnológica. — Cuando por necesidad de la empresa se proceda a una reestructuración, se informará al Comité en primer lugar. La empresa se compromete a cambiar de puesto de trabajo al personal excedente, sin pérdida de nivel, hasta la próxima valoración e incluso si hubiera ocasión tendrían preferencia para pasar a otro puesto de igual o parecido nivel, pero nunca a un puesto de nivel superior sin la correspondiente prueba de aptitud.

Art. 67. — Constitución de tribunales. — Los tribunales que aplicarán o juzgarán las pruebas de aptitud previstas en el artículo 14, estarán compuestos por un representante de Personal y dos miembros del Comité de empresa, designados por éste.

Art. 68. — Funcionamiento. — La Dirección de la empresa informará al Comité de empresa y Secciones Sindicales de la plaza o plazas vacantes que se produzcan. Nombrados por el Comité sus representantes para formar parte del Tribunal, éste se reunirá para ser informado del tipo de examen y perfil exigible para cada caso.

Celebrado el examen y antes de las 72 horas, se volverá a constituir el Tribunal para corregir los mismos, haciéndose público en los tabloneros de anuncios el resultado de quién o quienes ocuparán las plazas vacantes, el o los nombres de los ganadores.

Si algún participante aprecia error en su calificación podrá, como consecuencia de haber visto su examen en el Departamento de Personal, recurrir por escrito alegando las razones en que se fundamente, al propio Tribunal.

En ningún caso los participantes podrán pedir ver el examen realizado por otro concursante.

Art. 69. — Perfil profesional. — En cualquier caso, todo trabajador que aspire a ocupar un determinado puesto de trabajo, deberá conseguir un perfil profesional ya determinado de antemano. Este perfil se refiere a que el aspirante a ocupar una plaza, deberá obligatoriamente conseguir unas calificaciones mínimas en cada materia de las que deba examinarse. En el caso de conseguir una máxima puntuación en una materia y una mínima en otra, no servirá para paliar los resultados de ésta, la nota máxima de aquella.

Art. 70. — Período de adaptación al puesto. — Superados los exámenes culturales, psicotécnicos, médicos o de personalidad correspondiente, para poder ocupar la vacante, deberán pasar el período de adaptación en el puesto, cuyos tiempos para cada grupo de niveles se establece en el artículo 24. De no cubrir satisfactoriamente, a juicio del Jefe de Sección correspondiente, este período de adaptación, el candidato volverá al puesto de trabajo de origen, previa información al Comité de empresa tras petición del trabajador.

Art. 71. — Traslados dentro del centro de trabajo. — Los traslados de personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado. En este caso, la empresa, si hubiera vacantes y siempre que no suponga promoción accederá a la solicitud, aplicándole el nivel y salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo.

b) Por convenio entre la empresa y el trabajador. En este caso se estará a lo convenido entre las partes.

c) Podrá la empresa, por necesidades de trabajo dentro de la propia Sección, llevar a cabo el traslado, cuando justifique la necesidad de hacerlo al Comité de empresa, aún cuando no llegue a un acuerdo con el trabajador, y siempre que se garantice al mismo todos los derechos que tuviese adquiridos.

La orden de traslado la entregará la empresa por escrito.

d) Por cambio tecnológico. Se llevará a cabo por iniciativa de la Dirección de la empresa, previo informe al Comité de empresa con arreglo a la siguiente mecánica:

Siempre corresponderá en primer lugar al de menor antigüedad en el puesto y en caso de igualdad al más joven, salvo en los casos en que se aprecie incompetencia probada para el desempeño del puesto de trabajo, en este supuesto procederá el traslado de este trabajador.

La empresa se compromete a proporcionar a todo el personal trasladado los medios de formación adecuados, si bien no tendrá derecho a percibir los pluses de cualquier naturaleza, ya que éstos no son inherentes al puesto de trabajo, sino al desempeño del mismo.

Si se realiza una nueva valoración, la empresa garantizará al trasladado, también «ad personam», una retribución no inferior en dos niveles al puesto anterior, sea cual sea la nueva valoración.

Ningún trabajador podrá ser trasladado hasta pasados, cuando menos, cinco años de su último traslado, excepto si se produce la total desaparición de la Sección, por tanto, hasta transcurrido este tiempo no entrará en el cómputo de antigüedad descrito en párrafos anteriores.

La empresa se compromete a devolver a su antiguo puesto de trabajo a todo trasladado en cuanto se normalice la situación a que hubiere dado lugar el mismo. El orden de prioridad para este retorno, será el inverso al descrito anteriormente, es decir, tendrán derecho al retorno los más antiguos en el puesto de que se trate y solamente tendrán una única opción ajustándose siempre a lo determinado en el primer párrafo del apartado d).

Como contrapartida a todo lo anterior, la empresa se compromete a garantizar la estabilidad de empleo a todo su personal. No obstante, si al proceder a los traslados algún operario deseara rescindir el vínculo laboral, podría hacerlo, estando a lo que el Estatuto del Trabajador establece en estos casos.

Art. 72. — Cesiones de personal. — Se denomina así a la cesión temporal, generalmente de poca duración, del personal que cambia de puesto de trabajo debido a puntas de producción, urgencias, etc., en la misma o a otra sección.

Mensualmente se informará al Comité del número y las razones de las cesiones.

Cuando sea posible, se avisará con un mínimo de 48 horas laborables, de las cesiones. El mando informará y formará al trabajador cedido en materia de seguridad e higiene, sobre los puntos peligrosos de la Sección.

En ningún caso tendrá una duración superior a tres meses ni inferior a 15 días, volviendo el trabajador a su Sección de origen y a su puesto de trabajo, si existe, debiendo rotar, en lo posible, todo el personal con similares características de puesto de trabajo o nivel.

Cuando por alguna circunstancia especial, deba prolongarse este tiempo, Dirección deberá llegar a un acuerdo para este caso con el Comité de empresa, o Sección Sindical, a elección del trabajador.

Transcurridos tres meses de permanencia en su puesto habitual podrá ser cedido de nuevo.

Al personal cambiado se le respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que posea, excepto los pluses inherentes al puesto de trabajo.

A todos los demás efectos el personal afectado será considerado como de la nueva sección, con excepción de los exámenes de promoción que podrá presentarse a ambos.

Art. 73. — Nadie podrá ser trasladado a otra localidad sin su consentimiento excepto si se producen circunstancias que supongan reducción de plantilla o cese de actividad, pactándose en cada caso por escrito las condiciones del traslado, estando a este respecto a lo que se establece en el Estatuto del Trabajador.

CAPITULO XIV

JORNADA DE TRABAJO; HORARIOS, DESCANSOS, ENTRADAS Y SALIDAS, HORAS EXTRAORDINARIAS, CAMBIOS DE SERVICIO, PERMISOS Y PRODUCTIVIDAD

Art. 74. — Jornada. — La jornada de trabajo para todo el personal es de 40 horas semanales, o las establecidas en el Convenio en cómputo anual.

Art. 75. — Horario personal a turno continuo. — Este personal cubre las 24 horas del día, en jornada de:

- 6 a 14 horas
- 14 a 22 horas
- 22 a 6 horas

trabajando y descansando los días que se establezcan como consecuencia del calendario laboral específico que resulte de la aplicación del artículo 42 del Convenio, párrafo 4.º.

Personal administrativo y técnico, no sujeto al trabajo industrial.

El horario habitual de este personal será de 9 a 13,30 o de 15,30 a 19 horas, de lunes a viernes. No obstante, y para quien desee utilizarlo, se establece el horario flexible siguiente:

- Inicio de la jornada, 7 horas.
- Término de la jornada, 19 horas.

Horas de presencia obligatorias para todos los que lo utilicen:

- Mañana de 10,00 a 13,00 horas (3,0 horas).
- Tarde de 15,30 a 17,00 horas (1,5 horas).

Quienes utilicen este horario deberán fichar a la entrada y salida del trabajo.

El tiempo real de trabajo será contabilizado por medias horas (7 - 7,30 - 8, etc.).

Personal a doble turno.

Jornada de 6 a 14 y de 14 a 22 horas, de lunes a viernes, intercambiando el turno semanalmente.

Personal a tres turnos, descansando sábado y domingo.

Jornada de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6 horas, intercambiando el turno semanalmente.

Personal a turno normal.

Jornada de 8 a 13 y de 15 a 18 horas, de lunes a viernes.

Art. 76. — *Descanso en jornada continuada.* — Este personal tendrá derecho a un descanso de MEDIA HORA hacia la mitad de la jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones que exijan continuidad en la fabricación. Esta media hora de descanso se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

Art. 77. — *Variación de horario de trabajo.* — En circunstancias especiales podrán ser alterados los horarios expresados, sometiéndolos a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo, previa información al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Art. 78. — *Prolongación de jornada del personal a turno normal.* — Cuando por exigencias de trabajo, ya comenzada la jornada, deba prolongarse ésta sin interrupción, se considerará han concluido la jornada al realizar las siete horas de trabajo.

Art. 79. — *Días laborables.* — Mientras no se pacte lo contrario, serán días laborables todos los días del año, menos domingos y fiestas oficiales, relacionadas anualmente en el «B.O.E.» y «B.O.P.».

En todo caso se estará a lo convenido en el calendario laboral anual.

Art. 80. — *Trabajos en casos de emergencia.* — En caso de avería de las instalaciones, incendio u otras causas excepcionales, será obligatorio para todo el personal acudir a la llamada de trabajo. Cada llamada tendrá una compensación de dos horas como mínimo, aunque su permanencia en fábrica sea inferior a este tiempo, en las condiciones establecidas en el artículo 34.

Art. 81. — *Control de entrada y de salida.* — El control de entrada y salida del personal se verificará exclusivamente en la Portería, mediante relojes registradores u otro procedimiento que se pueda establecer, debiendo utilizar el sistema establecido todo el personal sin excepción.

La hora de comenzar el trabajo será anunciada con la señal de un toque prolongado de sirena, debiendo encontrarse el personal en su puesto e iniciar el trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto del Trabajador, igualmente nadie podrá dejar su trabajo hasta la hora de finalización de la jornada.

Art. 82. — *Abandono de trabajo.* — Ningún trabajador podrá ausentarse o abandonar su puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin la autorización de su mando, quien facilitará por escrito el oportuno permiso, el cual deberá entregarse en Portería al efectuar su salida.

Tratándose de personal de relevo, no podrá dejar su puesto un trabajador sin que esté dispuesto para hacerse cargo el que le releve, no pudiendo exceder esta espera de una hora.

Art. 83. — *Cambio de turno de trabajo.* — Ningún trabajador podrá cambiar su turno de trabajo sin el correspondiente permiso de su Jefe, pero si podrá permutar con un compañero de trabajo notificándolo a su Jefe más inmediato, con la antelación suficiente.

Art. 84. — *Comunicación de instrucciones en el servicio.* — Al relevo del personal, el saliente comunicará al entrante las condiciones en que queda el trabajo y en el caso de haber ocurrido una avería u otra novedad, si la ha puesto o no en conocimiento de sus superiores.

Art. 85. — *Permiso.* — Todo permiso para faltar al trabajo deberá solicitarse cuando menos con una jornada de anticipación. Las justificaciones oportunas a las ausencias o faltas al trabajo, deberán presentarse a través del cauce reglamentario en el Departamento de Personal, dentro de las 48 horas siguientes de producirse las mismas, salvo causas de fuerza mayor.

Art. 86. — *Faltas al trabajo.* — Cuando por consecuencia de enfermedad u otra causa, se produzca una falta de un trabajador al servicio, se hace imprescindible que el interesado o sus familiares avisen al Departamento de Personal lo antes posible, para tomar las medidas oportunas y sustituir al trabajador correspondiente.

En caso de enfermedad deberá presentarse la baja oficial de la S. S., o justificante que acredite la falta al trabajo, dentro de las 72 horas siguientes a producirse aquella.

Art. 87. — *Productividad.* — Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, la Representación Social y Dirección de «La Cellophane Española, S. A.», consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlos, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

— Elevar la competitividad y la rentabilidad de «La Cellophane Española, S. A.».

— Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de la sociedad en su conjunto y de sus trabajadores.

— Maximizar el empleo. Según nuestras posibilidades.

— Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la

forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, el Comité, Secciones Sindicales y Dirección, están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivos material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Reducción de mermas.
2. Negociación del aumento que supone esa reducción de mermas.
3. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad en los convenios y/o cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de «La Cellophane Española, S. A.». La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurran en cada caso.
4. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias de «La Cellophane Española, S. A.».
5. Establecimiento con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal o período base para las comparaciones.
6. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.
7. Receptividad de «La Cellophane Española, S. A.», a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidas por los trabajadores.
8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado anterior, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
 - b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
 - c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
 - d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la ley o por el convenio vigente.

CAPITULO XV

Art. 88. — *Vacaciones.* — Todo el personal que presta sus servicios en la Empresa, tiene no solamente el derecho, sino la obligación de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. De acuerdo con las necesidades del servicio en la fecha que fija la Dirección previo acuerdo con el Comité de empresa. El importe de las vacaciones quienes lo deseen, se les hará efectivo el día anterior al del comienzo de las mismas.

Estas serán 22 días de trabajo, de lunes a viernes, conforme al calendario laboral establecido, o 30 días naturales.

El personal de nuevo ingreso en el transcurso del año, disfrutará la parte proporcional que le corresponda a los meses trabajados. Igualmente el personal que sea baja en la empresa, tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo transcurrido desde primero de enero hasta el momento de la baja, computándose como mes la fracción del mismo, antes del 31 de diciembre.

Aquellos trabajadores que por su estado de trabajo no puedan disfrutar el período de vacaciones en la parada general de la empresa, deberán comunicarlo antes del 30 de abril de cada año, perdiendo la prioridad a que tuviera derecho de no cumplir con esta condición.

Las vacaciones deberán, en principio, ser disfrutadas íntegramente por el personal antes del día 20 de diciembre.

CAPITULO XVI

ENFERMEDADES, PERMISO Y EXCEDENCIAS

Art. 89. — La empresa se compromete a abonar el complemento dejado de abonar por la Seguridad Social durante los primeros 20 días de enfermedad, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Ley de 11/1/80. Este complemento del 15 por 100 de diferencia entre el 75 por 100 y el 60 por 100, será por cuenta de la empresa, en tanto no se sobrepase el 4 por 100 del índice de absentismo por enfermedad, considerándose a estos efectos la media de los doce meses anteriores a la fecha a que correspondía.

En el supuesto de que se sobrepase este índice del 4 por 100 por enfermedad, se reunirá al Comité de empresa con la Dirección a fin de tomar las medidas pertinentes.

Igualmente la empresa toma sobre sí el abono al trabajador, de los tres primeros días por cada enfermedad que padezca, siempre que cumpla con las prescripciones establecidas y que serán controladas por el Servicio Médico.

Entre las prescripciones que debe cumplir el trabajador, están las siguientes:

1. Avisar a la empresa, tal como se determina en el artículo 86 del capítulo XIV.
2. Que el Parte de Baja y Alta sea el modelo oficial, usado por los Médicos de la Seguridad Social.

La empresa precisa de toda la información, para que en los casos necesarios y por el Servicio que corresponda, se lleven a cabo las gestiones ante la Seguridad Social, con el fin de actuar convenientemente en los casos en que sea preciso.

Art. 90. — *Permisos.* — Cualquier trabajador podrá faltar al trabajo con derecho a percibir su remuneración real, avisando con la posible antelación cuando se trate del cumplimiento de un deber de carácter cívico, político, sindical, administrativo de cualquier orden impuesto por la ley o disposición administrativa.

Cuando el cumplimiento de estas obligaciones lleve consigo el percibo de una indemnización, se descontará ésta de la cantidad a percibir por retribución durante el tiempo señalado.

Art. 91. — Todo trabajador que precise un permiso de carácter especial de una jornada en adelante y sin retribución, lo solicitará por escrito a la Dirección de la empresa a través de su Jefe inmediato, quien informará únicamente sobre la conveniencia de otorgárselo o no, en orden al mejor servicio, quedando facultado Personal para concederlo o no en última instancia.

Art. 92. — En el caso de visita médica que deba realizarse ante algún servicio del Seguro de Enfermedad y que no requiera la baja, serán abonadas las horas de ausencia, mediante la presentación del oportuno volante justificativo, del facultativo correspondiente.

Art. 93. — *Permisos de matrimonio.* — En caso de matrimonio, el personal que se halle en esta circunstancia, tendrá derecho a un permiso de 13 días, contados de lunes a viernes, excepto festivos y descansos, a contar desde el primer día laboral de ausencia, con la percepción de los haberes correspondientes a su nivel.

Art. 94. — *Permisos por distintos motivos familiares.* — Los permisos por motivos familiares están establecidos tanto por su cuantía, como por los casos de que se traten en el Convenio Colectivo de empresa.

Art. 95. — *Excedencia voluntaria.* — El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor de un año y no mayor de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Convenio Colectivo Sindical y Estatuto del Trabajador, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

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. Únicamente al excedente de un año la empresa admitirá al trabajador automáticamente en un puesto de trabajo de igual calificación, pero no obligatoriamente en su primitivo puesto de trabajo.

En tal caso el ocupante del puesto de trabajo ocupado durante un año, volverá a su primitivo puesto.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto en la empresa, pero conservará la antigüedad anterior que tuviera antes de la excedencia.

Art. 96. — *Excedencia forzosa.* — El personal pasará a esta situación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- A) Elección para cargo político.
- B) Ejercicio de algún cargo del Estado, Corporaciones Locales u Organizaciones Sindicales.
- C) Enfermedad, después de transcurrido el plazo de Incapacidad Laboral Transitoria, hasta el agotamiento del plazo legal que establece la Ley.

En los casos A y B, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. Al reincorporarse se le otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que el interesado ocupaba antes de su excedencia. Dicho reingreso, deberá solicitarlo dentro del mes siguiente a la conclusión en el cargo que desempeñaba; en estos casos, la excedencia forzosa se considerará como en activo a todos los efectos, de antigüedad.

El trabajador enfermo tendrá derecho a las prestaciones previstas en la vigente Ley de la Seguridad Social.

Art. 97. — *Servicio Militar.* — Los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir su Servicio Militar obligatorio, o el voluntario para anticipar aquél, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándoseles este tiempo a efectos de antigüedad como tiempo servido a la empresa.

El personal en esta situación, percibirá íntegramente todas las pagas extraordinarias, como asimismo, las prestaciones periódicas de protección a la familia, siempre que antes de su incorporación a filas las viniera percibiendo.

CAPITULO XVII

CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 98. — *Niveles de retribución.* — Las retribuciones, en «La Cellophane Española, S. A.», están estudiadas en razón del contenido de cada puesto de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta para estos efectos, todos los condicionamientos que intervienen en los mismos para posteriormente ser incluidos los puestos de trabajo en niveles retributivos.

Las bases de estos niveles retributivos han sido consideradas en percepciones anuales basadas a todos los efectos, aún cuando hayan sido incluidas después en cantidades mensuales o diarias en los cuadros que figuran en el Convenio Colectivo de empresa a efectos puramente prácticos. Igualmente, se han determinado posteriormente, la cuantía de las pagas extraordinarias y los conceptos que deben tenerse en cuenta.

Art. 99. — *Clasificación profesional.* — No obstante, la clasificación de personal dentro de niveles en virtud de lo convenido, se adscriben en la actualidad y a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social, en los Grupos de Tarifa siguientes:

Niveles XIV al XVI	Jefes	Tarifa 1
Niveles XIII	Jefes	Tarifa 2
Niveles X al XII	Jefes	Tarifa 3
Niveles IV al IX	Maestros de Sala	Tarifa 4
	Contramaestros	Tarifa 4
	Administrativos	Tarifa 5
	Subalternos	Tarifa 6
	Auxiliar administrativo	Tarifa 7
Niveles II y III	Operarios	Tarifa 8
	Subalternos	Tarifa 6
	Operarios	Tarifa 9
Niveles I	Auxiliar administrativo	Tarifa 7
	Subalternos	Tarifa 6
	Operarios	Tarifa 10

Esta distribución o similar, se establecerá con cualquier sistema de valoración que se implante, manteniéndose «ad personam» el grupo de cotización que ostentaba el 31/12/81, caso de ser más beneficioso.

CAPITULO XVIII

REMUNERACIONES

Art. 100. — Los diferentes conceptos de remuneración en orden a la prestación que los trabajadores dedican a la empresa, vienen determinados en el Convenio colectivo de la empresa.

Art. 101. — *Sueldo o salario base.* — Este concepto económico figura en los cuadros de retribución del Convenio Colectivo y consiste en la cantidad que determina la base para aplicar el premio de antigüedad a cada puesto de trabajo.

Art. 102. — *Cómputo de antigüedad.* — Todo el personal disfrutará además de los emolumentos que se especifican en el Convenio, de un plus a su antigüedad en la empresa, que consistirá en la aplicación de dos trienios del 5 por 100 y quinquenios del 10 por 100, sobre los salarios o sueldos base convenidos con un máximo del 60 por 100.

Los trienios y quinquenios se computarán de los años de servicio prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado.

Asimismo se estimarán los servicios prestados, en el período de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa, computándose el tiempo para este premio, a partir del primer día del mes siguiente al ingreso del trabajador.

Los que asciendan de nivel o también de grupo, ppo de servicio, calculados sobre los sueldos base del nuevo nivel que ocupen. Igualmente, se estimará en dicho nuevo nivel, el período de tiempo transcurrido desde que se aplicó el último aumento por antigüedad.

En el caso de que un trabajador cese en la empresa propia, sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente ingrese en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha que le corresponda por el último ingreso, perdiendo los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 103. — *Trabajos de categoría superior e inferior categoría.*

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año o seis durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o en su caso de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 104. — *Plus de toxicidad.* — Se percibirá un 20 por 100 sobre los conceptos retributivos de sueldo base y diferencia puesto de trabajo diarios, excluida la antigüedad, en aquellas secciones o puestos de trabajo donde lo establezca la autoridad competente y hasta tanto no desaparezcan las causas por las que fue establecido éste. Este porcentaje podrá ser inferior en todo caso si lo decidiera la autoridad laboral competente.

CAPITULO XIX

LUGAR Y FORMA DE PAGO

Art. 105. — Los haberes tanto diarios como mensuales se liquidarán mensualmente. Los días en que se llevarán a cabo estas liquidaciones serán siempre antes del día 5 de cada mes.

Art. 106. — El percibo del metálico correspondiente a los haberes, se hará a través de la entidad bancaria que cada trabajador haya determinado.

CAPITULO XX

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Generalidades

Art. 107. — *Competencia.* — Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de premiar y corregir disciplinariamente a los trabajadores de la empresa que se hagan acreedores a ello.

No obstante, los Jefes de Sección, deben proponer a la Dirección, tanto en lo concerniente a premios como a sanciones, objetivamente, sus apreciaciones, dado que los distintos niveles de mando tienen como facultad y responsabilidad, tanto el proponer premios como sanciones, debiendo en todo momento hacerse dignos de la confianza en ellos depositada, mediante el ejercicio justo y objetivo de sus facultades, ya que de no ser así, contraen grave responsabilidad, que será exigida por la Dirección de la empresa.

Art. 108. — *Premios.* — Se consideran como motivos dignos de premio, los siguientes:

- 1) Actos heroicos.
- 2) Actos meritorios.
- 3) Espíritu de servicio.
- 4) Espíritu de fidelidad.
- 5) Afán de superación.
- 6) Asistencia al trabajo.

Art. 109. — *Actos heroicos.* — Se consideran los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones. Aumentará los merecimientos del hecho, si se da la circunstancia de no hallarse de servicio quien lo haya realizado.

Art. 110. — *Actos meritorios.* — Se consideran los que no exigiendo una grave exposición de su vida o integridad, sí necesitan una voluntad manifestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio. También en este caso aumentará los merecimientos, el hecho de no hallarse de servicio quien lo realice.

Art. 111. — *Espíritu de servicio.* — Consiste en realizar éste, de forma no corriente y formularia, sino como entrega total de las facultades todas del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y subordinando a ello su comodidad e incluso a veces, su interés particular, sin nada ni nadie que se lo exija.

Art. 112. — *Espíritu de fidelidad.* — Se acredita éste, por los servicios continuados a la empresa durante un período de 25 y 40 años, sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo por tiempo superior a tres meses y sin que medie sanción por falta muy grave durante los tres últimos años.

Art. 113. — *Afán de superación profesional.* — Se considera así, en los casos en que el trabajador, en lugar de cumplir su trabajo de un modo formulario y corriente, se siente acuciado a mejorar su formación teórico-práctica y su experiencia, para ser más útil en su trabajo y alcanzar niveles de superior categoría.

Art. 114. — *Asistencia al trabajo.*

1. Anual. — Se considera con merecimiento para premio, al personal subalterno, cualificado o no cualificado que a lo largo de todo el año no haya faltado al trabajo. No se consideran faltas al trabajo las pérdidas de jornada como consecuencia de accidentes o por los motivos familiares y cargos sindicales establecidos en el Convenio.

2. Mensual. — Tendrán derecho a este premio, únicamente el personal que fije y no haya faltado por ningún concepto a lo largo de todo el mes.

Art. 115. — *Recompensas.* — Se establecen las siguientes recompensas:

- a) Para los actos heroicos, recompensa de 2.000 a 10.000 pesetas pudiendo ir acompañada de aumento de vacaciones.
- b) Para los actos meritorios, recompensa de 500 a 5.000 pesetas.
- c) Para el espíritu de servicio, recompensa de 500 a 1.500 pesetas.
- d) Para el espíritu de fidelidad, un reloj y una gratificación consistente en una mensualidad de su sueldo total a los 25 años de servicio a la empresa y dos mensualidades del total, igualmente al cumplir los 40 años de servicio. El día que se haga efectivo este premio se considerará como libre de servicio para los interesados.
- e) Para el afán de superación profesional, la misma que para el espíritu de servicio.
- f) Para la asistencia al trabajo anual, 1.000 pesetas para quien tenga el año completo en las condiciones establecidas en el artículo 114.1 y 500 pesetas con una falta. Para el premio de asistencia mensual, recompensa de un día de sueldo base acumulativo.

Ambos premios se percibirán junto con la nómina correspondiente al mes de julio de cada año.

g) Se establece igualmente un premio de iniciativas o sugerencias que puedan beneficiar a la empresa o que puedan proporcionar una mayor seguridad en el trabajo, a cuyos efectos los Jefes de Sección pondrán todas las habidas en su Sección, exponiendo las ventajas que de su aplicación puedan resultar. A la vista de las sugerencias o iniciativas, la Dirección, oído en todo caso el Comité de empresa, determinará el premio que corresponde a cada una de ellas.

h) En todo caso, en todos los apartados excepción hecha del f) podrán ir acompañados los premios de un escrito de la empresa en que se haga constar el hecho origen del premio.

Art. 116. — *Otros premios.* — Además de los premios enunciados, la empresa podrá conceder becas o viajes de estudio a aquellos de sus trabajadores que considere acreedores a ellos.

Art. 117. — *Faltas.* — Las faltas cometidas por el personal de «La Cellophane Española, S. A.», se clasifican según su importancia en leves, graves y muy graves.

Art. 118. — *Circunstancias concurrentes.* — Con el fin de calificar con toda objetividad el Jefe de la Sección a que pertenezca el trabajador que haya cometido la falta, deberá hacer constar las circunstancias concurrentes a los efectos de que sean tenidas en cuenta, al aplicar la sanción que corresponda en justicia.

Se consideran como modificativas de la responsabilidad, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Reincidencias y reiteración.
- Imprudencia, simple intención y malicia.
- Ligereza o ingenuidad y advertencia plena.
- Educación, formación y competencia.
- Escándalo, reserva.
- Gravedad del daño causado.
- Estado anímico o fisiológico.

Art. 119. — *Proceso a seguir en las faltas y defensas.* — El proceso a seguir, cuando se comete una falta será:

El trabajador y/o el mando intermedio, denunciarán por escrito la falta cometida al Jefe de Sección.

Este, recabará los datos necesarios y gestionará ante quien sea preciso lo que proceda.

En el esclarecimiento de los hechos estarán presentes, el Jefe de Sección, el interesado y el representante de la Dirección Social.

El interesado tendrá derecho, si así lo desea, a que esté presente un representante del Comité de Empresa o Sección Sindical.

En cuanto a los posibles testigos a presentar, ambas partes tendrán derecho a convocar a los que crean conveniente.

Art. 120. — *Faltas leves.* — Son las acciones u omisiones, en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es pequeño.

Se consideran como tales:

1. — La falta al trabajo durante media o una jornada.
2. — No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo.
3. — La falta de limpieza en las máquinas o herramientas.
4. — Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.
5. — Dejar papeles, trapos o desperdicios fuera de los lugares designados para recogerlos.
6. — Abandonar el puesto de trabajo antes de sonar la hora de salida del trabajo, salvo si están autorizados expresamente, o si ya ha efectuado su relevo.
7. — Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podría ser considerada como falta grave o muy grave.
8. — La inobservancia de las normas generales de educación dentro del trabajo con los Jefes o compañeros.
9. — El incumplimiento de las prescripciones establecidas en este Convenio, siempre que no implique falta grave.
10. — En el plazo de un mes. El no estar en el puesto de trabajo al toque de sirena.

En la primera y segunda ocasión, llamada de atención verbal por el Departamento de Personal.

En la tercera ocasión, llamada de atención por escrito.

En la cuarta ocasión, suspensión de empleo y sueldo por un día.

Siempre que los retrasos no tengan la oportuna justificación.

11. — No comunicar a los Jefes las lesiones que se produzcan los trabajadores o dejar de presentarse inmediatamente en los Servicios Médicos, aún cuando se consideren leves las lesiones.

Art. 121. — *Faltas graves.* — Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es sensiblemente grave.

Se consideran como tales:

1. — La reiteración de las faltas leves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de un mes, a partir de la falta anterior.
2. — Faltar al trabajo dos días al mes sin justificación.
3. — Encubrir al autor o autores de una falta grave.
4. — La obstrucción de las órdenes de los Jefes y negligencia en su cumplimiento.
5. — La disminución grave o continuada en el rendimiento del trabajo.
6. — La embriaguez no habitual dentro del trabajo.
7. — Ausentarse del puesto de trabajo sin causa justificada.
8. — El no acudir al trabajo en los casos de fuerza mayor o perentoria necesidad.
9. — Fumar, encender cerillas o encendedores, en los sitios expresamente prohibidos, señalizados como tales.
10. — La falta grave de respeto y disciplina contra los Directores, Encargados o Superiores de cualquier clase, así como la dureza de trato y falta de respeto a los trabajadores que estén a sus órdenes.
11. — La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros.
12. — El quebranto o violación de secretos, o la reserva obligada, sin que se produzca gran perjuicio a la empresa.
13. — Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él; ausentarse sin licencia del centro de trabajo, fingir enfermedad o pedir permiso, alegando causa no existente y que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
14. — Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de mes natural.
15. — En general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.

Art. 122. — *Faltas muy graves.* — Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral es tal, que perturba fuertemente la vida normal de la empresa.

Se consideran como tales:

1. — La reincidencia de las faltas graves, excepto las de puntualidad, aunque la correspondiente infracción sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de seis meses a partir de la falta anterior.
2. — Doce faltas, repetidas o injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, durante 6 meses o 20 durante un año.
3. — El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en los asuntos confiados.
4. — El hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
5. — Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. — Los actos que afecten gravemente a la probidad del trabajador dando lugar a la intervención de los Tribunales de Justicia y entre ellos, muy especialmente, los hurtos, actos deshonestos, sustracciones, sobornos y en general, todos los que tengan carácter de delito.
7. — El abuso de autoridad con los inferiores.
8. — La realización, dentro de las horas de trabajo, de tareas que no sean las propias de su cometido, siempre que éstas no hayan sido autorizadas por un superior.
9. — La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
10. — La revelación a personas ajenas a la empresa de datos de reserva obligada.
11. — La dedicación a actividades que impliquen competencia a la empresa.
12. — La embriaguez durante el trabajo si es habitual.
13. — La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, cuando se haya llamado la atención y sea de tal naturaleza, que signifique peligro de contagio o produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
14. — El ocasionar riñas o pendencias injustificadas con los compañeros de trabajo.
15. — La falsedad en los datos de la documentación exigida para el ingreso en la fábrica, o de las declaraciones juradas que solicite la empresa para uso propio.
16. — Los malos tratos de palabra y obra, o falta muy grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros o subordinados.
17. — Causarse intencionadamente lesiones para hacerlas pasar por accidentes de trabajo y procurar que se le consideren como tales, las producidas fuera del recinto de la fábrica.
18. — Los actos de sabotaje.
19. — Colocar en grave riesgo de accidente a un compañero u ocasionar peligro de avería a la empresa, por imprudencia estando dentro de la empresa.
20. — La modificación, por propia cuenta sin autorización de los aparatos o dispositivos de protección la sanción se impondrá previa información del Comité de Seguridad.
21. — Modificar o falsear datos en los documentos de control de trabajo.
22. — En general, todas las infracciones a este Convenio, en las que concurran los agravantes de desobediencia, mala fe, violencia o menosprecio.
23. — Llevar armas y explosivos.

Art. 123. — *Sanciones.* — Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación o la sanción se dé al personal la oportunidad de corregirse.

Art. 124. — *Clases de sanciones.* — Las sanciones a imponer, según la falta cometida, las circunstancias modificativas, concurrentes y el grado de participación del inculcado, son las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Despido.

Art. 125. — *Recursos ante la Magistratura de Trabajo.* — Las sanciones serán recurribles ante la Magistratura de Trabajo en el término de quince días a partir de la fecha en que fue ésta comunicada al interesado.

En caso de despido que la Magistratura dictamine «improcedente», la empresa, caso de no acceder a su readmisión, se compromete al ingreso de un trabajador en desempleo en su sustitución.

Salvo en el caso de despido, procedente, la resolución que dicte la Magistratura será irrevocable y en el caso de despido improcedente, el Comité de empresa y Dirección estudiarán el asunto.

Art. 126. — Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Art. 127. — *Expedientes.* — No es preceptivo la incoación de expediente para sancionar las faltas cometidas por el personal. No obstante podrá ordenarse su apertura por Dirección, en los casos que se estime oportuno. Asimismo podrá realizarse por el Comité de empresa o las Secciones Sindicales.

Art. 128. — *Modificación de sanciones.* — Las sanciones por faltas leves, podrán en algunos casos ser comunicadas verbalmente y confirmadas posteriormente por escrito. Las sanciones por faltas graves y muy graves, serán comunicadas por escrito.

En toda falta comunicada por escrito, deberá el productor interesado firmar el enterado en el lugar correspondiente, caso de negarse, lo hará en su lugar un compañero y el encargado de entregarle dicha comunicación.

Art. 129. — *Expediente personal.* — Tanto los premios como cualquier otro acto merecedor de ello, dará lugar a la inserción de una anotación favorable en su expediente personal.

Igualmente, toda sanción dará lugar a la inserción de anotación desfavorable.

Art. 130. — *Cancelación de notas.* — Las notas desfavorables por falta leve, quedarán anuladas en el caso de transcurrir sesenta días sin otra sanción.

Las faltas graves serán anuladas si el interesado no hubiera sido sancionado durante 180 días.

En los casos de faltas muy graves, será preciso que haya transcurrido dos años sin reincidir en nueva sanción.

Art. 131. — *Prescripción de faltas.* — Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles de trabajo del interesado, a contar desde la fecha en que fueron cometidas o desde que la empresa haya tenido o podido tener conocimiento de la misma.

Las graves a los 20 días hábiles de trabajo del interesado, y las muy graves a los sesenta días hábiles de trabajo del interesado, si en tal plazo no se procede a la imposición de sanción o a la apertura de expediente.

Art. 132. — *Cumplimiento sanción.* — Las sanciones por faltas leves, serán cumplidas dentro del mes siguiente a la comunicación de las mismas.

En cuanto a las faltas graves, el plazo para el comienzo del cumplimiento será de dos meses y tres meses para las muy graves.

CAPITULO XXI

MEDIDAS ESPECIALES DE PREVENCIÓN E HIGIENE

Comité de seguridad

Art. 133. — Tanto la Dirección de la empresa como la representación social, conscientes de la responsabilidad que tienen de velar por la salud e integridad de cuantos trabajan en la empresa, se comprometen y obligan a observar las prevenciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971, y asimismo de cuantas disposiciones complementarias se dicten a este respecto.

1.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se consideran como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límite umbral conforme a la Legislación Española utilizada por el Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo.

1.2. En cada área homogénea dentro de fábrica, se llevará el registro periódico determinado por el Comité de Seguridad e Higiene de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado por el Comité de Seguridad e Higiene para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevenirán evitando: 1. Su generación. 2. Su emisión. 3. Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no genere riesgos que superen los referidos valores límite umbral.

1.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social, como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

1.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.9. Teniendo en cuenta la determinada fabricación del producto y su afinidad con otros centros de producción en el extranjero, se tendrán en cuenta las disposiciones que, sobre esta materia adopten en dichos centros, para transcribir en este o sucesivos Convenios las normas que se consideren como muy importantes y que no figuren en éste.

1.10. La parte empresarial se compromete a recabar información sobre la reducción de los gases, vapores, humos, ruidos y agentes de carácter contaminante y a observar las normas para evitar las consecuencias ecológicas que se pudieran derivar.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ

Art. 134. — El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto por 14 miembros, siete en representación de la empresa, en los que estarán incluidos el Jefe de Seguridad e Higiene, el responsable de los Servicios Médicos y el Jefe de Mantenimiento, y siete en representación social, elegidos por el Comité de empresa, el cual procurará obtener la mayor representación de las diferentes áreas de fábrica.

Será Presidente de este Comité el Jefe de Seguridad e Higiene.

Art. 135. — El Secretario será elegido por el Comité de Seguridad e Higiene.

REUNIONES

Art. 136. — El Comité se reunirá, al menos mensualmente, y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa, o a petición fundada de tres o más miembros.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

El Comité, por cada reunión que celebre, extenderá el acta correspondiente, de la que remitirá una copia al Comité de Empresa y a la Dirección de Empresa, para que tenga carácter ejecutivo. Además se enviará copia al Delegado de Trabajo y Secciones Sindicales, con representación en la empresa.

FUNCIONES

Art. 137. — Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene, las de promover en el seno de la empresa la observación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las de estudiar, proponer, vigilar e informar en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

El Departamento de Seguridad, estudiará cada puesto de trabajo en función de la seguridad precisa en el mismo y protección personal del ocupante, y previa deliberación en el Comité de Seguridad de las medidas propuestas, establecerá las medidas oportunas, establecerá las seguridades de las instalaciones, así como las personales. El Comité de Seguridad velará porque las disposiciones propuestas sean cumplidas.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiere riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán realizar visitas a los lugares de trabajo, conocer las condiciones de orden y limpieza en las instalaciones, máquinas, herramientas, ambientes y proceso laboral, constatando los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores.

El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo, a fin del total cumplimiento de los puntos antes mencionados, y todos aquellos aspectos relacionados con la salud y protección del trabajador.

La información recogida por estos servicios, no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

El Comité de Seguridad e Higiene, será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores, así como del montaje del presupuesto a dicho fin. Acto seguido, emitirá opiniones acerca del mismo.

El Comité de Seguridad e Higiene estará obligada a convocar cuando lo crea oportuno, cursos de formación y enseñanza de medios preventivos o similares que estén bajo la línea de una información mayor de cara al trabajador, de los peligros y métodos de combatirlos que en este campo se refieran.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tenga repercusión sobre la salud física y mental de los trabajadores.

PREVENCIÓNES GENERALES

Art. 138. —

1. **Iluminación.** — La iluminación, siempre que sea posible, será natural, garantizada mediante lucernarios, ventanas y claraboyas; se procurará que la intensidad luminosa sea uniforme.

Dentro de cada sección se llevará a cabo la limpieza de las superficies iluminantes periódicamente, para garantizar dicha transparencia.

A falta de luz natural, todas las dependencias de empresa contarán con iluminación artificial de intensidad suficiente y adecuada, para evitar contrastes fuertes de luz y sombras, a fin de apreciar los objetos en sus tres dimensiones.

Se evitarán los reflejos de las superficies brillantes pintando las máquinas con colores mates.

En los locales que lo requieran, para evitar los peligros, la iluminación será anti-efluente.

En todos los centros de trabajo, se dispondrá de medios de iluminación de emergencia adecuados a las dimensiones de los locales y número de trabajadores ocupados simultáneamente, capaz de mantener al menos durante una hora, una intensidad de cinco lux y su fuente de energía será independiente del sistema de iluminación normal.

2. **Ventilación, temperatura y humedad.** — En las dependencias de la empresa se mantendrán por medios naturales o artificiales, condiciones ambientales que permitan el procedimiento de fabricación, evitando el exceso de frío, calor, humedad o sequedad, polvo, gases, olores desagradables y vapores.

3. **Ruidos.** — Los ruidos se evitarán, en lo posible, en todas las dependencias y en aquellos casos en que la fabricación no permita eliminarlos: se dotará al personal de aparatos de protección personal que eviten la repercusión y sus consecuencias, siendo obligatorio su uso siempre en tales lugares.

4. **Limpieza de locales.** — Es deseo de la empresa el mantener todos los lugares de trabajo en perfecto estado de limpieza. Para ello es preciso ante todo, no depositar restos ni desperdicios de ninguna clase, fuera de los recipientes colocados a estos efectos.

Los pavimentos no estarán nunca encharcados y se conservarán limpios de grasas, aceites, viscosa, barnices y trozos de película que pudieran producir accidentes al resbalar.

Los locales se someterán a su limpieza, con la frecuencia necesaria, evitando por todos los medios posibles el levantamiento de polvo.

Los trabajadores que manejen los aparatos y útiles de limpieza, los conservarán en perfecto estado de limpieza y conservación. Si fuera necesario, se les proveerá de los aparatos de protección personal que sean precisos.

Deberá extremarse la limpieza de ventanas y tragaluces para evitar que la acumulación del polvo u otras materias impidan la iluminación de los locales: para ello, se dotará al personal de los útiles necesarios para su más fácil limpieza y, en caso necesario, todo lo que se precise para evitar los riesgos de caída al realizar la misma.

5. **Limpieza de exteriores.** — Las calles o vías de tránsito peatonal dentro de fábrica, permanecerán limpias de obstáculos, suciedad, charcos, etc.

El pavimento será uniforme y el trabajador que circule por ellas dispondrá de aceras con la anchura necesaria para mayor seguridad.

SERVICIOS DE HIGIENE

Art. 139. —

1. **Abastecimiento de agua potable.** — Se colocarán grifos en lugares adecuados, que permitan al personal cubrir esta necesidad.

El personal deberá cuidar las instalaciones, cerrando los grifos después de haber hecho uso de ellos. Queda prohibido el aplicar los labios directamente a los grifos, al igual que trasegar agua para la bebida en vasijas, barriles u otros recipientes abiertos.

2. **Vestuarios y aseos.** — Todas las dependencias dispondrán de vestuarios adecuados, en los que cada trabajador dispondrá de un armario o taquilla individual con llave, para guardar la ropa y el calzado. También estarán provistos de asiento.

Los aseos dispondrán de un lavabo de agua corriente, provisto de jabón por cada diez empleados o fracción, un espejo de dimensiones adecuadas por cada veinticinco o fracción, dotando de toalla individual, que será de uso privado, de las cuales se proveerá a los trabajadores en la cantidad de dos al año.

3. **Duchas.** — En las secciones en que por la índole del trabajo sea necesario, se instalarán duchas de agua fría y caliente por cada diez trabajadores que trabajen en un mismo turno de trabajo, teniendo los trabajadores la obligación ineludible de hacer uso debido de este servicio, conservando en buen estado la instalación.

4. **Instalaciones sanitarias.** — La empresa dispone de unos servicios médicos, donde recibe asistencia todo el personal que lo precise.

En caso de accidente, todo trabajador debe personarse obligatoriamente o ser trasladado a estos servicios, a fin de tomar las medidas que se estimen necesarias, siendo el personal sanitario quien únicamente dispone sobre el traslado del herido a un centro clínico.

El trabajador deberá comunicar al mando superior, el motivo de la ausencia. El mando redactará el parte correspondiente en los talones al efecto.

En las secciones habrá un botiquín provisto con los elementos imprescindibles para una cura de urgencia, sin que ello quiera significar que no debe ir el trabajador accidentado a los Servicios Médicos para dar cuenta de su accidente.

En la fábrica, se colocará en lugares estratégicos, camillas para el mejor traslado de los heridos.

ELECTRICIDAD

Art. 140. —

a) **Inaccesibilidad a las instalaciones eléctricas.** — En las instalaciones eléctricas, solamente se permitirá la entrada al personal propio de este servicio, quedando prohibida la entrada y manipulación en instalaciones, al personal ajeno a este departamento.

Los lugares de paso de instalaciones de alta tensión, estarán protegidos desde el suelo con cierres metálicos, con una altura mínima de 2,20 metros y provistos de señales de advertencia.

b) **Soldadura eléctrica.** — Para la utilización de la soldadura eléctrica, son obligatorias las siguientes prescripciones:

Las masas de cada aparato de soldadura estarán puestas a tierra, así como uno de los conductores del circuito de utilización para la soldadura.

Será admisible la conexión de uno de los polos del circuito de soldado a estas masas, cuando por su puesta a tierra no se provoquen corrientes vagabundas de intensidad peligrosa: en caso contrario, el circuito de soldado estará puesto a tierra en el lugar de trabajo.

La superficie exterior de los portaelectrodos a mano y, en lo posible, sus mandíbulas, estarán aisladas.

Los bornes de conexión para los circuitos de alimentación de los aparatos manuales de soldadura, estarán cuidadosamente aislados.

Cuando los trabajos de soldadura se efectúen en locales muy conductores, no se emplearán tensiones superiores a 50 voltios o, en otro caso, la tensión en vacío entre el electrodo y la pieza a soldar no superará los 90 voltios en corriente alterna, o los 150 voltios en corriente continua. El equipo de soldadura debe estar colocado en el exterior del recinto en que opera el trabajador.

El soldador y sus ayudantes en las operaciones propias de la función, dispondrán y utilizarán viseras, capuchones o pantallas para la protección de la vista y discos o manoplas para proteger las manos, mandiles de cuero y botas que reunirán las características señaladas en el capítulo XIII de la Ordenanza General.

c) **Electricidad estática.** — A fin de evitar los peligros que entraña la electricidad estática, se tomarán las medidas necesarias en cada caso, pero con carácter general la que pueda acumularse en los cuerpos metálicos, será neutralizada por medio de conductores a tierra.

d) **Motores eléctricos.** — Todos los motores estarán provistos de cubiertas permanentes u otros resguardos apropiados para evitar el contacto de las personas u objetos.

e) *Trabajos en instalaciones de alta tensión.* — Quedan terminantemente prohibidos los trabajos en instalaciones de alta tensión sin adoptar las siguientes precauciones:

- Abrir con corte visible todas las fuentes de tensión, mediante interruptores y seccionadores que aseguren la imposibilidad de un cierre intempestivo.
- Enclavamiento o bloque, si es posible, de los aparatos de corte.
- Reconocimiento de la ausencia de tensión.
- Poner a tierra y en cortocircuito todas las posibles fuentes de tensión.
- Colocar señales de seguridad adecuadas, delimitando la zona de trabajo.
- Cuando se manipulen aceites, se tendrán en cuenta y a mano los elementos adecuados para la extinción de incendios.

PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS

Art. 141. — La prevención contra incendios se basa fundamentalmente en evitar que se produzcan los siniestros, tomando las precauciones necesarias, tanto en el proceso o en las instalaciones, como en los motivos que pueden ser focos de peligro.

En una segunda fase y una vez iniciado un incendio, se pretende controlar y sofocarlo lo más rápidamente posible, para reducir al mínimo sus consecuencias.

PUERTAS

Las puertas de acceso al exterior estarán libres de obstáculos y abrirán hacia afuera, sin necesidad de emplear llaves, barras o útiles semejantes. Siempre que se pueda, las puertas interiores serán de vaivén.

ACCESOS Y PASILLOS

Estos estarán siempre libres de obstáculos y convenientemente señalados para hacer uso de los mismos en caso de emergencia.

EXTINTORES PORTÁTILES

A fin de sofocar cualquier conato de incendio, la empresa tendrá colocados en diversas dependencias extintores portátiles adecuados, que en caso de emergencia es preciso emplear. Estos aparatos serán utilizados por cualquier trabajador en caso de necesidad.

Existirá un seguimiento del estado de carga y conservación de todos los extintores de la empresa, con el objeto de que éstos cumplan su finalidad.

Los operarios que utilicen un extintor, están obligados a comunicarlo inmediatamente a su Jefe.

ALARMA DE EMERGENCIA

En la empresa existirán alarmas generales de emergencia situadas convenientemente. En caso de incendio, de la forma más rápida posible, todo trabajador tiene la obligación de activar la alarma de emergencia.

TELÉFONO DE EMERGENCIA

Dentro de la empresa, existe un teléfono de emergencia, dentro de la red interior, destinado a estos efectos.

ARMARIOS MATERIALES CONTRA INCENDIOS

En la empresa existirán armarios convenientemente distribuidos, exclusivamente destinados para contener material contra incendios. Estos tendrán en su interior mangueras, columna y lanza adecuadas, siendo exclusivamente utilizadas para el ataque a fuegos.

Estos armarios estarán siempre libres de obstáculos y convenientemente señalizados para hacer uso del material en caso de emergencia.

RED DE AGUA

Existirá una red de agua, con suficiente presión y caudal, exclusivamente contra incendios y con las bocas de incendio necesarias distribuidas convenientemente.

Las tapas de las bocas de incendios, estarán convenientemente señalizadas, tanto la misma tapa como las paredes de los edificios próximos a las bocas de incendios.

Esta red de incendios se abastecerá del agua del estanque general, y si éste por cualquier motivo no se pudiese utilizar, se dispondrá de una conexión auxiliar de la red municipal de agua.

El agua se utilizará, en casos de emergencia, y en aquellos que por su uso no está contraindicado, por la clase de fuego de que se trate.

INSTALACIONES FIJAS DE DETECCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS

En las secciones que proceda, la empresa instalará equipos de detección y extinción automática de incendios. Estos equipos serán verificados convenientemente y con una periodicidad adecuada.

CUARTO DE MATERIAL CONTRA INCENDIOS

En la empresa existirá un cuarto donde se dejará, y a ser posible sobre carros, el material necesario para la lucha contra incendios, y el de protección personal para los bomberos de la brigada.

El acceso a este cuarto estará libre de obstáculos, siendo la apertura de su puerta fácil y hacia afuera.

BRIGADA CONTRA INCENDIOS

La brigada de incendios abarcará dos aspectos distintos, pero complementarios.

1) *Labor preventiva.* — Controlará el cumplimiento de las medidas de prevención que puedan tomarse, informando de ello a la Dirección, a través del Jefe de Seguridad. Detectará los puntos peligrosos, proponiendo medidas para evitar el incendio. Autorizará la realización de operaciones, a fuego abierto, una vez comprobada la adopción de suficientes medidas de seguridad.

Por lo general, la Brigada de Incendios cumplirá la función de «Servicio Permanente de Prevención de Incendios» en la empresa, sin que por ello abandonen su actividad laboral normal.

2) *Ataque al fuego.* — Si a pesar de todas las precauciones tomadas se declarase un incendio, la Brigada actuará de acuerdo con un «Plan de Lucha contra el Fuego» preestablecido.

La Brigada de Incendios estará formada por personal voluntario y deberá proceder de las Secciones de Trabajo continuo y de aquellos puestos en que la ausencia de la persona no perjudique gravemente al normal funcionamiento de la Sección. Sus miembros deberán ser jóvenes, sin defecto físico alguno, con capacidad de iniciativa y perfecto conocimiento del manejo de los medios de extinción y del desarrollo de un incendio.

La Brigada de Incendios la compondrán 41 personas, de las que 40 estarán agrupadas en cuatro equipos. La otra persona será el Jefe de la Brigada. En cada equipo existirá un Jefe de Equipo, ocho bomberos y un transportista, que hará las veces de enlace.

ADIESTRAMIENTOS Y SIMULACROS

Cada dos o tres semanas, se efectuarán entrenamientos prácticos o habrá charlas de formación para el personal de la Brigada. A estos entrenamientos y charlas acudirán, de forma rotativa, el personal de las distintas Secciones, para adquirir ideas generales sobre incendios y practicar en el manejo de extintores portátiles y material de extinción.

Con el fin de comprobar el buen funcionamiento de la Brigada y del material contra incendios, se efectuarán periódicamente ejercicios de simulacros de incendios.

Art. 142. — *Vigilantes de prevención de incendios.* — En las distintas secciones de la fábrica existirá por turno, un vigilante de Prevención de Incendios. Su misión será la de cuidar que en su Sección no se realice trabajos que, por sí mismos o porque estén mal realizados, puedan originar incendios.

Estos vigilantes serán los Contraamaestros o Maestros de Sala de las distintas Secciones.

Art. 143. — *Motores, transmisores y máquinas.* — Los vástagos, émbolos varillas, manivelas u otros elementos móviles, que sean accesibles al trabajador por la estructura de la máquina, estarán protegidos o aislados adecuadamente mediante barandillas.

Las poleas de las máquinas estarán protegidas con resguardos fijos, barandillas y plintos, si no estuvieran aislados por su emplazamiento.

Engranajes. — Los engranajes al descubierto, con movimiento mecánico o accionado a mano, estarán protegidos con cubiertas completas que, sin necesidad de levantarlas, permitan su engrase.

Se adoptarán análogos medios de protección para las transmisiones por tornillos sin-fin, cremalleras y cadenas.

Protecciones. — Toda máquina que pueda dar lugar en condiciones normales a accidentes, será estudiada, a fin de conseguir el elemento de protección más eficaz: a estos efectos, los propios trabajadores que estén a cargo de sus respectivas máquinas, deben colaborar en esta protección, haciendo las oportunas indicaciones.

Entretimiento y limpieza. — Las operaciones de entretenimiento, reparación, engrasado y limpieza, se efectuarán siempre a máquina parada, salvo en sus partes totalmente protegidas.

Máquinas averiadas. — Toda máquina averiada o cuyo funcionamiento sea irregular, será señalizada con la prohibición de su manejo a los productores no encargados de su reparación.

A fin de evitar su puesta en marcha, se bloqueará mediante la retirada de fusibles y, en todo caso, se colocará en su mando un letrero con la prohibición de su funcionamiento, que únicamente será retirado por la persona que lo colocó.

Herramientas. — Las herramientas que se utilizarán en la empresa, serán de garantía, exigiéndose a los trabajadores que se encarguen de su utilización y conservación el máximo cuidado, a fin de que siempre estén en condiciones normales de utilización.

Los trabajadores encargados de la utilización de estos elementos, no deberán usarlos hasta tanto no hayan sido adiestrados en su manejo.

Grúas y transportes. — Queda terminantemente prohibido el someter a la grúa a un desarrollo de trabajo superior a los señalados, excepción hecha de cuando se realicen pruebas de resistencia.

Los elementos de izar carga tendrán convenientemente señalado el peso máximo a izar.

La elevación y descenso de cargas mediante grúas, se hará lentamente, evitando toda parada o arranque brusco, siempre que sea posible, en sentido vertical para evitar el balanceo, cuando sea de absoluta necesidad la elevación de las cargas en sentido oblicuo, se tomarán las máximas garantías de seguridad por el jefe del que dependa el trabajo.

Nunca se elevarán las cargas encima de los lugares en que haya trabajadores, y como consecuencia lógica, los trabajadores no deberán permanecer en la vertical de las izadas o cargas, es decir debajo de cargas en suspensión.

Queda prohibido dejar los aparatos de izar con cargas suspendidas.

En las reparaciones de aparatos de izar, se tomarán las medidas necesarias para proteger al personal y a las máquinas en movimiento que puedan ser afectadas. Diariamente, el gruísta antes de iniciar el trabajo, revisará todos los equipos sometidos a esfuerzo, trimestralmente al menos, se realizará una revisión a fondo de los cables, cadenas, cuerdas, poleas, frenos y de los controles eléctricos.

Carretillas o carros manuales. — Serán de materiales resistentes en relación con las cargas que tengan que soportar.

Las ruedas serán neumáticas, o cuando menos con llantas de caucho.

No se sobrecargarán de materiales para que mantengan el equilibrio.

Las empuñaduras estarán dotadas de guardamanos.

Tractores y medios de transportes automotores. — Los mandos de control, puesta en marcha, aceleración, elevación y freno, reunirán condiciones para evitar movimientos involuntarios.

Sólo se permitirá el uso de estos elementos a los conductores designados a estos efectos.

Estarán provistos de luces y dispositivos de aviso sonoro.

Tendrán igualmente visible la capacidad máxima a transportar, y en caso de dejarse en superficies inclinadas se bloquearán sus ruedas.

Art. 144. — Tuberías. — Los materiales de estos elementos, estarán constituidos para soportar la temperatura, presión y naturaleza de la sustancia a conducir.

Se unirán firmemente a puntos fijos o se montarán sobre soportes.

Se recubrirán con materiales aislantes cuando por ellas circulen fluidos a temperaturas.

Se evitará que sus juntas puedan producirse escapes de sustancias molestas, tóxicas, inflamables o corrosivas.

Estarán pintadas con los colores normalizados.

Art. 145. — Ferrocarril interior. — Las normas que se deberán observar con respecto a la máquina arrastradora de vagones, serán las siguientes:

Sólo será conducida y utilizada por el personal a su servicio.

Queda prohibido terminantemente el subir o bajar en marcha, tanto de la máquina como de los vagones, atravesar las vías delante de los vehículos en movimiento, montar en los parachoques o toques de los vehículos, atravesar las vías debajo de los vagones o pasar entre toques próximos o que se estén aproximando y por último, empujar vagones entre toques.

La velocidad máxima de la máquina será de 30 kilómetros hora, aunque la velocidad normal debe ser lenta.

Nunca será puesta la máquina en movimiento antes de que se haya dado la señal acústica y visual por el encargado de la conducción.

Art. 146. — Aparatos a presión. — En los departamentos en los que haya aparatos a presión, se fijarán instrucciones detalladas con esquemas de la instalación que señalen los dispositivos de seguridad, en forma destacada y las normas para ejecutar las maniobras correctamente, prohibirán igualmente las consideradas como peligrosas e indicarán las que haya de observarse en casos de peligro o avería. Las normas que anteceden, se adoptarán a las normas específicas que hubiera señalado el constructor de la máquina.

Todo trabajador empleado en el manejo o vigilancia de estos aparatos, deberá ser instruido y adiestrado previamente por el personal técnico y no se autorizará su trabajo en el caso de falta de instrucción.

Art. 147. — Almacenado y manipulación de botellas y bombonas. — El almacenado de botellas y bombonas que contengan gases licuados a presión, en el interior de los locales, se ajustarán a los requisitos siguientes:

- Su número se limitará en lo posible a las necesidades y previsiones de consumo.
- Se colocarán en forma conveniente para asegurarlas contra caídas y choques.
- No existirán en las proximidades sustancias inflamables o fuente de calor.
- Quedarán convenientemente protegidas de los rayos de sol y de la humedad intensa y continua.
- Los locales de almacenaje se marcarán con carteles de «peligro de explosión», claramente legibles.
- Se prohíbe la elevación de botellas por medio de electroimanes, así como su traslado por medio de otros aparatos elevadores, salvo que se utilicen dispositivos específicos para tal fin.
- Todas las bombonas estarán provistas del correspondiente tapón roscado.

En cuanto a las botellas de acetileno, se tendrá en cuenta:

- No se empleará cobre ni otras aleaciones de este metal en ningún elemento que pueda estar en contacto con el acetileno.
- Estas botellas se mantendrán en posición vertical, al menos doce horas antes de utilizar su contenido.

Botellas de oxígeno. — Estas botellas y sus elementos accesorios no deben ser engrasados ni puestos en contacto con ácidos, grasas o materias inflamables, ni ser limpiados o manejados con trapos o las manos manchadas con tales productos.

Art. 148. — Ventiladores. — Las aspas de los ventiladores deberán estar protegidas en ambos lados por una red metálica suficientemente resistente y con orificios de tamaño adecuado que impida la introducción a través de los mismos, de cualquier miembro del operario.

Art. 149. — Compresores de frío. — Contrará esta sección con un sistema de ventilación mecánica por aspiración, que permita su rápida evacuación al exterior, cuando se produzca un escape de gases.

De producirse este escape de gases en la sala de máquinas, se detendrá el funcionamiento de compresores, mediante mandos o controles a distancia. El personal de esta sección será formado en las técnicas del manejo de estos equipos y dispondrá para su uso de mascarillas respiratorias, siendo obligatorio el que tengan las mismas siempre en las debidas condiciones para su utilización.

Art. 150. — Evitación de vapores. Olores. — En las secciones en que se produzcan éstos, se evitarán en la medida de lo posible a base de procedimientos de captación y expulsión de los mismos, con simultánea adición de aire a la sala. Aún cuando esto se lleve a cabo, si en algún sitio de trabajo es requerida la presencia de un trabajador y en el mismo hubiera una concentración superior a lo normal, entonces se les proveerá de equipo de protección individual.

Donde exista riesgo derivado de sustancias irritantes, tóxicas o infecciosas, se prohibirá la introducción, preparación o consumo de alimentos, bebidas o tabaco.

Art. 151. — Sustancias explosivas. — El almacenamiento de estas sustancias que se emplean en nuestras fabricaciones, estará en recintos especiales y los trabajadores que tengan acceso a los mismos, extremarán al máximo las precauciones, como asimismo todo el personal deberá atenerse con todo rigor a los avisos que haya en las proximidades de los mismos, ateniéndose con la máxima disciplina a las normas señaladas para el manejo y presencia en dichos lugares.

Art. 152. — Trabajos de soldadura y oxicorte. — Con el fin de evitar riesgos de incendio y explosión, se dividirá la fábrica por áreas de trabajo en caliente en tres grandes grupos:

Grupo A. — Áreas de total prohibición de trabajos en caliente.

Grupo B. — Áreas donde se pueden realizar trabajos en caliente, previa adopción de las medidas oportunas de prevención.

Grupo C. — Áreas donde se pueden realizar trabajos en caliente sin ser necesario adoptar medidas preventivas.

En la instalación y utilización de la soldadura eléctrica, serán obligatorias las prescripciones contenidas en el artículo 54 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las operaciones de soldadura se efectuarán siempre que sea posible, en compartimentos individuales, y si no fuera factible, se colocarán pantallas protectoras móviles o cortinas incombustibles alrededor de cada lugar de trabajo.

Tanto el soldador como su ayudante dispondrán de viseras o pantallas para la protección de la vista y botas, guantes, mandiles de cuero, que deberán ser homologados por el Ministerio de Trabajo.

Los trabajos de soldadura y oxicorte estarán prohibidos a mujeres menores de 21 años y a los varones menores de 18 años.

Art. 153. — Radiaciones peligrosas. Radiaciones infrarrojas. — En lugares de trabajo que exista exposición intensa de radiaciones infrarrojas, se instalarán, tan cerca de la fuente de origen como sea posible, dispositivos apropiados para la neutralización o disminución del riesgo.

Los trabajadores expuestos a intervalos frecuentes a estas radiaciones serán provistos de equipos de protección personal adecuados.

Se adoptarán las medidas de prevención médicas oportunas, para evitar la insolación de los trabajadores sometidos a radiaciones infrarrojas.

Los trabajadores expuestos frecuentemente a los rayos infrarrojos, quedan prohibidos a los menores de 18 años y, en general, a las personas que padezcan enfermedades cutáneas o pulmonares en procesos activos.

Radiaciones ultravioleta. — En los trabajos de soldadura u otros que conlleven el riesgo de emisión de radiaciones ultravioleta en cantidad nociva, se tomarán las precauciones necesarias para evitar la difusión o disminuir su producción, mediante la colocación de pantallas alrededor del punto de origen o entre éste y los puestos de trabajo.

Como complemento de la protección colectiva, se dotará a los trabajadores expuestos a estas radiaciones de material adecuado y específico de protección personal.

Todo trabajador sometido a radiaciones ultravioletas en cantidad nociva será especialmente instruido, en forma repetida, verbal y escrita de los riesgos a que está expuesto y medios apropiados de protección. Se prohíben estos trabajos a las mujeres menores de 21 años y a los varones menores de 18 años.

Radiaciones ionizantes. — Se consideran radiaciones ionizantes, las electromagnéticas o corpusculares capaces de producir iones a su paso por la materia, de forma directa o indirecta.

Los trabajadores expuestos al peligro de irradiación serán informados previamente y por persona competente; sobre los riesgos que su puesto de trabajo comporta para su salud, las precauciones que deben adoptar, el significado de las señales de seguridad o sistemas de alarma, los métodos de trabajo que ofrezcan más garantía de seguridad; el uso adecuado de las prendas y medios de protección personal y la importancia de someterse a reconocimientos clínicos periódicos y a las prescripciones médicas.

En el interior de los recintos con peligro de irradiación y en la zona exterior de los mismos, con riesgo de contaminación, se advertirá tal peligro con carteles muy visibles. La contaminación radiactiva de la atmósfera se comprobará mediante aparatos de control, fijos o portátiles, o dispositivos de uso personal para detectar el nivel de irradiación en el ambiente o la contaminación radiactiva de suelos, mesas de trabajo, aparatos, utensilios y en su caso, de las aguas.

Para la protección personal de los trabajadores, se emplearán ropas especiales de protección y en los casos que sea necesario, se emplearán máscaras o escafandras especiales.

Se cuidará muy especialmente el almacenamiento sin peligro de productos radiactivos y la eliminación de residuos.

No se introducirán en los locales donde existan o se usen sustancias radiactivas, alimentos, bebidas o utensilios para tomarlas, artículos de fumador, bolsas de mano, cosméticos u objetos para utilizarlos, pañuelos de bolsillo o toallas (salvo las de papel).

Los trabajadores expuestos a irradiaciones deberán comunicar sin tardanza cualquier afección significativa que sufran, al servicio médico de empresa o al facultativo que le corresponda en la Seguridad Social.

Se prohíbe a los varones menores de 18 años, a las mujeres menores de 21 años, a las mujeres en edad de procrear y a las solteras tres meses antes de contraer matrimonio, realizar trabajos expuestos a radiaciones en dosis superior a 1,5 Rems. al año.

La dosis máxima de irradiación permisible se calculará conforme a la siguiente fórmula.

$$D = 5 (N - 18)$$

siendo D, la dosis en los tejidos expresada en Rems, y N, la edad del trabajador, expresada en años.

Art. 154. — Protección personal. — La empresa se obliga a proteger con los medios preventivos adecuados, los departamentos que sea necesario y dentro de éstos se protegerá a las personas para eliminar o reducir los riesgos profesionales. Estas protecciones personales serán, dentro de lo posible, cómodas, a fin de que se puedan realizar los trabajos sin disminuir el rendimiento.

(CONTINUARA)

Ayuntamiento de San Martín de Rubiales

La Corporación Municipal, en sesión celebrada el día 23 de noviembre de 1984, aprobó el expediente de habilitación y suplemento de crédito con aplicación al superávit del pasado ejercicio, dentro del presupuesto municipal ordinario.

Expuesto al público por plazo reglamentario y no habiéndose presentado reclamaciones contra dicho expediente, dicho acuerdo queda elevado a definitivo.

A los efectos previstos en el artículo 16-2 de la Ley 40/1981, de 28 de octubre, las habilitaciones o modificaciones a nivel de capítulos, son las siguientes:

Capítulo 2.º — Compra de bienes corrientes y de servicios. Consignación inicial: 1.432.533 pesetas. — Aumentos: 201.000 pesetas. — Consignación definitiva: 1.633.533 pesetas.

Capítulo 4.º — Transferencias corrientes. — Consignación inicial: 48.000 pesetas. — Aumentos: 8.230 pesetas. — Consignación definitiva: 56.230 pesetas.

Capítulo 6.º — Inversiones reales. — Aumentos: 191.134 pesetas. — Consignación definitiva: 191.134 pesetas.

San Martín de Rubiales, 31 de diciembre de 1984. — El Alcalde, Mariano González.

Recaudación de Tributos del Estado. — Zona de Salas de los Infantes

Don Julián Otero de Cáceres, Recaudador de Tributos del Estado de la Zona de Salas de los Infantes.

Hago saber: Que en las relaciones certificadas de deudores que se expresan, expedidas por esta Oficina conforme al artículo 100 del Reglamento General de Recaudación, por no haber sido hecho efectivos los débitos en períodos voluntario y de prórroga, por el señor Tesorero de la Delegación de Hacienda de esta provincia, se dictó, con la fecha que aquéllas se expresan, la siguiente:

Providencia: En uso de la facultad que me confieren los artículos 95 y 100 del Reglamento General de Recaudación declaro incurso el importe de las deudas de la anterior relación en el recargo de apremio del 20 por 100, y dispongo se proceda ejecutivamente contra el patrimonio de los deudores, con arreglo a los preceptos de dicho Reglamento.

Contra la transcrita providencia de apremio y sólo por los motivos definidos en el artículo 137 de la Ley General Tributaria procede recurso de reposición ante la Tesorería de Hacienda en el plazo de ocho días o Reclamación Económico-Administrativa, en el de quince días, ante el Tribunal provincial, bien entendido que su interposición no implica suspensión del procedimiento de apremio a menos que se garantice el pago de la deuda o se consigne su importe en la forma establecida en el artículo 190 del Reglamento General de Recaudación.

En cumplimiento del artículo 102 del citado Reglamento se notifica por el presente a los deudores, concediéndoles un plazo de ocho días para que hagan efectivo el pago de sus débitos, previniéndoles que de no verificarlo se procederá al embargo de sus bienes sin más notificación ni requerimiento.

Conforme al artículo 99 del repetido Reglamento General de Recaudación se invita a los deudores para que en el mismo plazo de ocho días comparezcan, por sí o por medio de representante, en el expediente ejecutivo que se sigue para la realización de sus descubiertos, con el fin de designar persona que le represente en esta localidad y reciba las notificaciones a que hubiere lugar en la tramitación del mismo, bajo apercibimiento de que de no personarse serán declarados en rebeldía, no practicándose en lo sucesivo notificaciones personales.

URBANA

Canicosa de la Sierra. — Nuria y 3 García Peiróten, años 1983-84, por 3.497 pesetas.

Hontoria del Pinar. — Bonifacio San Miguel Orozco, años 1983-84, por 5.255 pesetas.

Moncalvillo. — Teresa Alonso de la Fuente, años 1982-83-84, por 407 pesetas.

Quintanarraya. — Félix Aguilera Sebastián, años 1983-84, por 1.425 pesetas.

Riocabado de la Sierra. — Estanislao Garzón Barriuso, años 1983-84, por 885 pesetas.

Vilviestre del Pinar. — Trinidad Redondo Abad, años 1983-84, por 831 pesetas.

Villanueva de Carazo. — José Simón Pinto, año 1983, por 255 pesetas.

RUSTICA

Vilviestre del Pinar. — Martín Barrio Martínez, años 1983-84, por 3.212 pesetas. Consolación Bartolomé Martínez, años 1983-84, por 2.794 pesetas.

Barbadillo del Mercado. — Venancio de Domingo Peña, años 1983-84, por 3.760 pesetas.

C. E. SEGURIDAD SOCIAL AGRARIA

Arauzo de Miel. — Felipe García Herrera, años 1983-84, por 2.114 pesetas. H. Gregorio Manguán Manguán, años 1983-84, por 3.338 pesetas.

Barbadillo del Mercado. — Constantina González Domingo, años 1981-82-83-84, por 6.843 pesetas. Venancio de Domingo Peña, años 1983-84, por 5.564 pesetas.

Hortigüela. — Filomena García Marrijuán, años 1981-82-83-84, por 9.124 pesetas.

Monterrubio Demanda. — Damiana Camarero Hernández, años 1983-84, por 1.558 pesetas.

Pinilla de los Moros. — José Heras Heras y Hn., años 1981-82-83-84, por 3.116 pesetas. Hdrs. Víctor Blanco Blanco, años 1981-82-83-84, por 2.892 pesetas.

Quintanarraya. — Félix Aguilera Sebastián, años 1983-84, por 1.892 pesetas.

Tinieblas. — Vicente Manrique García, años 1981-82-83-84, por 8.904 pesetas.

Vilviestre del Pinar. — Martín Barrio Martínez, años 1983-84, por 5.682 pesetas. Consolación Bartolomé Martínez, años 1983-84, por 10.682 pesetas.

LICENCIA FISCAL IMPTO. INDUSTRIAL

Hortigüela. — Hormigones del Arlanza, S. A., año 1984, por 34.335 pesetas.

Salas de los Infantes. — Virón Dual Jiménez, años 1983-84, por 2.520 pesetas. Santiago Martín Benito, año 1984, por 7.862 pesetas. Valentin Cuevas Alonso, año 1984, por 7.862 pesetas. TOP, S. A., año 1984, por 34.650 pesetas.

Por la presente se notifica a los deudores relacionados, presuntos herederos y personas interesadas, requiriéndoles en forma, del pago de sus respectivos débitos.

Salas de los Infantes, a 11 de febrero de 1985. — El Recaudador, Julián Otero de Cáceres.



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Año 1985

Jueves 21 de febrero

Adición al número 44

DIPUTACION PROVINCIAL DE BURGOS

SECCION DE PERSONAL

Habiendo transcurrido el plazo de quince días hábiles concedidos a los aspirantes presentados al concurso-oposición convocado para proveer en propiedad 81 plazas de Operarios y 4 de Vigilantes para los distintos Centros dependientes de la Corporación, sin que se haya formulado reclamación alguna contra la lista provisional de admitidos y excluidos, el Ilustísimo señor Presidente de la Corporación, por Decreto número 870, correspondiente al día 19 del actual mes de febrero, ha resuelto lo siguiente:

1.º Aprobar la lista de los aspirantes admitidos y excluidos al concurso-oposición convocado por esta Corporación, para proveer en propiedad 81 plazas de Operarios y 4 de Vigilantes para los distintos Centros dependientes de la Corporación, elevando a definitiva la lista provisional publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia, núm. 26, correspondiente al día 31 de enero de 1985.

2.º Subsanan de oficio los siguientes errores de hecho:

— 835 Donde dice: Díaz Alonso, M.ª Angeles; debe decir: Díez Alonso, M.ª Angeles.

— 361 Donde dice: Herrera González, Carlos; debe decir: González Herrera, Carlos.

— 1.543 Donde dice: Ibáñez Quintana, Antonia; debe decir: Ibáñez Quintana, Antonio.

— 1.340 Donde dice: Sáiz Fernández, M.ª Isabel; debe decir: Sáiz Fernández, M.ª Belén.

3.º Proceder al nombramiento del Tribunal calificador de este concurso-oposición, el cual queda constituido en la forma siguiente:

Presidente titular: Ilmo. señor D. Tomás Cortés Hernández, Presidente de la Excma. Diputación Provincial de Burgos.

Suplente: D. Romualdo Pino Rojo.

Vocal titular: D. Ricardo Torres Martínez, en representación del Profesorado Oficial del Estado.

Suplente: D. Mariano Uzquiza González.

Vocal titular: D. Florentino Delgado Arija, Director Accidental de los Establecimientos Provinciales de Beneficencia.

Suplente: D. Juan-José Martínez Abansés.

Vocal titular: D. Jesús-Antonio Rodríguez Ibáñez, en representación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Suplente: D. Francisco Andueza Rodríguez.

Vocal titular: D. Enrique Ulloa de Zubiria, Administrador de Rentas y Exacciones.

Suplente: D. Felipe Córdoba Benito.

Secretario titular: D. Carlos-Andrés Rojo Escudero, Técnico de Administración General.

Suplente: D. Bernardo Cuesta Beltrán.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la autoridad convocante y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurran las circunstancias previstas en el art. 20 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958.

4.º Seguidamente se constituirá el Tribunal a los efectos de practicar la calificación de los méritos de los aspirantes, correspondientes a la fase de concurso, conforme al baremo establecido en la base octava de la convocatoria, los cuales se harán públicos en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En el mismo acto el Tribunal celebrará el sorteo que determine el orden de actuación de los aspirantes para realizar aquellos ejercicios que no puedan realizar conjuntamente y señalará la fecha y hora del comienzo de los ejercicios, los cuales se celebrarán de acuerdo con la base octava de la convocatoria, en el Hospital Psiquiátrico de Oña.

El orden de actuación de los aspirantes y la fecha y hora del comienzo de los ejercicios se publicará también en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

Burgos, 19 de febrero de 1985. — El Presidente, Tomás Cortés Hernández. — El Secretario General, Julián Agut Fernández-Villa.

