



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE PALENCIA



DEPÓSITO LEGAL. P.-1.-1958

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN

Ayuntamientos menores de 500 habitantes, Juzgados de Paz y Juntas vecinales, anual pesetas.	200
Ayuntamientos mayores de 500, Cabezas de Partido, Juzgados de 1.ª Instancia, Comarcas y Cámaras Oficiales, anual pesetas	250
Particulares, anual pesetas...	300
Número suelto corriente, 3,00	
Id. id. atrasado, 6,00	

Las leyes obligarán en la Península, islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa, sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiere otra cosa.—Se entiende hecha la promulgación el día en que termine la inserción de la ley en el *Boletín Oficial del Estado*.—(Art. 1.º del Código Civil).—La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento.—Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN dispondrán que se deje un ejemplar en el sitio de costumbre donde permanecerá hasta el recibo del siguiente

ANUNCIOS: Por cada línea o fracción que ocupe el anuncio o documento que se inserte en el BOLETIN OFICIAL de los establecidos en la Ordenanza, 5,00 pesetas.

TODO PAGO SE HARA POR ANTICIPADO

SUSCRIPCIONES Y VENTAS DE EJEMPLARES

Dirigirse a la Administración, Oficinas de Intervención de la Diputación. Teléfono 72-30-12

Toda la correspondencia relacionada con los anuncios a insertar, será dirigida al Gobierno Civil.

Las suscripciones obligatorias se satisfarán durante el primer trimestre del año, y las voluntarias, por adelantado.

Año LXXXIX

Miércoles 10 de julio de 1974

Núm. 82

Administración Central

MINISTERIO DE LA GOBERNACION

Dirección General de Administración Local

Resolución por la que se visa la modificación de la plantilla de la Excm. Diputación Provincial de PALENCIA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del vigente Reglamento de funcionarios de Administración Local, esta Dirección General ha resuelto otorgar su visado a la creación de las siguientes plazas en la plantilla de personal de la Excm. Diputación Provincial de PALENCIA:

Una de Asistente Social con el coeficiente 1,9 (Epígrafe 27, Subgrupo A) Técnicos, Grupo III Administración Especial del Anexo al Decreto 2056/1973, de 17 de agosto).

Una de electricista con el coeficiente 1,7 (Epígrafe 41, Subgrupo C). Otro personal de Servicios Especiales, Grupo III, Administración Especial del mismo Anexo).

Madrid 3 de julio de 1974. — El Director General, Juan Díaz-Ambrona.

2425

Administración Provincial

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO

Convenio Colectivo.—Expd. 107-4-74

Visto el Convenio Colectivo Sindical de la empresa "Electrólisis del Cobre", S. A.

Resultando: Que con fecha 20 de los corrientes, tuvo entrada en esta Delegación de

Trabajo, el texto del referido Convenio, en el cual de manera expresa se hace constar que el contenido del mismo no tendrá repercusión alguna en los precios.

Resultando: Que el Delegado Provincial de la Organización Sindical, en escrito de la fecha aludida, remitió para su homologación a esta Delegación, el texto del Convenio Colectivo Sindical referenciado, que fue suscrito el día 17 de mayo del corriente año, acompañado de la encuesta salarial, estudio económico del Servicio Sindical de Estadística, junto con el informe favorable del Delegado Provincial de la Organización Sindical.

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

Considerando: Que esta Delegación Provincial de Trabajo es competente para resolver lo determinado en el Convenio, en cuanto se refiere a su homologación, así como igualmente disponer de su inscripción en el Registro de la misma y su publicación a tenor de cuanto dispone al efecto el artículo 14 de la Ley de 19-12-73, y el número 12 de la Orden de su desarrollo de 21-1-74.

Considerando: Que el presente Convenio presentado para su homologación, se adapta a los preceptos señalados en la Ley y en la Orden referenciadas, y no se observa en él trasgresión alguna a norma de derecho preceptiva, adaptándose a lo previsto en el artículo 12 del Decreto-ley de 30-11-73, sobre medidas coyunturales de política económica, en materia de incrementos salariales, procede por ello a tal efecto su homologación.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo, ACUERDA,

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical de Empresa: Electrólisis del Cobre, Sociedad Anónima.

2.º Disponer su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial y su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

3.º Comuníquese esta Resolución a la Organización Sindical, para su notificación, a su vez, a la Comisión Deliberadora del Convenio, a la que se hará saber, que de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley de 19-12-73, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Palencia, a veintidós de junio de mil novecientos setenta y cuatro.—El Delegado de Trabajo, Alfonso Vázquez Blanco.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE ELECTROLISIS DEL COBRE, S. A., PARA SU FABRICA DE PALENCIA

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto del Convenio.—Como consecuencia de las disposiciones oficiales vigentes sobre la materia, se establece un Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, que persigue los objetivos siguientes:

a) Establecer una política que esté más acorde con los sistemas modernos, basados en principios técnicos conocidos y de plena garantía social.

Con su aplicación se pretende alcanzar un mayor bienestar del trabajador, aumentando en lo posible su retribución, pero sin perder nunca de vista la necesidad de que la Empresa como contrapartida para poder conservar su equilibrio, obtenga una mejora de rendimientos.

b) Conseguir un incremento notable de la productividad general de la Empresa.

c) Regularizar los desajustes salariales comparativos existentes entre los trabajos a rendi-

miento contralado con los de rendimiento estimado, incrementando en mayor proporción los niveles más bajos de salarios.

d) Regularizar las variaciones existentes en los valores en puntos de algunos trabajos como consecuencia de las mejoras de métodos introducidas y de errores comprobados.

e) Conseguir una mayor satisfacción en el trabajo —voluntad de cooperación— y establecer unas relaciones humanas con espíritu de hermandad.

Artículo 2.º Carácter del Convenio.—Las condiciones pactadas son más favorables que las mínimas legales que al productor corresponden; no hay cláusula alguna que merme o disminuya las facultades que son propias de la Empresa, ni que causen perjuicios a la economía del país, por lo que el presente Convenio Colectivo de Trabajo, no está en oposición con lo que establece el artículo 4.º de la Ley 38/73, de 19 de diciembre de 1973 y el artículo 3.º de la Orden Ministerial de 21 de enero de 1974.

Artículo 3.º Ambito de aplicación.—Conforme a lo que se establece en el apartado A-1 del art. 5.º de la Ley 38/73 de 19 de diciembre de 1973, el ámbito territorial a que alcanza el presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, se refiere exclusivamente a las actividades que en su Fábrica de Palencia, desarrolla la Empresa "Electrónisis del Cobre, S. A."

Artículo 4.º Ambito personal. — El presente Convenio Colectivo de Trabajo alcanza a la totalidad de obreros, subalternos, administrativos, organización científica del trabajo y técnicos diversos que formen parte de la plantilla de personal, con la excepción libre y voluntaria del personal clasificado, como Ingenieros y Licenciados.

Quedan excluidos los que desempeñan funciones de alta dirección, alto gobierno, alto consejo, etc., a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contratos de Trabajo, así como aquéllos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de la vigente Reglamentación de Trabajo de las Industrias Siderometalúrgicas.

Artículo 5.º Absorción de mejoras.—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, serán absorbibles o compensables con los aumentos retributivos o de cotización de cualquier orden que pueda establecerse por disposiciones legales o voluntarias, debiendo hacerse esta compensación a efectos de los Decretos de 15 de febrero de 1962 y 25 de marzo de 1971, no solamente concepto por concepto, sino también en su conjunto, dado que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente.

Si en razón de lo expuesto, procediese a la revisión del Convenio, se establecerán las comparaciones salariales referidas al nivel total anual, llevando a efecto las compensaciones o absorciones necesarias para acoplar las disposiciones o resoluciones oficiales a las posibilidades económicas de la Empresa y a

las exigencias de la competencia nacional y extranjera.

Artículo 6.º Repercusión en Seguros Sociales. — La cotización por Seguros Sociales, Mutualidades y Accidentes de Trabajo, se realizará sobre las Bases de Cotización, porcentajes y normas vigentes oficialmente establecidas.

No obstante y conforme al artículo 12.º, apartado 5, del Decreto-Ley 12/73 de 30 de noviembre, la Empresa abonará el cincuenta por ciento de la cuota de Seguridad Social a los trabajadores cuyas retribuciones no excedan de ciento cincuenta mil pesetas anuales.

Artículo 7.º Comisión paritaria.—Se establece en la Empresa una Comisión para la vigilancia, interpretación, arbitraje y conciliación de las normas del presente Convenio, que estará compuesta por tres vocales designados por el Jurado de Empresa y otros tres por la Dirección de la Fábrica, actuando como presidente el que lo sea del Sindicato Provincial del Metal. El Secretario será nombrado por el Presidente entre los vocales componentes de la misma.

La misión de esta Comisión será resolver las cuestiones de su competencia, con justicia y equidad, de acuerdo con las normas y el espíritu de este Convenio.

Las funciones específicas de la Comisión, serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, prevista en la Ley de Convenios Colectivos.

Las partes estarán de acuerdo en someter a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran presentarse para que la Comisión emita dictamen o informe razonado en cada caso, en el plazo máximo de treinta días hábiles, a partir de la correspondiente reunión, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

La Comisión se reunirá cuando sea convocada por el Presidente, o cuando dos de sus Vocales consideren urgente la resolución sobre el problema planteado; los acuerdos se tomarán por mayoría y, en su defecto, pasará a la jurisdicción competente.

Artículo 8.º Vigencia del Convenio. — La vigencia del presente Convenio será de dos años, contados a partir del día de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia. Sin embargo, los efectos del Convenio, de todo orden, se retrotraerán al día primero del mes de abril de 1974, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Artículo 9.º Prórroga del Convenio. — De

no existir preaviso o denuncia por una de las partes contratantes, con una antelación de tres meses antes de la extinción, se considerará automáticamente prorrogado por un período de doce meses más, procediéndose en lo sucesivo de igual forma. En el caso de próroga del Convenio, por no existir preaviso o denuncia, por ninguna de las partes, se aplicará un incremento salarial equivalente al aumento del índice del coste de la vida, de acuerdo con el artículo decimosexto de la Ley 38/1973.

Artículo 10. Denuncia o preaviso. — La denuncia o preaviso proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, deberá presentarse por conducto del Sindicato Provincial del Metal, a la Delegación Provincial de Trabajo, con la antelación señalada en el artículo anterior, respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia o preaviso se establecerá de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.º de la Orden 21-1-74 y disposiciones concordantes.

Artículo 11. Revisión del Convenio. — La revisión se llevará a efecto por el Jurado de Empresa, el cual puede delegar en la Comisión de Vigilancia, que a su vez podrá ser ampliada con otros Vocales Jurados o Enlaces y representantes de la Empresa en régimen de paridad.

En el plazo máximo de un mes, a contar de la primera reunión, se adoptarán los acuerdos pertinentes, que serán sometidos a los trámites y aprobación previstos en la Ley 38/73 de fecha 19 de diciembre de 1973, Orden Ministerial de 21 de enero de 1974 y disposiciones complementarias dictadas al efecto.

Mientras dure la revisión se seguirá lo pactado en el Convenio. Si las negociaciones se prorrogasen por plazo que excediese de su vigencia, éste se entenderá prorrogado hasta finalizar las mismas.

Las variaciones o modificaciones que afectan al Convenio deberán resolverse de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de 5-7-62, dictado para conciliar los conflictos de norma que surjan entre las Reglamentaciones y los Convenios Colectivos.

Artículo 12. Repercusión en precios.—Se hace expresa manifestación en el sentido de que las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, no tendrán repercusión en los precios de ventas, ya que el producto fabricado se vasa en los precios del mercado internacional. Asimismo, se espera que con las mismas se consiga un aumento notable en la productividad y una mayor atención para reducir las mermas o pérdidas, lo que compensará, al menos en su mayor parte, su incidencia en los costos.

Artículo 13. Vinculación a la totalidad.— En el supuesto de que la Delegación de Trabajo u Organismo oficial competente, en el ejercicio de las facultades que le están conferidas, no aprobase o modificase alguno de

los pactos establecidos, el Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el alcance y contenido de la variación introducida.

Artículo 14. Norma general. — La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responde de su ejercicio ante el Estado. En consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo de rendimiento en todos los aspectos, mano de obra, materiales, tiempo, reducción de mermas, etc., hasta el límite racional y científico que permita la colaboración del personal para dicho objeto.

Artículo 15. Facultades de la Dirección de la Empresa.—Son facultades de la Dirección de la Empresa:

- a) La calificación del trabajo de acuerdo con el sistema adoptado.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos y de los habituales.
- c) La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la Empresa, o a las específicas de determinado Departamento, Sección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales, tanto en lo que respecta al personal, como a las tareas.
- d) La adjudicación del número de máquinas o tareas necesarias para la saturación de trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- e) La fijación de los índices de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- f) La exigencia de la debida vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillajes encomendados al productor.
- g) Teniendo presente que la Empresa se preocupa de la constante mejora de los procesos de fabricación y de las condiciones de trabajo, mediante la modernización de máquinas o instalaciones y la adopción de nuevos sistemas o formas de trabajo, se revisarán las valoraciones de puestos de trabajo cuando por las circunstancias expuestas, sea necesario, a juicio de la Dirección, revisión que se verificará libremente por ésta, oído el Jurado de Empresa y que podrá ser implantada en cualquier momento.
- h) Revisar y modificar las valoraciones de los trabajos cuando la práctica demuestre que ha existido algún defecto en su estudio o implantación.
- i) El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través del Jurado de Empresa, en espera de la resolución a adoptar por los Organismos oficiales a quienes corresponda.
- j) Establecer la fórmula para los cálculos de los salarios.
- k) Cualquiera de otras funciones análogas

a las anteriores consignadas, adoptándose el procedimiento legal vigente.

1) Habiéndose comprobado que un importante número de trabajos están actualmente valorados altos, se conviene expresamente que la Empresa podrá llevar a efecto, en plazo no superior a tres meses, contados desde la entrada en vigor del Convenio, una revisión metódica de la valoración de todos los trabajos, introduciendo las modificaciones que sean oportunas para actualizarlos y mejor adoptarlos a la realidad.

Artículo 16. Obligaciones de la Empresa.—Son obligaciones de la Empresa:

- 1.º Infomar al Jurado de Empresa acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- 2.º Limitar, hasta un máximo de noventa días laborables, la experimentación de los nuevos sistemas de organización, entendiéndose que el plazo se refiere a departamento, sección o trabajo determinado.
- 3.º Presentar, transcurrido el período de experimentación, a la Delegación de Trabajo, en caso de disconformidad entre Empresa y trabajadores, propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas o incentivos, para la resolución que proceda.
- 4.º Tener a disposición de los productores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.
- 5.º Establecer y redactar la fórmula para los cálculos de salario, en la forma más clara y sencilla que sea posible, con el fin de procurar facilitar su entendimiento a los trabajadores.
- 6.º En todos los supuestos de modificación o revisión de las valoraciones de los trabajos o la implantación de nuevo o nuevos sistemas de organización científica del trabajo, la Empresa se compromete a permitir la supervisión de las valoraciones o sistemas de organización a los técnicos de la Organización Sindical.
- 7.º Estimular toda iniciativa de cualquier productor encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Artículo 17. Traslados.—La movilidad y redistribución del personal, tanto dentro de cada taller, dependencia y oficina, etc., como de uno a otro, indistintamente, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, es facultativo de la Empresa.

En los cambios de puesto de trabajo, se abonará al productor el salario de clasificación, pluses o primas relacionadas con el trabajo realizado, es decir, los correspondientes al nuevo puesto de trabajo realmente ocupado.

En los traslados se procurará encajar al productor en los puestos más de acuerdo con sus aptitudes, sus conocimientos de trabajo y remuneración anterior.

Los traslados se harán, siempre que sea posible, respetando a los productores más an-

tiguos, dentro de cada taller, con excepción de los casos siguientes:

- a) Actividad o rendimiento inferior al correcto o habitual.
- b) Que, aunque la actividad no sea inferior a la correcta, ocasione, no obstante, obstáculo al rendimiento en equipo.
- c) Que no se reúnan las condiciones físicas o de aptitud para el puesto a desempeñar.

En los casos de falta de trabajo en un taller, departamento, oficina, etc., la Dirección de la fábrica procurará acoplar al personal sobrante en otros talleres, departamentos, oficinas, etc., pudiendo amortizar las vacantes o bajas que se vayan produciendo, en la forma oficialmente establecida.

En los traslados como consecuencia de falta de disciplina, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior y disposiciones oficiales vigentes.

Artículo 18. Jornada de trabajo.—La jornada legal de trabajo para todo el personal de la Empresa, será de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a ocho horas diarias, con las alteraciones inherentes a la compensación de fiestas recuperables, sin otras variaciones genéricas que las derivadas de las fiestas intersemanales no recuperables que se señalan anualmente por la Delegación Provincial de Trabajo y las relativas a las fechas de vacaciones anuales.

Se exceptuarán en este régimen, los porteros y vigilantes, que se regirán por las normas especiales existentes para este personal, así como los productores que trabajan en régimen de jornada continuada o turno seguido, que tienen una jornada de siete horas y media de trabajo efectivo y cualquier otro personal que por disposición legal o naturaleza del trabajo que realice, desarrolle una jornada especial.

La jornada de trabajo en régimen de turno, será de ocho horas consecutivas, con media hora de descanso intercalada, que se aplicará de forma que en ningún momento se produzcan trastornos en la fabricación.

El beneficio de la jornada inferior a cuarenta y ocho horas en la época estival, queda suprimido, siendo expresamente compensado con el aumento de las condiciones económicas que se estipulan en este Convenio, de conformidad con lo dispuesto en la resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, de 7-6-61, dictada en interpretación y aclaración del artículo 50 de la Reglamentación Siderometalúrgica.

Artículo 19. Vacaciones reglamentarias.—Las vacaciones reglamentarias estarán constituidas por veintiún días naturales.

No obstante, se señala que como beneficio "ad personam", podrá abonarse una gratificación al disfrutar el permiso anual reglamentario, por un importe exacto al valor de los días de exceso sobre quince, disfrutados y cobrados en 1970, cuya cuantía será fija para cada productor sin sufrir ninguna modifica-

ción, aunque varíe el número de quinquenios devengados.

Artículo 20. Política de salarios. — Fin primordial del Convenio, es mejorar la productividad de la Empresa, logrando al mismo tiempo elevar la retribución de los productores.

Esto exige aplicar un sistema de organización científica del trabajo, único medio para poder proceder a una correcta clasificación de los puestos de trabajo y valoración de los trabajos correspondientes a cada puesto.

Artículo 21. Sistema de organización del trabajo.—El sistema de racionalización del trabajo que tenemos adoptado para medir correctamente la aportación y esfuerzo de los trabajadores, se basa en las normas de técnica internacional que sigue la S. A. Ibérica Bedaux (Método Bedaux), especialista en estas cuestiones y legalmente reconocida por nuestro Ministerio de Trabajo.

Artículo 22. Calificación de los puestos de trabajo.—Una vez determinados los puestos de trabajo, la calificación de cada uno se lleva a efecto estudiando y valorando todas las circunstancias que concurren en los cometidos inherentes al mismo (temperaturas, ambiente, penosidad, etc.) y las condiciones de aptitud que deben reunirse para desempeñarlo con perfección (formación, conocimientos, constitución física, etc.), haciendo abstracción total de la persona que lo esté ocupando. Hecha la calificación se atribuirá a cada puesto el personal más idóneo.

Artículo 23. Valoración de los trabajos.—Constituye la base o fundamento de la puesta a control y de la forma de retribuir al personal. La cantidad, calidad y circunstancias del trabajo realizado, por un productor, comparándolas con el tiempo que invirtió, permite valorar su trabajo con toda exactitud.

Para valorar el trabajo se utiliza como unidad de medida el punto, cuya definición es: la cantidad de trabajo que desarrolla un operario normalmente capacitado, durante un minuto de tiempo, cuando trabaja al ritmo o actividad normal, incluido en el mismo el reposo compensador del esfuerzo.

Artículo 24. Clasificación de los trabajos.—La Empresa tiene el máximo interés en valor en puntos, el mayor número posible de trabajos, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho. Ambas partes se comprometen a facilitar y realizar la valoración directa de todos los trabajos que sus características lo permitan, con objeto de reducir al mínimo posible los valores indirectamente. En razón de las circunstancias que en cada trabajo concurren, es procedente establecer y considerar los siguientes casos:

a) Trabajos valorados directamente. — La gran mayoría de los trabajos se pueden valorar en puntos, siguiendo un método de cronometraje directo. Una vez establecido el método operatorio de ejecución, cada trabajo tiene en puntos un valor único.

b) Trabajos valorados indirectamente. —

Es inevitable que existan o surjan algunos trabajos de especiales características o de gran variabilidad, que hacen muy difícil el cronometraje directo. Estos casos se valoran por métodos indirectos, tal como datos estadísticos, participación en la producción, etcétera, e incluso por estima o apreciación personal de sus superiores, que se denomina "Plus voluntario".

c) Trabajos circunstanciales. — Causas esporádicas o de fuerza mayor, como un corte de energía eléctrica, carencia de materias primas, paradas de un horno o de otras instalaciones, etc., puede ser causa de que algunos productores queden sin trabajo y se les ocupe en otros circunstanciales, cuya modalidad de ejecución será señalada por la Dirección de la Empresa.

d) Trabajos secundarios. — Con carácter general el personal dedicado a labores secundarias (barrido y limpieza de fábrica, servicios higiénicos, recados, etc.), no trabajará normalmente bajo la modalidad de incentivos y percibirá las cantidades asignadas como "Pluses".

Artículo 25. Aplicación práctica. — Para ejercer el necesario control, cada productor está obligado a rellenar y reclamar su hoja de trabajo, anotando en ella con la mayor exactitud posible todos los trabajos realizados durante la jornada, tiempos empleados, incidencias ocurridas, etc.

Cada hoja de trabajo, al término de la jornada, será cuidadosamente revisada en todos los casos por el mando correspondiente, quien anotará en la misma las observaciones o reparos pertinentes, responsabilizándose con su firma.

La oficina de organización, con las hojas de trabajo a la vista, procederá en la siguiente forma:

a) Trabajos valorados directamente. — Como estos trabajos tienen asignados su respectivo valor en puntos, la suma de todos ellos representa el valor total en puntos de los distintos trabajos realizados durante la jornada.

De este total de puntos se descuentan los 60 P.H. exigibles para la percepción del salario convenio y los puntos restantes se multiplicarán por el precio del punto señalado en el capítulo de retribuciones, con lo cual se obtiene la prima o incentivo que corresponde a la jornada.

b) Trabajos valorados indirectamente. — La valoración indirecta se aplica, generalmente, a personal profesional cualificado (taller mecánico, eléctrico, albañiles, etc.), por razón de las especiales circunstancias que concurren en su trabajo.

Unos cuadros establecidos mediante un detenido estudio da directamente el valor en pesetas del "incentivo" que a cada uno corresponde, en razón de factores tales como actividad, calidad, etc., cuya determinación se hace generalmente por apreciación personal de sus mandos. Al ser pagados podrá figurarse en nómina dentro de la misma casilla que los incentivos directos.

c) Trabajos circunstanciales. — En condiciones normales los trabajos circunstanciales se presentan pocas veces; en general son de difícil previsión y de gran variabilidad. La retribución será en función de la modalidad que se haya seguido para ejecutar el trabajo.

d) Trabajos secundarios. — El personal dedicado a estos trabajos percibirá el "jornal diferencial", a no ser en aquellos casos en que la Dirección estime que la actividad de trabajo de algún productor alcance la mínima exigible; cuando esto suceda, percibirá el "jornal convenio".

Artículo 26. Actividades y su clasificación. — Se entiende por ritmo o actividad, la diligencia y eficacia con que un individuo realiza un trabajo. En el sistema Bedaux, la actividad se valora en puntos, usando la escala numérica que varía entre 0 y 80. Destacan por su significado los siguientes:

A) Actividad mínima exigible. — Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido, conocedor de su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin grave fatiga física ni mental, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad.

Como elemento comparativo, puede equipararse a la velocidad y ritmo de movimiento que desarrolla un individuo de constitución normal, que andando sobre un suelo horizontal, llano, recorre, a la temperatura de 10/18° C., 1,25 metros por segundo, que equivale a 4,5 km. H., aproximadamente.

b) Actividad correcta. — Es la desarrollada por un individuo, normalmente constituido, laborioso en su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga física ni mental, con un esfuerzo adecuado y sin detrimento de su integridad. Esta actividad es la que se estima, a los efectos de este Convenio, como el rendimiento "correcto" que define el artículo 73 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Como elemento comparativo, puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal, que andando sobre un suelo horizontal, llano, recorre, a la temperatura de 10/18° C. y sin carga, 1,40 metros por segundo, que equivale a 5 km. H., aproximadamente.

c) Actividad óptima. — Es la que puede desarrollar un individuo normalmente constituido, muy especializado en su trabajo, que lo realiza con un óptimo de efectividad y con un mínimo de gasto, sin pérdida de tiempo y óptimo esfuerzo.

Como elemento comparativo puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal, que andando sobre un suelo horizontal, llano, recorre, a la temperatura de 10/18° C. y sin carga, 1,66 metros por segundo, que equivale a 6 km. H., aproximadamente.

Esta actividad óptima de 80, puede ser superada en determinados casos, por la especial naturaleza del trabajo, por tratarse de

un operario con gran seguridad, destreza y coordinación de movimientos, superiores a los del operario medio, etc. De no concurrir alguna de tales circunstancias especiales, es indudable que existe una anomalía o valoración deficiente y, por ello, las actividades superiores a 80 P.H. podrán ser revisibles en cualquier momento, a juicio de la Dirección.

Artículo 27. Rendimientos y su clasificación. — Los rendimientos guardan relación directa con las actividades, clasificándose, al igual que éstas, en:

a) Rendimientos mínimos. — Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad mínima exigible, por un operario en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

b) Rendimiento correcto. — Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad correcta, por un productor en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

c) Rendimiento óptimo. — Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad óptima, por un productor en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

Artículo 28. Rendimientos computados. — Todos los rendimientos señalados, podrán ser computados cuando la Dirección lo estime procedente, como medias decenales individualizadas o por grupos de mano de obra directa, siempre que no haya variación en el tipo o clase de trabajo.

Artículo 29. Actividades exigibles. — Todo el personal, sin distinción de categorías profesionales, tiene la ineludible obligación de alcanzar el rendimiento que corresponde a la actividad mínima, que en el sistema Bedaux, es la de 60 P. H., sin perjuicio de estar obligado a mantener el rendimiento habitual cuando fuese superior a dicha actividad.

Artículo 30. Período de adaptación. — Es el período de tiempo que transcurre desde que el trabajador se inicia en un trabajo determinado hasta que adquiere la práctica suficiente para ejecutarle correctamente, alcanzando la actividad mínima exigible.

Servirá de orientación el promedio habido en casos semejantes, pero en ningún caso será inferior al 80 por 100 de la actividad mínima exigible, ni el período de adaptación pasará de treinta días naturales, tanto si los trabajos son de especialistas como si son de oficiales de cualquier categoría.

CAPITULO V

Régimen de retribuciones

Artículo 31. Retribución de Convenio. — La retribución que se pacta, absorbe a todos cuantos conceptos se tengan establecidos al entrar en vigor el presente Convenio y se condiciona a una lógica aportación de rendimiento en el trabajo por parte de los productores.

Artículo 32. Personal obrero. — La retri-

bución se compone de los siguientes conceptos:

a) Jornal diferencial. — Tiene por objeto establecer una diferenciación entre las distintas categorías profesionales. Se abonará en domingos, festivos y vacaciones, como asimismo servirá de base para calcular las gratificaciones extraordinarias y quinquenios. (Anexo número 1).

b) Jornal Convenio. — Es el resultante de sumar el jornal diferencial, el plus de actividad y será percibido por todo productor cuando alcance en su trabajo la actividad mínima exigible. (Anexo número 2).

c) Jornal con primas de rendimiento. — La prima es la correspondencia justa y proporcional al esfuerzo realizado en condiciones normales y sin menoscabo del respeto debido a la personalidad humana del trabajador.

El plus de actividad representa un incentivo para alcanzar la actividad 60.

De acuerdo con lo señalado en los artículos 24 y 25, se han establecido dos modalidades para determinar la prima, a saber:

Prima directa. — Se aplica esta modalidad a los trabajos valorados en puntos.

Los valores-punto en razón de las categorías profesionales, se detallan en el Anexo número 3.

A estos valores del punto corresponden como jornales con prima más significativos. Los que se señalan en el Anexo número 4.

Artículo 33. Personal subalterno. — En general es improcedente medir a diario el trabajo que realizan los subalternos, tales como porteros, pesadores, guardas jurados, telefonistas, etc., no sólo por las características del trabajo, sino, también, porque o su volumen, al ser cometidos definidos, no sufre variaciones sensibles, etc. El trabajo a prima no está indicado, porque el rendimiento de estos productores es función de la diligencia y competencia adecuadas a la naturaleza del cometido.

Esto no implica que en algunos casos (conductores de camiones, etc.), la Empresa estima que es procedente organizar el trabajo a prima, en cuyo caso, podrá adoptar las medidas oportunas para implantarlo.

La retribución de este personal se compone de los conceptos siguientes:

a) "Sueldo diferencial". — Será abonado en domingos, festivos y vacaciones y servirá de base para calcular las gratificaciones extraordinarias y quinquenios (Anexo número 6).

b) "Sueldo Convenio". — Es el resultante de sumar al "sueldo diferencial" el "plus de actividad" y será abonado todos los días que se trabaje la jornada completa y que a juicio de sus respectivos superiores, se atiendan con eficacia y buen comportamiento y el debido rendimiento los cometidos que tienen asignados cada puesto de trabajo y aquellos otros que les encomienden para la saturación de su jornada, siempre que encajen dentro de los conocimientos propios de su categoría (Anexo número 6).

Artículo 34. Personal empleado. — El sis-

tema de remuneración adoptado para este personal (Anexo número 7), es el siguiente:

a) "Sueldo convenio". — Es la cantidad mensual que se fija a cada uno, teniendo en cuenta la categoría profesional y el puesto de trabajo. Se abonará el domingo, festivos y vacaciones, gratificaciones extraordinarias y quinquenios.

b) "Sueldos reguladores para determinación de incentivos". — Con el fin de estimular a los empleados a un mejor cumplimiento de sus cometidos, se señala para cada puesto de trabajo un sueldo regulador, en el cual están incluidos, absorbiéndoles, cuantos pluses, horas extras y retribución complementaria pueda derivarse del desempeño de las funciones que cada uno tiene asignadas. Se exceptúan los quinquenios, subsidios y pluses de nocturnidad y ayuda familiar.

La actuación de cada empleado se mide a través de un coeficiente de aplicación, que, multiplicado por el regulador, señala la retribución total.

El coeficiente de aplicación o tanto por ciento, se obtiene sumando los dos conceptos siguientes:

- 1.—Actuación personal.
- 2.—Factores por resultados.

Los valores de estos dos conceptos se determinan por medio de cuadros y tablas confeccionados de antemano, sobre la base de criterios preestablecidos teniendo en cuenta todas las cualidades que concurren en cada puesto de trabajo.

La diferencia entre el sueldo convenio y la retribución total, corresponde al concepto "incentivo mensual" y al dividirla por el número de días laborables, nos dará el incentivo diario.

Los cuadros y tablas que regulan la actuación personal y los factores por resultados (producción), pueden ser variados por la Dirección de la Empresa, con el fin de que no pierdan la finalidad de estímulos para la que han sido creados.

Artículo 35. Pluses. — En la retribución adicional que según determina la vigente legislación laboral, debe percibir el personal en razón de las circunstancias especiales que concurren en su trabajo.

Estos pluses son:

1.º Plus de trabajos excepcionales, penosos, tóxicos o peligrosos. — La Empresa tiene el máximo interés en tomar las medidas a su alcance para evitar, en lo posible, estas clases de trabajos. Si a pesar de ello, algún productor tuviese que realizar trabajos clasificados oficialmente como tales, percibirá la bonificación señalada en el Anexo número 8 o el superior que en el futuro pudiera establecerse.

2.º Plus por trabajo nocturno. — Para la bonificación por trabajo nocturno, se estará a lo dispuesto en el artículo 78 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y se satisfará de acuerdo con los valores que figuran en el Anexo número 9 ó el

superior que en el futuro pudiera determinarse.

Artículo 36. Horas extraordinarias. — El valor de las horas extraordinarias trabajadas, serán abonadas en la cuantía que se detalla en el Anexo número 10.

Se consideran como horas extras las trabajadas después de cumplida la jornada normal de trabajo señalada en el artículo número 18 del presente Convenio.

Artículo 37. Ayuda familiar. — Se procederá de acuerdo con lo establecido en las disposiciones oficiales sobre la materia.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias. — Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, conforme a lo determinado en el artículo 71 de la vigente Ordenanza Laboral y se calcularán bajo la base de quince días la del "18 de Julio" y de treinta días la de Navidad, para todo el personal obrero.

CAPITULO VI

Acción Social, primos y sanciones

Artículo 39. Norma general de adaptación. — En la materia relativa a premios, faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, disposiciones complementarias y vigente Reglamento de Régimen Interior, siempre que no esté en contradicción con las normas establecidas en el presente Convenio, sirviendo de complemento y desarrollo del mismo.

Artículo 40. Premios.

a) Premio de asistencia. — Al objeto de premiar a todo el personal perteneciente a esta Empresa, que durante el año ha asistido al trabajo sin tener más de seis faltas de asistencia, se acuerda conceder dos premios semestrales de mil quinientas pesetas cada uno, a quien no haya faltado ni un solo día en cada semestre; mil doscientas cincuenta pesetas a los que hayan faltado un día; mil pesetas a quien acumule dos faltas y setecientas cincuenta pesetas a quien tenga tres faltas de asistencia en el semestre.

Se consideran faltas de asistencia al trabajo todos los días que durante el año no hayan asistido al trabajo, sea cual fuere su causa, exceptuándose, exclusivamente, las licencias retribuidas, es decir, las vacaciones reglamentarias y las consignadas en el artículo 60 de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas por la cual se rige esta Empresa.

Los períodos a considerar a efectos de estos premios, serán los de los semestres naturales de cada año y los premios serán abonados en los meses de julio y enero, respectivamente.

El Jurado de Empresa podrá realizar cuantas comprobaciones conceptúe oportunas sobre la asignación de este premio.

b) Ayuda por defunción. — Cuando por cualquier causa fallezca un trabajador perteneciente a la plantilla de la Empresa, y en la primera ocasión de percepción de salarios,

todos los trabajadores abonarán cincuenta pesetas con destino a los familiares de la víctima, colaborando la empresa con una cantidad igual al total de la recaudación efectuada.

Esta ayuda de Asistencia Social será entregada, según proceda, con el siguiente orden de prioridad:

- 1.—Viuda o viudo.
- 2.—Hijos.
- 3.—Padres.
- 4.—Hermanos incapacitados para el trabajo.

El Jurado de Empresa, podrá variar este orden de prioridad si concurrieran circunstancias especiales.

Artículo 41. Sanciones. — En razón de las especiales circunstancias derivadas del presente Convenio, se considera necesario adoptar las medidas siguientes:

a) La falta de puntualidad, ya sea en la entrada a fábrica, en empezar la jornada de trabajo o en cesar en el trabajo antes de la hora, llevará automáticamente anexa la pérdida del 25 por 100 del plus de Convenio de la respectiva jornada.

b) La falta de asistencia injustificada, llevará consigo la pérdida del plus Convenio de los días de ausencia, pero además, al reintegrarse al trabajo, se le descontará del plus convenio la cantidad equivalente a la que la Empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social, por los días de ausencia, sin perjuicio de otras sanciones que puedan imponerse.

c) En los cambios de turno o relativos, el personal entrante está obligado a comprobar si existe alguna diferencia o anomalía, bien sea en herramientas, máquinas o elementos de trabajo, en la instalación en la marcha del proceso, etc. Si no formula reparos, dando conocimiento de ellos al mando de su turno, inmediatamente después de hacerse cargo del trabajo, se entiende que presta su conformidad y asume toda la responsabilidad.

En cualquier caso, con independencia de la sanción que pueda corresponderle, el productor responsable de las deficiencias o anomalías, percibirá solamente el salario diferencial.

d) El incumplimiento de cuanto se dispone en el artículo 43 sobre ropa de trabajo, será sancionado, la primera vez, con amonestación escrita, la siguiente, con un día de suspensión de empleo y sueldo y la tercera, se clasificará como falta grave.

1.—Se considerarán faltas graves:

a) Dificultar, o simplemente no colaborar, en cuantos estudios, revisiones o comprobaciones e informaciones, etc., se lleven a efecto por orden de Dirección.

b) No llenar debidamente la hoja de trabajo, de acuerdo con las normas dictadas por la Dirección.

c) Falsear los datos que deben figurar en las hojas de trabajo.

d) La alteración en el método operatorio

establecido, es decir, en la forma de realizar un trabajo, sin la debida autorización.

e) No alcanzar el rendimiento mínimo exigible o el habitual, especialmente al trabajar en equipo, durante más de cuatro días en el plazo de un mes.

f) Cada mando está obligado a ejercer la máxima vigilancia sobre el trabajo (cantidad, calidad, etc.), que se realiza en la sección a su cargo, aunque sea por personal ajeno a la misma, debiendo revisar y comprobar rigurosamente las hojas de trabajo de los productores, que avalará con su firma, señalando por escrito cuantas observaciones sean pertinentes, sin que en ningún caso pueda modificar lo escrito por el productor.

g) No guardar el debido respeto a un superior, compañero o subordinado.

h) Dificultar o no colaborar con el personal encargado de la custodia y vigilancia, porteros, guardas, etc., sobre todo cuando llevan a cabo operaciones de control y registro, que puedan ser ejercidas sobre personas, paquetes y vehículos de cualquier clase.

2.—Se considerarán faltas muy graves:

a) La reincidencia en las faltas graves señaladas.

b) La falta injustificada al trabajo, teniendo que relevar a un compañero. Será atenuante, el haber avisado con la antelación suficiente que haya permitido prever la sustitución.

c) El abandono del trabajo cuando se realiza en turnos, sin haberse hecho cargo del mismo el compañero entrante.

d) Ocasionar deficiencias en el proceso o pérdidas de producción, bien sea como consecuencia de disminuir el rendimiento normal o habitual, o de no prestar la debida atención al trabajo encomendado.

e) La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones, aun cuando el promotor no haya conseguido su objetivo.

3.—Despidos.—Con independencia de aquellos casos en que procede el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, en los que se detallan a continuación:

a) La reincidencia en incitar a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones o la consecución del objetivo, aunque sólo sea parcialmente.

b) Toda falsedad o alteración maliciosa comprobada en las hojas de trabajo, en los datos familiares o personales que cada aspirante ha de consignar en su solicitud de ingreso o en los expedientes médicos o administrativos.

c) Faltar, sin causas justificadas, diez días al trabajo en un período de seis meses, o durante tres días consecutivos.

d) La indisciplina o desobediencia o anomalía en la prestación del trabajo.

e) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo, cuando represente no alcanzar la actividad mínima exigible o la habitual, especialmente al trabajar

en equipo, durante diez días, en un período de seis meses.

f) Organizar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, basando una sola vez cuando se produjera lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.

g) La infidelidad a la Empresa, bien por prestar servicios en empresa competidora, revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, bien por difamar u ofender grave o públicamente a la Empresa o sus Directivos.

Artículo 42. Abandono colectivo del trabajo. — El abandono colectivo del trabajo se considerará como acto de rescisión voluntaria del contrato por parte del trabajador.

CAPITULO VII

Cláusulas de carácter general

Artículo 43. Período de prueba. — A todo ingreso en la Empresa procederá un período de prueba, según la escala vigente Ordenanza de Trabajo señala en su artículo 18.

Durante el transcurso de este período, la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin lugar a reclamación. Al término de la prueba, este personal quedará de plantilla, salvo aquellos que fuesen contratados por un tiempo y obra determinados.

Artículo 44. Ceses.—Plazos de preaviso.— El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa, deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- A) Personal técnico, dos meses.
- B) Personal administrativo, treinta días.
- C) Resto del personal, quince días.

Artículo 45. Reclamaciones.—La Empresa está obligada a proceder en todo momento con la máxima equidad y justicia.

Si por circunstancias especiales, derivadas de un error, defectuosa interpretación o desconocimiento de lo legislado, se cometiera algún equívoco, la Empresa está siempre bien dispuesta a subsanarla, debiendo seguirle las siguientes normas:

Diferencias de efectivo. — En el mismo momento del cobro deberá el trabajador manifestar su disconformidad respecto a la cantidad que percibe, si no coincide con el importe de la nómina o recibo que firma.

Si no lo hiciera, se presupone que ha percibido exactamente la cantidad figurada, no admitiendo posteriormente ninguna reclamación.

Errores en las liquidaciones. — Cuando algún productor al percibir la cantidad que resulta de la nómina o recibo, estimase que se ha incurrido en error en el cómputo o liquidación, presentará en la oficina de personal su reclamación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, quien llevará a efecto las comprobaciones pertinentes.

Cuando la reclamación se refiera a valora-

ción de primas las reclamaciones serán atendidas por la oficina de Organización, que se hará cargo de las reclamaciones por riguroso orden cronológico.

De no estar conformes con la forma en que se haya resuelto la petición, el productor recurrirá a su representante en el Jurado de Empresa.

Otras reclamaciones. — Para formular cualquier otra reclamación, petición o solicitud distinta a las señaladas, se establecen con carácter general, las siguientes normas:

Debe hacerse a través de la línea jerárquica y por escrito; si en el plazo de quince días no ha tenido contestación, entregará directamente en la Secretaría de Dirección una copia de su escrito, recibiendo el oportuno justificante.

De forma tácita debe entenderse que si a los diez días de recibir el acuse de recibo o de presentada la copia en Secretaría, no ha recibido contestación, ha sido denegada su petición.

Si el interesado no está conforme con la resolución adoptada, podrá acudir al Enlace o al Vocal del Jurado de Empresa que corresponde a su categoría, al objeto de que con una mayor aportación de datos, pueda serle de nuevo considerada su petición. De la resolución que se adopte podrá recurrir a la Delegación Provincial de Trabajo u Organismo Oficial que sea competente en el asunto de que se trate. Cualquier otra forma de reclamación, será considerada improcedente.

Sin perjuicio de todo ello, el trabajador podrá hacer uso en todo momento, por razón de plazos totales perentorios y clases de reclamaciones de la vía y oportuno procedimiento legal vigente.

Artículo 46. Prendas de trabajo. — Con arreglo a lo legislado, se proveerá de prendas adecuadas al personal que por su puesto de trabajo o por su cometido, está oficialmente indicado.

Al resto del personal obrero, la Empresa procurará entregarle para usar en el trabajo, ya sea buzos, petos o traje de faena o bien la cantidad necesaria de tela para que, por su cuenta, puedan confeccionarlo a medida.

Con objeto de tener repuesto, la Empresa entregará la primera vez, cuando el productor haya ingresado con carácter fijo, dos piezas, y anualmente serán renovadas una en el mes de enero y otra en el de julio de cada año.

Al personal de nuevo ingreso se le renovarán las prendas en los meses indicados para unificar la totalidad del personal, pero deben llevarlas usando un mínimo de cuatro meses.

Su uso deberá ajustarse a las siguientes normas:

- a) Los usuarios se obligarán a permanecer con ellas durante el trabajo.
- b) Deberán estar en las debidas condiciones de presentación, conservación y lim-

pieza, corriendo a su cargo el lavado y planchado de las mismas. Como mínimo, estarán bien limpias y cosidas en la jornada siguiente al día de descanso semanal.

c) Si durante la vida asignada a las prendas, sus usuarios causaren baja en la Empresa, están obligados a devolverlas.

d) Habrán de devolver las prendas viejas siempre que les sean entregadas otras nuevas.

e) Las prendas no se podrán retirar del centro de trabajo más que para su limpieza en los días señalados.

f) La Empresa podrá marcar dichas prendas con los distintivos, letras o nombres que estime convenientes.

g) Si antes de cumplir el tiempo de vida señalado para las prendas, éstas se deteriorasen excesivamente por el mal uso, la entrega al trabajador de una prenda nueva le obliga a pagar su importe, que le será descontado del salario correspondiente.

Todo lo anteriormente expuesto, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 88 de la Ordenanza de Trabajo sobre tal material y competencia que en tal sentido se atribuye en aquél a la Delegación de Trabajo.

Artículo 47. Personal con capacidad disminuída. — Los Servicios Médicos de la Empresa y siempre a petición de los interesados, señalará los productores que deban ser calificados como "Reducidos de capacidad para determinados trabajos", haciendo constar éstos y el tanto por ciento de reducción comparado con un productor normal que desempeñe los mismos cometidos.

Quien no merezca esta calificación, se entiende, sin excepción, que está normalmente capacitado para toda clase de labores.

Aquellos que no estén conformes con la determinación adoptada por los Servicios Médicos, lo expondrán ante el Jurado de Empresa, quien, si lo conceptúa procedente, podrá acudir al Tribunal Médico Provincial.

La Empresa estima que la "Actividad mínima exigible" para estos productores calificados como reducidos de capacidad y hasta un máximo del 5 por 100 de su plantilla, sea la resultante de descontar a 60 el porcentaje de reducción asignado, si bien no percibirán sobre su jornal mínimo, ninguno de los beneficios económicos establecidos para el resto del personal, hasta no alcanzar realmente las mismas actividades señaladas para éstos, sin concesiones especiales de ninguna clase.

CAPITULO VIII

Cláusula final

Artículo 48. Derecho supletorio. — En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas vigentes de la Ordenanza del Trabajo de las Industrias Siderometalúrgicas, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás disposiciones oficiales de obligado cumplimiento.

Firmas (ilegibles).

Anexo núm. 1

CATEGORIAS	Jornales diferenciales
Peón.....	225,-
Especialista.....	232,-
Oficial 3. ^a	234,-
Oficial 2. ^a	241,-
Oficial 1. ^a	248,-

Anexo núm. 2

CATEGORIAS	JORNAL DIFERENCIAL O DE CONVENIO CON ACT.=60		
	Jornal	Convenio	Total
Peón.....	225,-	5,-	230,-
Especialista.....	232,-	5,-	237,-
Oficial 3. ^a	234,-	9,-	243,-
Oficial 2. ^a	241,-	14,-	255,-
Oficial 1. ^a	248,-	18,-	266,-

Anexo núm. 3

Valores del punto para primas directas

CATEGORIAS	Ptas. punto
Peón.....	1.10
Especialista.....	1.15
Oficial 3. ^a	1.25
Oficial 2. ^a	1.30
Oficial 1. ^a	1.35

Anexo núm. 4

Jornales con primas directas por día a distintas actividades con totales incluidos Plus de Actividad

CATEGORIAS	ACTIVIDADES			
	Mínima exigible J Dif. = 60 P.H.	Correcta = 67,2 P.H.	Optima = 80 P.H.	Plus+Prima total
Peón.....	5	230,-	68,80	293,80
Especialista.....	5	237,-	71,70	303,70
Oficial 3. ^a	9	243,-	81,50	315,50
Oficial 2. ^a	14	255,-	89,40	330,40
Oficial 1. ^a	18	266,-	96,30	344,30

Anexo núm. 5

Cuadros de valores del Plus Voluntario incluido el Plus de Actividad

Coficiente Letras: Calificación mando inmediato
Coficiente Números: Calificación mando superior

N/L	A	B	C
0	-	-	-
1	5,-	49,-	68,80
2	49,-	68,80	93,-
3	68,80	93,-	137,-
4	93,-	137,-	181,-

Peón.....

N/L	A	B	C
0	-	-	-
1	5,-	51,-	71,70
2	51,-	71,70	97,-
3	71,70	97,-	143,-
4	97,-	143,-	189,-

Especialista.....

N/L	A	B	C
0	-	-	-
1	9,-	59,-	81,50
2	59,-	81,50	109,-
3	81,50	109,-	159,-
4	109,-	159,-	209,-

Oficial 3.^a.....

N/L	A	B	C
0	-	-	-
1	14,-	66,-	89,40
2	66,-	89,40	118,-
3	89,40	118,-	170,-
4	118,-	170,-	222,-

Oficial 2.^a.....

N/L	A	B	C
0	-	-	-
1	18,-	72,-	96,30
2	72,-	96,30	126,-
3	96,30	126,-	180,-
4	126,-	180,-	234,-

Oficial 1.^a.....

Anexo núm. 9
Plus por trabajo nocturno

CATEGORIA	QUINQUENIOS						
	0	1	2	3	4	5	6
Peón.....	45,-	47,-	50,-	52,-	54,-	56,-	59,-
Especialista.....	232,-	232,-	232,-	232,-	232,-	232,-	232,-
Oficial 3. ^a	234,-	234,-	234,-	234,-	234,-	234,-	234,-
Oficial 2. ^a	241,-	241,-	241,-	241,-	241,-	241,-	241,-
Oficial 1. ^a	248,-	248,-	248,-	248,-	248,-	248,-	248,-

Subalternos: Percibirán por hora el 20% del valor resultante de dividir el respectivo Sueldo Diferencial, incrementando con sus respectivos quinquenios, entre 240.

Empleados: Se procederá en la misma forma anterior, pero tomando el Sueldo Convenio.

Anexo núm. 10
Valores horas extraordinarias
PERSONAL OBRERO

CATEGORIA	QUINQUENIOS						
	0	1	2	3	4	5	6
Peón.....	40	56,-	59,-	62,-	64,-	67,-	70,-
Especialista.....	225,-	225,-	225,-	225,-	225,-	225,-	225,-
Oficial 3. ^a	234,-	234,-	234,-	234,-	234,-	234,-	234,-
Oficial 2. ^a	241,-	241,-	241,-	241,-	241,-	241,-	241,-
Oficial 1. ^a	248,-	248,-	248,-	248,-	248,-	248,-	248,-

PERSONAL SUBALTERNO

CATEGORIA	QUINQUENIOS						
	0	1	2	3	4	5	6
Chófer camión.....	7.440	7.440	7.440	7.440	7.440	7.440	7.440
Pesadores.....	6.900	6.900	6.900	6.900	6.900	6.900	6.900
Guardias Jurados y Telefo.	6.820	6.820	6.820	6.820	6.820	6.820	6.820
Porteros.....	6.750	6.750	6.750	6.750	6.750	6.750	6.750

Anexo núm. 6
Retribución del personal subalterno

CLASIFICACION	Sueldos Diferenciales	Plus Actividad por día de trabajo correcto	Sueldo Convenio
Chófer camión.....	7.440	86,-	9.590
Pesador.....	6.900	98,-	9.350
Guarda Jurado.....	6.820	115,-	9.695
Portero 12 horas.....	10.125	185,-	14.750
Telefonista-Recepcionista.....	6.820	100,-	9.320

Anexo núm. 7

Remuneración empleados

N.º Op.	PUESTO DE TRABAJO	Sueldo Convenio	Tueldo Regulador	Complemento Incentivo
1	Jefe de Fábrica n.º 2.....	10.860	17.325	2.500
1	Jefe Adm. y de Of. Técnica Organ.....	10.020	17.200	2.500
1	Jefe Talleres y Mantenimiento.....	10.860	17.150	2.500
1	Jefe Fundición y Anexos.....	10.860	14.900	2.500
1	Jefe Fundión de Cátodos.....	10.020	14.900	2.500
1	Jefe Taller Eléctrico.....	9.290	14.325	2.500
1	Jefe Fundición y Anexos.....	10.860	14.150	2.500
1	Jefe de Electrólisis.....	9.290	12.325	2.400
1	Contramaestre de Taller Mecánico.....	8.445	12.325	2.400
1	Delineante-Proyectista.....	8.980	11.650	2.400
1	Contramaestre de Fundición.....	8.270	10.375	2.400
1	Encargados de Fundición.....	7.600	10.375	2.400
3	Encargado de T. Mecánico y At. G.....	7.600	9.650	2.250
1	OFICINAS Y LABORATORIO:			
1	Jefe Sección Laboratorio.....	10.860	12.975	2.400
1	Jefe Oficina Personal.....	8.830	12.675	2.400
1	Jefe Almacén.....	8.830	12.675	2.400
1	Analista del Laboratorio.....	8.670	12.675	2.400
1	Of. Adm. As. Grales. y Compras.....	8.140	11.575	2.400
1	Técnico Org. y Cont. Analítica.....	8.140	11.575	2.400
1	Of. Adm. Oficina Personal.....	7.670	10.550	2.400
1	Técnico Organización y Adm.....	7.670	10.550	2.400
1	Of. Adm. Of. Almacén Fca. n.º 1.....	7.670	9.775	2.250
1	Of. Adm. Of. Almacén y varios.....	7.670	9.775	2.250
1	Taquimecanografía.....	7.280	9.150	2.250
1	Auxiliar Organización.....	7.100	8.500	2.250
1	Auxiliar Laboratorio.....	7.100	8.125	2.250
1	Mecanografía.....	7.100	8.125	2.250
2	Auxiliar Administrativo tipo A.....	7.100	8.125	2.250
1	Auxiliar Administrativo tipo B.....	7.100	7.500	2.250
1	Aspirante Administrativo.....	4.500	4.500	300
1	SERVICIOS:			
1	Aux. Técnico Sanitario S. M. E.....	7.980	8.500	2.100

Anexo núm. 8

Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

Por jornada completa.....	45,- pesetas
Por media jornada o inferior.....	23,- pesetas

2378

Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Palencia

Instalación eléctrica

A los efectos previstos en el Decreto 2619/1966, de 20 de octubre de 1966, se abre información sobre la siguiente instalación eléctrica:

PETICIONARIO.—Sr. D. José Antonio Hevia Corte.

FINALIDAD.—Suministro de energía eléctrica para la construcción de almacén en carretera de Palencia-Villada - km. 1.

CARACTERISTICAS.— Centro de transformación de 50 KVA.

PRESUPUESTO.— 610.000,00 pesetas.

PROCEDENCIA DE LOS MATERIALES.— Nacional.

Todas aquellas personas o entidades que se

consideren afectadas por la petición, podrán presentar sus escritos con las alegaciones que estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir de la publicación de este anuncio, en esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria, plaza San Lázaro, número 5.

Palencia 3 de julio de 1974.—El Delegado provincial, Juan Manuel Mateo Echevarría.
2415

COMISARIA DE AGUAS DE LA CUENCA DEL DUERO

Relación de sancionados en la provincia de Palencia por contravención al Reglamento de Policía de Aguas y sus Cauces aprobado por Decreto de 14 de noviembre de 1958, durante el mes de la fecha.

NOMBRE Y APELLIDOS DEL DENUNCIADO	CLASE DE FALTA	LUGAR DE LA CONTRAVENCIÓN		RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE	
		Cauce público	Término municipal	Sobre las obras de instalación	Importe de la multa
Alejandro Espinosa Caminero	Riego no autoriza.	Valdavia	Renedo de Valdavia	Cesar riego	100 Ptas.
Carlos Sánchez Matía	» »	Pisuerga	Soto de Cerrato	»	500 »
Félix Arroyo Andrés	» »	Castrillejo	Herrera de V.	»	300 »
Serviliano Herrero Herrero	» »	Maderazo	Alba de Cerrato	»	1.000 »
Julio Gutiérrez de la Fuente	» »	»	Población de Cerrato	»	300 »
Julián Andrés Ruiz	» »	»	Cubillas de Cerrato	»	2.000 »
Demetrio Acitores	» »	Valdecañuelas	Torquemada	»	500 »
Máximo Ortega Baranda	» »	Pisuerga	Soto de Cerrato	»	1.000 »
Amador Herrero Herrero	» »	Maderazo	Población de C.	»	1.500 »
Alberto Casero Díez	» »	Pisuerga	Torquemada	»	400 »
Aurelio Ayuso Pastor	» »	»	Reinoso de Cerrato	»	800 »
Grupo Sindical Santa Lucía	» »	»	»	»	2.000 »
Senén Hortelano Monje	» »	Maderazo	Cevico Navero	»	500 »
Teodoro Salazar Vaca	Aprov. de aguas	Valdecañas	Torquemada	Cesar aprov.	250 »
Fernando López Asensio	» »	»	Valdecañas de C.	»	300 »
David del Blanco Martínez	Defensa sin autor.	Carrión	Saldaña	Demoler	2.000 »
Unión Explosivos Riotinto, S. A.	Vertido aguas res.	»	Guardo	Cesar vertido	10.000 »
Felipe Calleja Ruiz	Extrac. áridos	»	La Serna	Asegurar agua en Izán	7.500 »

Valladolid 28 de junio de 1974.—El Comisario Jefe de Aguas (ilegible).

2394

AUDIENCIA TERRITORIAL DE VALLADOLID

PRESIDENCIA

Hallándose vacantes en la actualidad los cargos de Justicia Municipal que a continuación se relacionan, se convoca por la presente el correspondiente concurso para la provisión de dichos cargos, a fin de que, los que deseen tomar parte en él, presenten ante el Juzgado de primera instancia correspondiente la solicitud y documentos que previenen las disposiciones orgánicas vigentes, en el término de un mes, a partir de la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Juez de Paz sustituto

Santibáñez de Ecla

Fiscal de Paz sustituto

Ribas de Campos.

Calzadilla de la Cueva.

Villarmentero de Campos.

Lavid de Ojeda.

Valladolid 5 de julio de 1974.—El Secretario de Gobierno, Federico de la Cruz.—
V.º B.º: El Presidente, Jaime Castro.

2433

Administración de Justicia

Juzgados de primera instancia e instrucción

PALENCIA.—NUM. 1

Don Juan Segoviano Hernández, Magistrado, Juez de instrucción número 1 de Palencia y su partido.

Por el presente se hace saber: Que el día 30 del actual, y hora de las doce, tendrá lugar en la Sala Audiencia de este Juzgado, tercera, pública y judicial subasta, del vehículo que se dirá, embargado al penado Bonifacio Soto Ramón, para garantizar las responsabilidades civiles, al mismo exigidas en sumario 18 de 1972, por robo.

Vehículo que se subasta

Una furgoneta marca Renault 4 L., matrícula P. 13.061, tasada pericialmente en 12.000 pesetas.

ADVERTENCIAS

Que para tomar parte en la subasta deberán los licitadores, consignar previamente en

la mesa de este Juzgado, una cantidad igual al menos, al diez por ciento de su valor.

Que por salir a tercera subasta, lo hace sin sujeción a tipo.

Dado en Palencia a seis de julio de mil novecientos setenta y cuatro. — Juan Segoviano Hernández. — El Secretario judicial, Jesús Seoane.

2436

Administración Municipal

ALAR DEL REY

EDICTO

Acordado por el Ayuntamiento pleno de esta villa y no habiéndose interpuesto reclamaciones al pliego de condiciones que ha de regir para la subasta de 150 chopos papeleros sitios en Becerril del Carpio, publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, número 75, de fecha 25 de junio de 1974, se anuncia subasta pública con sujeción a las siguientes cláusulas:

OBJETO. — Enajenación de 150 chopos papeleros sitios en Becerril del Carpio, pago en la Mimbraja.

TIPO. — 93.600 pesetas en alza.
PROPOSICIONES. — Se admitirán durante los veinte días hábiles, contados desde el siguiente hábil al en que se publique este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, procediéndose a la apertura de plicas al siguiente día hábil, a las dieciséis horas, en la Secretaría del Ayuntamiento.
GARANTIA PROVISIONAL Y DEFINITIVA. — El dos por ciento del tipo de licitación y el cuatro por ciento del precio de la adjudicación respectivamente.
EXPEDIENTE. — Se encuentra en la Secretaría del Ayuntamiento donde podrá ser examinado durante el plazo de presentación de proposiciones.

DURACION DEL CONTRATO. — Seis meses, a partir de la fecha de adjudicación definitiva de la subasta.

MODELO DE PROPOSICION. — Las proposiciones para tomar parte en esta subasta se reintegrarán con timbre del Estado de seis pesetas y municipal de diez pesetas, acompañándose en sobre cerrado con la plica la carta de pago de haber constituido la garantía provisional y la declaración de no estar afecto de incapacidad con sujeción la plica a este modelo.

D. ..., mayor de edad, vecino de ... (...), calle ..., número ..., con Documento Nacional de Identidad número ..., en nombre propio o en representación de ..., enterado del anuncio publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de fecha ..., número ..., y de las condiciones que se exigen para tomar parte en la subasta de 150 chopos papeleros sitos en Becerril del Carpio, ofrece por el remate la cantidad de ... (en letra y número).
 Lugar, fecha y firma.

Alar del Rey 6 de julio de 1974. — El Alcalde, Pablo Guaza Pastor.

2426

BOADILLA DEL CAMINO

EDICTO

En cumplimiento de lo que dispone la Ley de Régimen Local vigente, se hace público que durante el término de quince días se hallará de manifiesto en la Secretaría de este Ayuntamiento, el expediente de modificaciones de créditos número 1, por medio de superávit, dentro del presupuesto ordinario vigente, a los efectos de su examen y reclamaciones procedentes.

Boadilla del Camino 5 de julio de 1974. — El Alcalde (ilegible).

2432

CALZADA DE LOS MOLINOS

EDICTO

Aprobado por la Corporación municipal el Pliego de Condiciones económico - administrativas que ha de servir de base para la venta en pública subasta de los lotes de terrenos municipales, sitos en "Corro de las escuelas", "Calle de la Hermandad", "Calle

de las Eras", "Camino de La Abadía" y el "Camino de Calzadilla", el mismo se halla expuesto al público por espacio de OCHO DIAS en la Secretaría municipal, a fin de oír reclamaciones.

Calzada de los Molinos 4 de julio de 1974. — El Alcalde (ilegible).

2434

SALDAÑA

ANUNCIO

Subasta para la adjudicación de las obras de construcción de un Mercado Comarcal de Ganados, en la villa de "Saldaña" (Palencia).

De conformidad con el artículo 25 y disposición adicional 1.ª del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9 de enero de 1953 y no habiéndose presentado reclamación alguna contra el pliego de condiciones, se anuncia la siguiente subasta:

1.º OBJETO. — La presente subasta tiene por objeto la adjudicación de las obras de construcción de un Mercado Comarcal de Ganados en la villa de Saldaña.

2.º DURACION. — La obra o suministro deberá realizarse en el plazo de seis meses siguientes a la adjudicación definitiva de la subasta.

3.º TIPO DE LICITACION. — El tipo de licitación es de "once millones novecientas setenta y dos mil ochocientos ochenta y nueve pesetas" (11.972.889,00 pesetas).

4.º NORMAS SOBRE MEJORAS. — Los licitadores podrán limitarse a cubrir el tipo de licitación o bien mejorarle, consignando el tanto por ciento de bonificación.

No será tenida por correcta ni válida la proposición que contenga cifras comparativas, como, por ejemplo, la expresión de: "tanto por ciento menos de la proposición más ventajosa", y conceptos análogos.

5.º GARANTIA O FIANZA PROVISIONAL. — Los licitadores deberán prestar una fianza provisional del 2 por 100 del tipo de licitación y podrá constituirse en metálico o valores públicos en la Depositaria municipal o Caja General para asegurar a la Corporación que constituirán la definitiva y formalizarán el contrato.

6.º GARANTIA O FIANZA DEFINITIVA. — El adjudicatario deberá prestar una fianza definitiva de la cantidad que resulte de la aplicación de los porcentajes del artículo 82 del Reglamento de Contratación.

7.º EXPOSICION DE DOCUMENTOS. — Los pliegos, proyectos y demás antecedentes podrán ser examinados y tomar las notas que se precisen en las Oficinas de Secretaría, a petición de los interesados, durante las horas de diez a trece.

8.º DOCUMENTOS QUE DEBE ACOMPAÑAR TODA PROPOSICION. — A cada proposición se acompañarán los siguientes documentos:

a) Documento que acredite la constitución de la fianza provisional.

b) Declaración en que el licitador afir-

ma, bajo su responsabilidad no hallarse comprendido en ninguno de los casos de incapacidad o incompatibilidad señalados en los artículos 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9 de enero de 1953.

c) Los documentos que acrediten su personalidad jurídica

d) Carnet de Empresa con responsabilidad.
 9.º MODELO DE PROPOSICION. — Don ..., de profesión ..., que vive en ..., con domicilio en ..., en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar, toma parte en la subasta del Ayuntamiento de ..., anunciada en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, número ..., de fecha ..., a cuyos efectos hace constar:

a) Ofrece el precio de licitación rebajado en ... tanto por ciento.

b) Bajo su responsabilidad declara no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad e incompatibilidad previstas en los artículos 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

c) Acompaña documento acreditativo de haber constituido fianza o garantía provisional.

d) Acompaña los documentos que acreditan su personalidad jurídica.

e) Acepta cuantas obligaciones se deriven del pliego de condiciones.

... a ... de ... de 19....

El Licitador,

10. PRESENTACION DE PLICAS. — Las propuestas y documentos que las acompañen se presentarán en sobre cerrado que podrá ser lacrado y precintado, y en el que figurará la inscripción "PROPOSICION PARA TOMAR PARTE EN LA SUBASTA DE ADJUDICACION DE OBRAS MERCADO", en el Registro de Entrada de las Oficinas de Secretaría, hasta el día anterior al de la apertura de plicas.

11. APERTURA DE PLICAS. — Tendrá lugar en el despacho de la Alcaldía, en las Casas Consistoriales, a las DOCE HORAS del día siguiente de transcurridos veinte días desde la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial del Estado".

12. BASTANTEO DE PODERES. — Cuando la propuesta se formule por medio de representante que acredite tal condición, será bastanteado, a costa del licitador, por el Secretario de la Corporación.

Saldaña 3 de julio de 1974. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º: El Alcalde (ilegible).

2424

SALDAÑA

ANUNCIO

La Corporación de mi presidencia, en sesión celebrada el día 2 de julio de 1974, resolviendo el primer período de licitación del concurso-subasta convocado para la venta de 4.500 metros cuadrados de terreno al pago de "El Soto", para la construcción de apartamentos, cuya apertura de pliegos de "Refe-

rencias" tuvo efecto el día 11 de junio de 1974, ha acordado admitir el presentado por don Moisés Díez Fontecha, para pasar a la segunda parte de la licitación, por ofrecer mayores ventajas, siendo el único presentado.

Asimismo se anuncia, en cumplimiento de lo dispuesto en la norma 3.ª del artículo 39 del Reglamento de Contratación de 9 de enero de 1953, que transcurridos que sean veinte días hábiles desde la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia y en el primero siguiente hábil, tendrá lugar en el salón de actos de la Casa Consistorial, a las doce horas, el acto de apertura de los segundos pliegos, que contienen la oferta económica, para cuyo acto se entenderán citados todos los licitadores.

Saldaña 3 de julio de 1974. — El Alcalde (ilegible).

2428

SALDAÑA

ANUNCIO

Acordado por el Ayuntamiento y cumplidos los trámites reglamentarios se anuncia a subasta pública el arrendamiento de la antigua Casa Consistorial del extinguido Ayuntamiento de Villafruel, bajo las siguientes condiciones:

OBJETO. — Subasta del uso y aprovechamiento de la finca urbana denominada antigua Casa Consistorial de Villafruel.

TIPO DE LICITACION. — El tipo base de licitación o canon anual será de "mil quinientas pesetas".

PLAZO DE DURACION. — Un año prorrogable.

PAGO DE LA RENTA. — Dentro del primer mes del plazo de duración del contrato.

PLIEGO DE CONDICIONES. — El pliego de condiciones está expuesto en la Secretaría municipal durante el plazo de exposición de este edicto.

FIANZA PROVISIONAL Y DEFINITIVA. — Para tomar parte en la subasta se fija en el cuatro por ciento del tipo de licitación y la definitiva en el seis por ciento del precio de adjudicación.

PROPOSICIONES. — Se presentarán, ajustadas al modelo, en la Secretaría del Ayuntamiento durante los diez días hábiles al de la publicación de este edicto en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, a las horas de oficina, de once a una.

APERTURA DE PLIEGOS. — Tendrá lugar el primer día hábil siguiente, después de transcurridos los diez de exposición de este edicto, en el Salón de Actos del Ayuntamiento, a las ONCE horas de la mañana.

MODELO DE PROPOSICION. — Las proposiciones se ajustarán al siguiente modelo:

D. ..., con domicilio en ..., con D. N. de Identidad número ..., expedido en..., el ... de ... de ..., en plena posesión de su capacidad jurídica de obrar, en nombre propio

(o en representación de ...), toma parte en la subasta para la adjudicación del arrendamiento de la finca urbana anunciada por ese Ayuntamiento en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, número ... de fecha ..., a cuyo efecto hace constar:

1.º Que ofrece el precio o renta anual de ... pesetas.

2.º Que bajo su responsabilidad declara no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad e incompatibilidad previstas en los artículos 4 y 5 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

3.º Que acompaña documento acreditativo de la constitución de la garantía provisional para tomar parte en la subasta.

4.º Que se aceptan todas y cada una de las obligaciones del pliego de condiciones.

(Lugar, fecha y firma del licitador).

Saldaña 1 de julio de 1974. — El Alcalde (ilegible).

2429

VILLAMEDIANA

EDICTO

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa

Hace saber: Que este Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 30 de junio de 1974, ha acordado aprobar el Proyecto Técnico redactado por el Perito Industrial, don Miguel Sandino Andrés, para la "Reforma de la instalación eléctrica del alumbrado público de Villamediana", cuyo acuerdo, juntamente con el expediente y demás documentos, quedan expuestos al público en esta Alcaldía durante el plazo de un mes, a contar desde el siguiente día al de la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, cuyo objeto de que puedan prestarse las reclamaciones que crean convenientes alegar, con respecto a dicho proyecto.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Villamediana 2 de julio de 1974. — El Alcalde (ilegible).

2435

VILLOTA DEL DUQUE

EDICTO

Este Ayuntamiento, en sesión plenaria celebrada el día 4 de julio de 1974, adoptó acuerdo de fusión de su Municipio con los limítrofes de Bahillo, Gozón de Ucieza e Itero Seco.

Para que puedan alegarse cuantas razones se estimen contra dicho acuerdo, queda expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento el propio acuerdo por plazo de treinta días hábiles, y en horas de oficina.

Lo que se hace público para general cono-

cimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15, 2.º del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, de 17 de mayo de 1952. Villota del Duque 5 de julio de 1974. — El Alcalde.

2435

ENTIDADES LOCALES
MENORES

JUNTA VECINAL DE PINO DEL RIO

Anuncio de subasta

Transcurridos que sean veinte días hábiles a contar del siguiente, también hábil, al de la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, tendrá lugar a las doce horas en el local de la Junta vecinal y bajo la presidencia del Sr. Presidente de esta Entidad, la subasta del aprovechamiento de caza menor en el monte denominado "Páramo del Este", "Viejo y Palacios", de la propiedad de esta Junta vecinal e incluido en el Catálogo General de los de Utilidad Pública. Se hace saber asimismo que a las trece horas se realizará la segunda subasta si a ello hubiere lugar. El pliego de condiciones y documentación complementaria se hallan de manifiesto en la Secretaría de la Junta vecinal.

Lo que se publica para general conocimiento y efectos.

Pino del Río 4 de julio de 1974. — El Presidente, Ceferino Calle.

2437

JUNTA VECINAL DE VALLESPINOSO
DE CERVERA

EDICTO

Formados por el Ayuntamiento los padrones que a continuación se relacionan, correspondientes al año 1974, quedan de manifiesto al público, por término de quince días hábiles, durante los cuales podrán examinarlos los interesados e interponer las reclamaciones que estimen oportunas, advirtiendo que pasado dicho plazo, no se admitirá ninguna, llevándose a efecto el cobro de las cuotas con arreglo a las disposiciones en vigor.

Lo que se hace público para conocimiento y efectos.

Padrones expuestos

Reparto del pago de Contribución Territorial y Seguridad Social de montes públicos del término y servicio de Plagas del Campo.

Vallespinoso de Cervera 2 de julio de 1974. — El Presidente de la Junta, Joaquín Herrero.

2439