



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION Anual 4.240 ptas. Ayuntamientos . 3.180 ptas. Trimestral 1.590 ptas.	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. ^a Carmela Azcona Martinicorena	INSERCCIONES 15 ptas. palabra 500 ptas. mínimo Pagos adelantados
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 53 pesetas De años anteriores: 106 pesetas	Depósito Legal: BU 1 - 1958
Año 1986	Viernes 27 de junio	Número 144

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número tres de los de Burgos.

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo, número 362 de 1985, promovido por el Banco de Castilla, S. A., contra don José María Sáiz Moreno y doña Alicia Hidalgo López, en reclamación de 4.882.345 pesetas de principal y 1.200.000 pesetas presupuestadas para gastos y costas he acordado por providencia de esta fecha, citar de remate a dicha parte demandada, don José María Sáiz Moreno y doña Alicia Hidalgo López, cuyo domicilio actual se desconoce, para que en el término de nueve días se persone en los autos, y se opongá si le conviniere, habiéndose practicado embargo sobre los siguientes bienes propiedad de los demandados, sin previo requerimiento de pago dado su ignorado paradero.

Unas ochenta fincas de cultivo de cereales, legumbres, etc., en término de Revilla del Campo.

Vivienda letra E, mano centro, de la planta quinta, en la Avda. del Cid, 87.

Vivienda señalada con la letra D, en la planta octava, en la Avenida del Cid, 89.

Finca número 2, de terreno no cereal seco, al sitio de Cimamonte en el Ayuntamiento de Sargentos de la Lora. Tiene una superficie de 97 áreas y 60 centiáreas.

Finca 1, de terreno cereal seco, al sitio de Camamonte del Ayuntamiento

de Sargentos de la Lora. Tiene una superficie de 2 hectáreas y 36 áreas.

Finca 95, de terreno cereal seco, al sitio de Los Prados, en el Ayuntamiento de Sargentos de la Lora. Tiene una superficie de 2 hectáreas y 54 áreas.

Casa en la calle Real, s/n., de Lorrilla de Lora, Ayuntamiento de Sargentos de la Lora.

Edificio destinado a merendero, que consta de planta baja. Tiene una superficie de 200 metros cuadrados. Está situado en el término de Revilla-ruz (Burgos).

De no personarse le parará el perjuicio a que hubiere lugar en Derecho.

Dado en Burgos, a doce de mayo de mil novecientos ochenta y seis. — El Secretario (ilegible).

3567.—5.120,00

Juzgado de Distrito número tres

Cédula de notificación

En autos de juicio de faltas número 383/86, tramitado en este Juzgado sobre imprudencia con daños, se ha dictado la siguiente sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva dice así:

«Sentencia. — En Burgos, a veintisiete de mayo de mil novecientos ochenta y seis. — En nombre de Su Majestad don Juan Carlos I, Rey de España, vistos en juicio oral y público, por doña María Teresa Monasterio Pérez, Juez del Juzgado de Distrito número tres de Burgos, los autos de juicio de faltas número 383/86, a virtud de D.P. número 266/86, procedente del Juzgado de Instrucción número tres de Burgos, figurando como perjudicados Nazario Martín Martín,

mayor de edad, casado, conductor y vecino de Palencia, calle San Antonio, 14, bajo; Carbones Manuel, S. A., domiciliada en Palencia, calle Mayor número 36; María Isabel Gomes Capela, mayor de edad y con último domicilio conocido en 10, Rue de Bruxelles-Toulouse (Francia), y David Gomes Caoela, de dos años de edad, con el mismo domicilio; contra Antonio Da Rocha Capela, mayor de edad, y con el mismo domicilio que los anteriores, sobre imprudencia con daños, en cuyo procedimiento ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Fallo: Que debo de condenar y condeno a Antonio Da Rocha Capela, como autor responsable de una falta de imprudencia simple, resultado daños, a la pena de multa de 3.000 pesetas, con arresto sustitutorio de tres días en caso de impago, pago de costas, y a que indemnice a Carbones Manuel, S. A., en la cantidad de 301.309 pesetas, devengando dicha indemnización desde la fecha de esta resolución hasta su total y completo pago el interés legal del dinero, incrementado en dos puntos. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. — Firmado: María Teresa Monasterio. — Rubricados».

Y para que conste y sirva de notificación en forma a Antonio Da Rocha Capela, David Gomes Capela y María Isabel Gomes Capela, expido el presente para su publicación en el «B. O.» de la provincia, haciéndose constar que la misma no es firme y que en el siguiente día de su publicación puede interponerse recurso de apelación ante el Juzgado de Instrucción número tres de los de Burgos, a veintiocho de mayo de mil novecientos ochenta y seis. — El Secretario (ilegible).

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 2 de abril de 1986 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Río Ródano, S. A.», de Miranda de Ebro (Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Río Ródano, S. A.», suscrito por la Dirección de la misma y el comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 21 de marzo y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el art. 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha de hoy.

Esta Dirección Provincial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 2 de abril de 1986. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Río Ródano, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º — *Ambito funcional.* — El presente Convenio regula las condiciones de trabajo en la Empresa «Río Ródano, S. A.», en todas aquellas cuestiones y actividades, dentro de la Industria Química, que se realicen en los ámbitos de los artículos siguientes:

Art. 2.º — *Ambito territorial.* — El presente Convenio será aplicado en el centro de trabajo que «Río Ródano, S. A.», tiene establecido en Miranda de Ebro (Burgos).

Art. 3.º — *Ambito personal.* — El presente Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial, exceptuando el personal que expresamente se indica: Director, Titulares Superiores, Titulados de Grado Medio, Ayudantes Técnicos, Contramaestres, Jefes Administrativos de 1.ª y 2.ª, Oficial 1.ª, Habilitado Administración, Delineantes Projectistas y Delineantes 1.ª.

Durante su vigencia podrán integrarse dentro del presente Convenio todo el personal que lo desee, por grupos profesionales o individualmente, admitiendo la globalidad de sus condiciones.

Si en las tablas del Convenio faltase la categoría de ese grupo o persona, se haría una nueva creación o se asimilaría de las de otro Centro de la Empresa.

Art. 4.º — *Ambito temporal.* — El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1.º de enero de 1986 hasta el 31 de diciembre de 1986.

El Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las dos partes con un plazo de un mes de antelación a la fecha de su terminación. En el supuesto de no efectuarse su denuncia se entenderá prorrogado por períodos anuales.

En todos los casos de denuncia, se remitirá copia de la misma a la Dirección Provincial de Trabajo.

Art. 5.º — *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 6.º — *Garantías Personales.* — Se respetarán, a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

No causarán baja en la plantilla de la Empresa, excepto a efectos económicos, los trabajadores de la misma que falten al trabajo por detención debida a su participación en manifestaciones, huelgas o cualquier otro motivo político, ni por los delitos previstos en la Ley del automóvil.

Art. 7.º — *Absorción y compensación.* — Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por las disposiciones legales o reglamentarias, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por el presente Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º — *Organización del trabajo.* — La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la Legislación vigente, es facultad de la Dirección.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.º La exigencia de la actividad normal.

2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

4.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que sea cual fuere el nivel profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 9.º — *Clasificación del personal por razón de permanencia.* — Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial. Asimismo podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación Laboral vigente.

Son *trabajadores fijos* los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración.

Son *trabajadores contratados por tiempo determinado* los que contraten por cierto tiempo, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son *trabajadores eventuales* aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito.

Son *trabajadores interinos* los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el Contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito, en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador percibirá una indemnización de 20 días por año o fracción.

Son *trabajadores contratados a tiempo parcial* los que presten sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo.

CAPITULO IV

Ingresos y ocupación de puestos vacantes, periodo de prueba, ascensos, traslados del centro de trabajo, trabajos en distinta categoría, ceses, jornada de trabajo y trabajo a turnos

Art. 10. — *Ingresos y ocupación de puestos vacantes.* — El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales y generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores acogidos a las disposiciones sobre empleo juvenil y perceptores del Subsidio de Desempleo, edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

El trabajador a turno tendrá preferencia sobre los de nuevo ingreso para cubrir un puesto de jornada partida o de día, siempre que reúna las características adecuadas.

Para nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

La Dirección del Centro de Trabajo determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por el personal, a efectos de tomar posesión de su puesto de trabajo.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa él o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de Empresa velará por su aplicación objetiva. A efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en los tribunales, concurso-oposición, concurso de méritos, etc., con voz y con voto. Asimismo harán constar en el acta levantada al efecto sus salvedades.

Art. 11. — *Periodo de prueba.* — El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico no titulado: 3 meses.
- Administrativos: 2 meses.
- Especialistas y no cualificados: 15 días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, la Empresa y el trabajador, podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en plantilla, computándose, a todos los efectos, el periodo de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la Empresa, serán considerados a todos los efectos como tiempo de periodo de prueba.

Art. 12. — *Ascensos.* — Salvo los puestos de confianza, todos los demás ascensos serán por el sistema de concurso-oposición.

Los puestos considerados de confianza son: Administrativos de la Sección de Personal, Chófer y Secretaria de Dirección.

Los puestos de Conserje y Portero, serán provistos por personal propio, capacitado y previa propuesta del Médico de Empresa.

En los concursos-oposición se valorarán los títulos o estudios, puestos y suplencias desempeñadas, antigüedad en la empresa y en la categoría, juicio de sus jefes, expediente personal, cursos, cursillos, etc.

Además de lo anterior, se realizarán pruebas teóricas y/o prácticas sobre conocimientos y operatoria del puesto a desempeñar.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección, será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante el IMAC.

El Tribunal que juzgará las pruebas de aptitud, estará compuesto por el Director del Centro o persona en quien delegue, que presidirá dicho Tribunal, por el Jefe del Departamento al que pertenezca la vacante y por dos vocales designados por el Comité de Empresa, que se procurará sean de superior o igual categoría profesional que las correspondientes a las de las plazas que hayan de cubrirse. El Tribunal así constituido fijará el contenido de las pruebas de aptitud y normas de procedimiento que deberán seguirse, anunciándolas con una antelación no inferior a 15 días a la fecha de celebración de las pruebas, incluyéndose las condiciones requeridas y pudiendo acordarse la celebración de pruebas prácticas y puntuación preferente de antigüedad. Cada uno de los miembros del Tribunal otorgará una puntuación,

dentro de los límites que se fijarán al anunciarse las pruebas, en cuyo momento se fijará igualmente el número de puntos que deben alcanzarse para tener derecho a ocupar la vacante, estableciéndose este número por el cociente de la división de la totalidad de la puntuación obtenida por el número de miembros que componen el Tribunal. Actuará de Secretario sin derecho a otorgar puntuación, la persona que sea designada por la Dirección.

Art. 13. — *Traslados.* — Se estará de acuerdo con lo que el Estado de los Trabajadores especifique al respecto.

Art. 14. — *Traslado del centro de trabajo.* — En el supuesto de que la Dirección pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal, con un año de antelación salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 15. — *Trabajos de distinta categoría.* — La Dirección, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, éste cambio no podrá ser superior al de cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidentes de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 12. La retribución en tanto se desempeña trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría inferior, ésta sustitución no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría, comunicándose a los representantes legales de los trabajadores. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Dirección evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjese por petición del trabajador, éste será por escrito, y su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

Productor polivalente: Sin perjuicio de la vigencia de las normas precedentes y en virtud de la imperiosa necesidad de garantizar el permanente y correcto funcionamiento de ciertas áreas de producción, se crea la figura del productor «polivalente».

Es aquel que, partiendo de un nivel dado, sigue realizando, de manera habitual, los trabajos propios de la categoría valorada, pero aceptando la responsabilidad de la polivalencia, adquiere la categoría y la retribución paralela al puesto a que accede, comprometiéndose a integrarse en el turno rotativo dentro de la categoría asumida, siempre que las circunstancias lo requieran, para suplir a los titulares en las ausencias cíclicas o esporádicas que puedan producirse.

Art. 16. — *Ceses voluntarios.* — Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Los plazos de preaviso serán uniformemente de 15 días para todo el personal conveniado.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no avisó con la antelación debida.

Art. 17. — *Trabajo a turno.* — Se entiende por trabajo a turno el realizado por aquellos trabajadores que por necesidad del puesto que ocupan, tienen que efectuar ocho horas de trabajo en jornada continuada, estando sometidos a la obligación de efectuar o que les efectúen el relevo, que deberá realizarse en el propio puesto de trabajo, utilizando el tiempo necesario para ello.

De acuerdo con lo anterior pueden existir varias clases de trabajo a turno:

1.º Turno total: Consiste en aquel en que el trabajo se realiza en tres turnos de ocho horas cada uno (mañana, tarde y noche) incluyendo sábados, domingos y festivos y que asegura, mediante la constitución de los correspondientes equipos, veinticuatro horas de trabajo diariamente.

2.º Turno parcial: Es igual que el anterior con la diferencia de que descansan los domingos, festivos coincidentes con lunes, viernes y sábados, y además, los sábados ordinarios necesarios para coordinar el trabajo respetando el cómputo anual de horas.

3.º Medio turno: Se realiza trabajando a dos turnos de ocho horas cada uno (de mañana y tarde) y se descansan los domingos, festivos y sábados necesarios para adaptarse a la exigencia de respetar las horas efectivas de trabajo anual.

4.º Turno parcial Analistas proceso: Trabajo de mañana y tarde con corretornos.

5.º Turno Armax: Trabajo de mañana y tarde cubriendo festivos y mañanas de domingo.

La modalidad de estos trabajos, requiere una regulación que tenga en cuenta las especiales circunstancias en que se prestan y las posibles contingencias a que puede dar lugar la necesidad de mantener permanentemente un equipo de trabajo que asegure la prestación de los servicios.

a) Sistema de descansos: Será fijado en el calendario confeccionado para el personal que trabaje a turno, teniendo en cuenta que, en cómputo anual, no exceda las horas pactadas.

En el caso de que por necesidades de producción se planteara la exigencia de trabajar en festivo, se percibirá la prima establecida al efecto, lucrándose del descanso compensatorio.

b) El trabajador a turno que no pueda ser relevado cuando termine la jornada, podrá continuar en su puesto de trabajo, si voluntariamente lo admite, y sin que en ningún caso, pueda exceder de ocho horas, que le serán retribuidas en la forma en que en el apartado correspondiente se señala.

La Empresa procurará avisar al trabajador interesado, con la máxima antelación posible, tan pronto conozca que se ha de producir la ausencia del que ha de entrar al relevo y en tal momento dicho trabajador hará constar si acepta o no la continuidad en el trabajo.

c) Plus de continuidad por falta de relevo. En el caso en que un trabajador no sea relevado, cuando le corresponda el descanso de su jornada y acepte continuar prestando su trabajo, percibirá el plus de turno y un complemento especial de 3.750 pesetas brutas con independencia de las horas trabajadas en exceso, sobre su jornada normal como extraordinarias o, en su caso, el descanso compensatorio acreditado por el exceso de tiempo sobre la jornada normal.

Casos especiales: Si a pesar de todo lo indicado en los apartados anteriores se produjera una falta de relevo, el productor que en ese momento se encuentre cubriendo un determinado puesto y no acepte, voluntariamente, su continuidad durante todo el turno, se compromete a permanecer dos horas más de su jornada laboral, en caso de necesidad muy justificada y siempre que no exista ningún personal disponible, saliente o entrante de turno y siempre que no medie preaviso inferior a cuatro horas para avisar a otro productor.

En el caso de que en un mismo trabajo coexista personal a turno y personal a jornada normal, y se anunciase con antelación suficiente la falta de un relevo, si el personal a jornada normal, voluntariamente, sustituyese al ausente a turno, tendrá derecho a percibir la compensación correspondiente a esta situación, reflejada en el anexo 2.

Las normas del detalle de relevo, forma de hacerlos y demás circunstancias de tiempo que deban concurrir en la organización práctica de esta modalidad de trabajo, se convendrán en el Comité de Empresa y se harán públicas en notas de servicio.

CAPITULO V
Política salarial

Art. 18. — *Régimen retributivo.* — Se entiende por retribución el total de las percepciones señaladas en este Convenio y que percibirán los trabajadores en él encuadrados por la prestación de sus servicios y que consta de:

1.º Salario base: Es la parte de retribución del trabajador señalada por unidad de tiempo, día o mes, en función del nivel o grado profesional. Sirve de base para el cálculo de la antigüedad, la paga de primaveras y los pluses que por Ley se establezca que su cálculo se realice sobre el salario base.

2.º Complemento de grado: Es la parte de retribución que complementa a la anterior, para alcanzar el nivel retributivo correspondiente al puesto de trabajo.

3.º Complemento de antigüedad: Se calcula sobre el salario base, comenzándose a percibir a partir de la fecha en que se cumpla el tercer año de antigüedad en la Empresa, iniciándose su cómputo el 1.º de julio o el 1.º de enero, según que el ingreso haya tenido lugar durante el primero o segundo semestre, respectivamente, del año natural.

Los aumentos por este concepto consistirán en un 2 por 100 anual sobre el salario base, con un límite máximo de un 60 por 100 del mismo.

El complemento inicial de antigüedad, consistirá en un 6 por 100 del salario base. Los aumentos sucesivos se computarán el 1.º de julio o el 1.º de enero, tal como se indica en el primer párrafo de este apartado.

4.º Plus de trabajo a turno: Para el personal que trabaje en régimen de turno, se establece un Plus por dicho concepto, entendiéndose que el valor anual de este Plus, para el turno total, no podrá ser inferior al 15 por 100 del correspondiente salario año de tablas en las condiciones de presencia activa en el ciclo total actual.

En dicho plus están incluidos el complemento de trabajo nocturno y festivos así como la distinta duración y forma de jornada y de descanso con respecto al personal de jornada normal.

5.º Jornada reducida continuada: El productor que por exigencias del servicio durante la jornada continuada de verano tenga que realizar la jornada partida, percibirá un suplemento por día trabajado de 700 pesetas.

6.º Plus «ad personam»: Es el plus asignado atendiendo a circunstancias personales. Siendo una percepción fija por su cuantía y periódica por su vencimiento e integrada en el concepto de salario, puede ser utilizada para regularizar situaciones y nutrirse de fracciones de retribuciones mínimas garantizadas que, por su aportación individualizada, no pueden tener expresión práctica en las tablas.

Art. 19. — *Complemento por enfermedad y accidente.* — En los casos de baja por incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará al trabajador un complemento, que consistirá en un tanto por ciento, sobre las percepciones que le correspondan de acuerdo con las tablas salariales de este Convenio más la antigüedad, de acuerdo con el siguiente cuadro:

COMPLEMENTO A PERCIBIR

Índice de absentismo	3 días primeros	Baja menor de 21 días	Baja mayor de 20 días
Hasta un 5 %	100 %	40 %	25 %
De un 5,1 a 6 %	90 %	30 %	15 %
De un 6,1 a 7 %	75 %	15 %	—
Más del 7 %	60 %	—	—

El índice de absentismo se calculará, a los efectos del cobro de este complemento, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$I. A. = \frac{\text{Horas perdidas} \times 100}{\text{Horas teóricas de trabajo}}$$

Tendrán la consideración de horas perdidas las debidas a bajas por enfermedad sin hospitalización, horas utilizadas en asistencia a consultas médicas y ausencias no justificadas.

En situación de baja por accidente de trabajo, las percepciones alcanzarán el 100 por 100 del total computable a accidentes de trabajo, tomada para el cálculo.

Art. 20. — *Antigüedad.* — Se percibirá diariamente, por día natural y en las gratificaciones de Verano, Navidad y Primavera.

Se comenzará a percibir a partir de la fecha en que se cumpla el tercer año de antigüedad en la Empresa, iniciándose su cómputo el 1.º de julio o el 1.º de enero, según que la fecha de ingreso haya tenido lugar durante el primer o segundo semestre, respectivamente, del año natural.

Los aumentos por antigüedad consistirán en un 2 por 100 anual, con el límite máximo del 60 por 100.

El complemento inicial de antigüedad, consistirá en un 6 por 100 del salario base.

Los aumentos sucesivos se computarán el 1.º de julio y el 1.º de enero al igual que en el inicio.

Art. 21. — *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes. — Pagas extraordinarias.* — Con fecha 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre, se percibirán las gratificaciones de Primavera, Verano y Navidad, siendo éstas dos últimas de vencimiento semestral.

Las gratificaciones de Verano y Navidad, consistirán, en ambos casos, en 30 días naturales, computándose sobre el salario base, complemento de grado y complemento de antigüedad.

La gratificación de Primavera consistirá en 15 días de salario base y de complemento de antigüedad.

El personal de nuevo ingreso percibirá la parte proporcional de las pagas correspondientes al tiempo de servicio en la Empresa.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horas extraordinarias, calendario laboral y vacaciones

Art. 22. — *Jornada de trabajo.* — A partir de la firma del presente Convenio todo el personal del centro de trabajo se asimilará a la realización de un cómputo anual de 1.824 horas efectivas.

Dichas horas se distribuirán a lo largo del año de acuerdo con los calendarios específicos confeccionados al efecto y aprobados en el anexo 3 del presente Convenio.

Art. 23. — *Horas extraordinarias.* — Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación del empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

En función del objeto de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus representados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la Comisión Mixta.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en función de los criterios indicados en los puntos a) y b) del presente artículo.

Las realizaciones de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen al trabajador en el parte correspondiente, ajustándose a las limitaciones establecidas en el artículo 35.2.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará

a la Autoridad Laboral conjuntamente por la Empresa y Comité, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La Empresa, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo, compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso. Este tiempo de descanso se calculará multiplicando el número de horas extraordinarias por 1,75 y se disfrutará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, dentro del plazo de un mes, contado a partir de la fecha de su realización.

Art. 24. — *Calendario laboral.* — En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «B. O. E.», la Dirección señalará con intervención del Comité de Empresa, el calendario laboral para el año.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

Art. 25. — *Vacaciones.* — El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de 26 días laborables para el personal a turno, con un mínimo de 30 días naturales.

Para el año 1986 y como consecuencia de la aplicación del Calendario Laboral aprobado para el personal a jornada normal, los 26 días laborables equivaldrán a 196 horas de vacaciones, debiendo disfrutarse por jornadas enteras, excepto el resto final.

Las vacaciones son anuales y no compensables en metálico, caducando irremisiblemente cada año el derecho a las que no se hayan disfrutado.

No obstante, se considerarán las circunstancias especiales que puedan concurrir en el caso de algún trabajador que no pudiendo haberlas completado en el año natural, podrá hacerlo durante la primera quincena del mes de enero del siguiente año.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, computando hasta el 30 de junio del año en curso.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección designará al personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

La Dirección podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El cuadro de distribución de vacaciones colectivas se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, éste importe se satisfará a sus derecho-habientes.

El personal podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

El personal con derecho al cobro del Plus de Turno, que por razones de organización de trabajo en épocas determinadas o en período de vacaciones colectivas, se vea afecto a turnos diferentes, no perderá la percepción equivalente a dicho Plus, salvo inactividad forzosa programada, por falta de mercado, excluyendo los paros esporádicos habituales por exigencias de mantenimiento o puesta a punto.

La hoja de solicitud de vacaciones se devolverá al interesado con la aceptación o denegación de éstas por parte de Dirección.

CAPITULO VII

Licencias, licencias sin sueldo, excedencias, excedencias especiales, asistencia a consulta médica y trabajadores con capacidad disminuida

Art. 26. — *Licencias.* — El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1.º Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2.º Dos días laborables por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3.º Dos días en caso de grave enfermedad de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos que podrán

ampliarse cuando sea necesario realizar un desplazamiento. Se apreciará grave enfermedad sólo en los casos de desplazamiento necesario con fines de hospitalización.

Un día en caso de intervención quirúrgica que no precise hospitalización en los mismos supuestos anteriores.

4.º Fallecimiento de cónyuge, hijos, hermanos o padres: tres días laborables.

5.º Fallecimiento de abuelos, nietos, padres políticos y hermanos políticos: dos días naturales, considerándose la necesidad de posible desplazamiento.

Un día natural por fallecimiento de abuelos políticos.

6.º Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres, padres políticos, hermanos o hermanos políticos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

7.º Durante un día por traslado de domicilio habitual.

8.º En caso de bautizo y Primera Comunión de hijos: un día, en la fecha de celebración de la ceremonia.

9.º Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

10. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la Legislación vigente. En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Se considerará existe derecho a ampliación de permiso por desplazamiento en los apartados 2.º, 3.º y 5.º cuando el punto de destino esté a más de 150 kilómetros de su domicilio habitual y de acuerdo con el siguiente baremo:

- De 150 Kms. a 300 Kms.: 2 días más.
- De 300 Kms. a 450 Kms.: 3 días más.
- De 450 en adelante: 4 días más.

Art. 27. — *Licencias sin sueldo.* — Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración entre dieciséis días y tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Dirección intentará resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

Si la solicitud es por tiempo inferior a quince días, Dirección resolverá favorablemente siempre que cuente con la autorización del Jefe de su planta o servicio, salvo que se hallen disfrutando de este permiso un número de trabajadores igual al 1 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

Art. 28. — *Excedencia.* — Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, sino existiese vacante en la categoría propia, y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 29. — *Excedencias especiales.* — Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su servicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Laboral Transitoria y durante el tiempo que el trabajador perciba prestación de Invalidez Provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo ese tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado.

Art. 30. — *Asistencia a Consultorio Médico.* — Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a Consultorio Médico en las horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Dirección concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el Facultativo.

Art. 31. — *Trabajadores con capacidad disminuida.* — Los trabajadores que quedasen con facultades físicas disminuidas, siendo calificado su grado de incapacidad por el cauce legal con intervención del Servicio Médico de Empresa, serán destinados a un puesto en consonancia con su capacidad real, oyendo previamente Dirección al Comité de Empresa respecto de su adecuación al nuevo puesto.

CAPITULO VIII

Derechos sindicales

Art. 32. — *Comités de Empresa.* — Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce, a los Comités de Empresa, las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa.

1.º Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas en la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

2.º Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.º Emitir informe con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

4.º Emitir informe previo en función de la materia que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) La Dirección facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, la Autoridad Laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.º Cumplimiento de las normas vigentes en materia Laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

2.º La calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

3.º Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de Obras Sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

D) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

E) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a Dirección y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

F) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se establecerán a nivel de Empresa pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros de Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

G) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

CAPITULO IX Beneficios sociales

Art. 33. — *Beneficios sociales.*

A) *Premio de nupcialidad.* — Se establece el mismo consistiendo en dos veces el Salario Mínimo Interprofesional para todos los trabajadores que con una antigüedad superior a un año en «Río Ródano, S. A.», contraigan matrimonio.

B) *Premio de natalidad.* — El personal incluido en este Convenio tendrá derecho, a percibir 4.000 ptas. netas por nacimiento de cada hijo.

C) *Seguro de vida.* — Se sigue manteniendo un seguro de vida colectivo para todo el personal fijo en plantilla, que no haya alcanzado los 65 años de edad, y que tengan superado el período de prueba, que garantiza, en caso de fallecimiento, el percibo de una indemnización pagadera a los beneficiarios que libremente haya designado.

D) *Economato.* — Aunque legalmente no existe la obligación de mantener un economato, se sigue con la incorporación al que en la actualidad estamos adheridos, pudiendo disfrutar del mismo todos los trabajadores fijos de plantilla. En el supuesto de que las cuotas que actualmente aporta la Empresa, experimentaran una elevación, durante el transcurso del año natural, igual o superior a un 20 por 100 sobre las pagaderas del año anterior, la Dirección con informe del Comité de Empresa podrá acordar entre repercutir a los beneficiarios la cantidad equivalente al tanto por ciento que supere el mencionado 20 por 100 o darse de baja de dicho Economato y la aportación que efectuaba al mismo repartirla entre su personal.

E) *Ayudas de Estudio.* — A partir del Curso Escolar 85-86 se establece un fondo para los hijos del personal en plantilla que haya superado el período de prueba, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.º El importe del fondo para el Curso 86-87 será de 4.000.000 pesetas, que se incrementarán cada curso en un porcentaje igual al incremento aplicado a la masa salarial bruta del año de iniciación del Curso Escolar.

2.º Tomando como base la cuantía para los estudios de la Clase 0 (coeficiente 1), las demás cuantías fijadas de acuerdo con el siguiente baremo:

— Preescolar. — Estudios Clase 0: Coeficiente 1.

— E.G.B. — Estudios Clase A: Coeficiente 2.

— B.U.P., C.O.U. y F.P. 1.º. — Estudios Clase B: Coeficiente comprendido entre 2,8 - 3.

— F.P. 2.º y G. Medio. — Estudios Clase C: Coeficiente comprendido entre 3,6 - 3,9.

— Grado Sup. y Ayuda Esp. — Estudios Clase D-G: Coeficiente comprendido entre 6,5 - 7.

3.º En ningún caso podrán superar los incrementos entre cursos de todas y cada una de las cuantías fijadas para cada clase de estudios, el IPC experimentado durante el año de iniciación del Curso Escolar.

F) *Premio de constancia en el trabajo.* — Se entiende que existe constancia en el trabajo, cuando se acredite un período mínimo de 25 años de servicio a la Empresa, sin interrupción alguna ni aún por excedencia voluntaria. Para este premio de constancia en el trabajo se tendrá en cuenta los años de servicio, sin solución de continuidad, en Compañías que pertenezcan o hayan pertenecido a los accionistas.

Todo el personal al cumplir 25 años de servicio percibirá una cantidad igual a la de una mensualidad de salario de tablas del Convenio, más el complemento de antigüedad; y al cumplir los 30 años se percibirán otras dos mensualidades.

G) *Fondo de ayuda.* — Con la creación del mismo se integran los que pudieran existir quedando solamente el que en este Convenio se especifica y a la disposición exclusiva del personal conveniado.

La cuantía del fondo será de 6.000.000 pesetas. Los solicitantes para ser perceptores del mismo tendrán que ser personal fijo en plantilla, con una antigüedad superior a dos años y que no tenga, en el momento de la solicitud concedido ningún préstamo o ayuda de «Río Ródano, S. A.».

Este fondo se distribuye de la siguiente forma:

— 5.000.000 pesetas para la ayuda de adquisición en propiedad de un piso para utilizarlo como vivienda permanente, cuando se carezca del mismo.

Las condiciones para la concesión de este fondo serán:

— Cantidad máxima 500.000 pesetas sin interés y a devolver en 50 mensualidades consecutivas. El reintegro se comenzará a efectuar a partir del mes siguiente de haber percibido la ayuda y se descontará en la nómina de cada beneficiario.

— 1.000.000 de pesetas para enfermedad, ayuda de arreglo de vivienda, compra de ajuar o vehículo.

El importe y condiciones para la concesión de esta ayuda en los casos de arreglo de vivienda y compra de ajuar serán:

— Cantidad máxima 100.000 pesetas.

El importe de los gastos deberá ser superior a 100.000 pesetas.

La cantidad de la ayuda concedida será del 50 por 100 del valor total.

El reintegro no será inferior a 2.500 pesetas/mes y el plazo de amortización no será superior a 40 mensualidades.

Se comenzará a abonar al mes siguiente de su concesión.

Para compra de vehículo el importe será del 30 por 100 del valor F.F. o $\frac{1}{3}$ del valor del precio del usado con un límite máximo de 250.000 pesetas.

El reintegro será en 40 mensualidades, siempre y cuando esta cantidad no sea inferior a 2.500 pesetas/mes.

H) *Formación Profesional.* — La Dirección impulsará la Formación Profesional y Cultural del personal fijo en plantilla, para lo cual:

1.º Dará facilidades para que los trabajadores que lo deseen asistan a cursillos de capacitación que se organicen, lo que les permitirá aumentar su perfeccionamiento profesional.

2.º Se organizarán cursillos por parte de la Empresa y en el seno de la misma que serán expuestos por los Técnicos de cada Sección, siempre que el número de asistentes lo justifique. Estos cursillos girarán sobre máquinas y procesos, así como todo cuanto pueda influir para un mejor funcionamiento de la fábrica.

3.º La Dirección, de conformidad con el Comité de Empresa, podrán establecer cursillos monográficos sobre cualquier materia que estime de interés o actualidad, tanto de carácter profesional o general. Estos cursillos serán dados por el personal idóneo de la Empresa, o ajeno a la misma de reconocido prestigio. Si el número de inscritos no justificara la organización del cursillo, será suprimido éste. Todo aquel que se inscriba para asistir, viene obligado a hacerlo, salvo caso de fuerza mayor. En el acuerdo de convocatoria se fijarán las normas de

inscripción, el número mínimo, la duración del cursillo, la distribución de horas y condiciones de desplazamiento, si tuviese lugar fuera de este centro.

4.º Se considerará mérito para el ascenso, el haber tomado parte en los cursos de formación organizados o no por la Empresa y que se refieran a temas que sean exigibles en las pruebas para cubrir las vacantes.

5.º En los cursos de formación organizados por la Empresa, se podrá acordar sistema de retribución fuera de horas de trabajo, siguiendo la norma general que establezca la Empresa.

6.º En los cursos de formación exteriores a la Empresa, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

I) *Bolsa de Navidad.* — Con motivo de la Navidad, establece con carácter universal la Bolsa de Navidad, incluyendo en esta prestación jubilados y viudas.

J) *Regalo de Reyes.* — Coincidiendo con la Festividad de los Reyes Magos, a todos los hijos de los productores comprendidos entre 0 y 15 años, se les hará entrega de un regalo según edad.

CAPITULO X

Comisión Mixta

Art. 34. — *Comisión Mixta.* — Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

A) *Composición.* — La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de la Dirección quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

B) *Funciones.* — Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1.º Interpretación del Convenio.

2.º A requerimiento de las partes deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3.º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

C) *Procedimiento.* — Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta vestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación el Comité de Empresa o la Dirección.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta, deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en el plazo de 72 horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo mayoritario entre los componentes de la Comisión Mixta sobre la cuestión debatida, solicitarán la colaboración del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, facilitándole las actas de las sesiones, y aceptando la resolución que el mismo proponga.

Art. 35. — Para todo lo previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Química Española, Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Laboral vigente de aplicación.

CALENDARIO LABORAL PARA 1986. — JORNADA NORMAL

Meses	Domingos	Sábados	Festivos	Laborables		Total	Horas
				J.I.	J.N.		
Enero	4	4	2	—	21	31	178,30
Febrero	4	4	—	—	20	28	170,00
Marzo	5	5	2	—	19	31	161,30
Abril	4	4	1	—	21	30	178,30
Mayo	4	5	3	—	19	31	161,30
Junio	5	4	—	11	10	30	162,00
Julio	4	4	—	23	—	31	161,00
Agosto	5	5	1	20	—	31	140,00
Septiembre	4	4	1	10	11	30	163,30
Octubre	4	4	—	—	23	31	195,30
Noviembre	5	5	—	—	20	30	170,00
Diciembre	4	4	2	—	21	31	178,30
Parada de julio-agosto: 19 días en J. I.							2.020,20
Resto de vacaciones							— 196,00
Total horas							1.824,30

DIAS FESTIVOS

— 1 enero	Miércoles	Año Nuevo
— 6 enero	Lunes	Epifanía del Señor
— 27 marzo	Jueves	Jueves Santo
— 28 marzo	Viernes	Viernes Santo
— 23 abril	Miércoles	Día de la Comunidad
— 1 mayo	Jueves	Fiesta del Trabajo
— 19 mayo	Lunes	San Juan del Monte
— 15 agosto	Viernes	Asunción de Nuestra Señora
— 12 septiembre	Viernes	Virgen de Altamira
— 8 diciembre	Lunes	Inmaculada Concepción
— 25 diciembre	Jueves	Natividad del Señor
— 29 mayo	Jueves	Corpus Christi

Jornada intensiva: del 15/6 al 15/9.

Vacaciones colectivas: del 28/7 al 24/8.

Horario jornada normal: del 8 a 13 h. y de 15 a 18,30 h. (8,30 h.).

Horario jornada intensiva: de 7,30 h. a 14,30 h. (7 h.).

TABLAS SALARIALES. — AÑO 1986

Nivel	Salario base	Complemento grado	Total bruto año	TURNICIDADES					Horas extras
				4 T	3 T	2 T	Armax	Lab.	
A	339.319	992.340	1.331.659	—	—	—	—	—	1.386
B	345.796	1.013.317	1.359.113	—	—	—	—	—	1.415
C	351.277	1.036.418	1.387.695	921	419	148	—	—	1.444
D	364.232	1.070.487	1.434.719	968	—	—	466	—	1.494
E	387.151	1.122.450	1.509.601	1.015	—	—	—	368	1.573
F	414.557	1.150.769	1.565.326	1.085	—	178	—	—	1.635
G	424.362	1.205.871	1.630.233	—	546	—	—	—	1.700
H	437.004	1.255.379	1.692.383	1.155	—	185	—	—	1.764

CALENDARIO LABORAL AÑO 1986. — PLANTA COMPUESTOS

Table with 4 main rows (Enero, Mañana, Tarde, Noche) and 12 sub-rows for each, showing dates 1-31 and corresponding shift codes (A, B, C, D, E, F, G, H, J, K, L, P).

Claves: A - Ortiz I., Ortiz A. — B - Cortázar J., Durán. — C - Prineda G., — D - Ansótegui V. — E - Orruño S. F — Arin M. L. — G - Cárdenas M. — H - Luzuriaga J. — I - Larrosa F. — J - Porres J. L. — K - Vallejo H. — L - Busto M., Salazar B. — P - López J. J., Alonso E.
Recuperación horas: Equipo A: 1 día. — Equipo B: 2 días. — Equipo C: 1 día. — Equipo D: 1 día. — Equipo E: 2 días. — Equipo F: 1 día. — Equipo G: 1 día. — Equipo H: 1 día. — Equipo I: 1 día. — Equipo J: 2 días. — Equipo K: 2 días. — Equipo L: 1 día. — Equipo P: 1 día.
Cubrebajas: Lahoya Tomás. Vacaciones: 26 días laborables.

CALENDARIO LABORAL AÑO 1986. — PLANTA PVC

Table with 4 main rows (Enero, Mañana, Tarde, Noche) and 12 sub-rows for each, showing dates 1-31 and corresponding shift codes (A, B, C, D, E, F, G, H, J, K, L, P).

Claves: A - Quevedo, Carranza, Díaz M. — B - Santamaría, Sanz, Velasco, Casas. — C - Redondo, Alloza, Urruchi A., Villaiba. — D - O. de Pinedo, Hernández, Quintana, Tamayo. — E - Ausin, García L. C., Larraz. — F - Ruiz M. A., San Segundo, Salas. — G - Angulo P. J., Urruchi M., Rotaache. — H - Delgado, Ruiz-Olalla. — I - Angulo R., Gil F. — J - Lozares, Calvo P., Morquecho. — K - Cruz, Sáez C., Alday. — L - Gutiérrez, Del Val, Pacheco. — P - Vitores, Conde T., García J.
Recuperación horas: Equipo A: 1 día. — Equipo B: 2 días. — Equipo C: 1 día. — Equipo D: 1 día. — Equipo E: 2 días. — Equipo F: 1 día. — Equipo G: 1 día. — Equipo H: 1 día. — Equipo I: 1 día. — Equipo J: 2 días. — Equipo K: 2 días. — Equipo L: 1 día. — Equipo P: 1 día.
Cubrebajas: M. Sanmartín. Turno normal: S. Adrián, B. Lasarte, M. Enciso, R. García, L. Gómez y F. Ruiz. Vacaciones: 26 días laborables.

CALENDARIO NO CUALIFICADOS FTALATOS. — AÑO 1986

MESES	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M							
Enero-Febrero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Febrero-Marzo	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Marzo-Abril-Mayo	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6
Mayo-Junio	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Junio-Julio	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Julio-Agosto-Septbre.	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Septiembre-Octubre	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Oct.-Novbre.-Dicbre.	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2
Diciembre	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31													
Mañana	A	A	A		A	A	A	A	A		C	C	C	C	C		A	A	A	A	A		B	B	B	B	B		C	C	C	C	C		A	A						
Tarde	B	B	B		C	C	C	C	C		A	A	A	A	A		B	B	B	B	B		C	C	C	C	C		A	A	A	A	A		B	B						
Noche	C	C	C		A	A	A	A	A		B	B	B	B	B		C	C	C	C	C		A	A	A	A	A		B	B	B	B	B		C	C						
Descanso		A	A				B	B			C	C			A	A			B	B			C	C			B	B			C	C			A	A						
		B	B				C	C			A	A			B	B			C	C			A	A			B	B			C	C			A	A						
		C	C				A	A			B	B			C	C			A	A			B	B			C	C			A	A			B	B						

Equipos: A - Olea, Palacios. — B - Ruiz, Lucio. — C - Picón, Valderrama.

Incidencias: Sábados a trabajar.

Equipo A: 4 sábados. — Equipo B: 3 sábados. — Equipo C: sábados. (A elección del responsable de la planta).

El equipo C descansará la noche del 24/12. — El equipo A descansará la noche del 31/12.

Vacaciones: 26 días laborables.

Los días marcados en el calendario en negrita serán festivos.

CALENDARIO FTALATOS CUALIFICADOS. — AÑO 1986

MESES	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M
Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Enero-Febrero	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Febrero-Marzo	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Marzo-Abril	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Abril-Mayo	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Mayo-Junio	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Junio-Julio	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Julio-Agosto	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Agosto-Septmbre.	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Septmbre.-Octbre.	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7
Octubre-Novembre.	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
Nov.-Diciembre	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2
Diciembre	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Diciembre	31																											
Mañana	A	A	A		B	B	B	B	B		C	C	C	C	C		D	D	D	D	D		A	A				
Tarde	B	B	B		C	C	C	C	C		D	D	D	D	D		A	A	A	A	A		B	B				
Noche	C	C	C		D	D	D	D	D		A	A	A	A	A		B	B	B	B	B		C	C				
Mañana norm.	D	D	D		A	A	A	A	A		B	B	B	B	B		C	C	C	C	C		D	D				
Descanso		A	A				A	A			A	A			A	A			A	A			A	A			A	A
		B	B				B	B			B	B			B	B			B	B			B	B			B	B
		C	C				C	C			C	C			C	C			C	C			C	C			C	C
		D	D				D	D			D	D			D	D			D	D			D	D			D	D

Equipos: A - Herrero. — B - Cantabrana. — C - Angulo. — D - Alonso.

Incidencias: Sábados a trabajar: Equipo A: 3 sábados. — Equipo B: 4 sábados. — Equipo C: 4 sábados. — Equipo D: 3 sábados. (A elección responsable planta).

El equipo B descansará la noche del 24/12. — El equipo C descansará la noche del 31/12.

Vacaciones: 26 días laborables.

Los días marcados en el calendario en negrita serán festivos.

CALENDARIO PLANTA RELON — AÑO 1986

MESES	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M
Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Enero-Febrero	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Febrero-Marzo	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Marzo-Abril	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Abril-Mayo	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Mayo-Junio	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Junio-Julio	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Julio-Agosto	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Agosto-Septmbre.	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Septmbre.-Octbre.	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7
Octubre-Novmbre.	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
Nov.-Diciembre	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2
Diciembre	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Diciembre	31																											
Mañana	A	A	A			B	B	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A
Tarde	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A			B	B
Descanso				A	A						A	A						A	A						A	A		
				B	B						B	B						B	B						B	B		

Claves: A — Macho, Valle, Porras, Barrio, Sáenz de S., Novoa, Arnáiz. — B — Cabot, Presa, García, Izquierdo, López, Macho A., Marañón.
 Sábados a trabajar: Equipo A: 18/1 — 15/2 — 12/4 — 7/5 — 19/7 — 30/8 — 4/10 — 8/11. — Equipo B: 25/1 — 22/2 — 8/3 — 26/7 — 6/9 — 11/10 — 29/11 — 13/12.

Vacaciones: 26 días laborables. Turno normal: Blanco J. y Ruiz M.
 Además de los días que les corresponda descanso guardarán fiesta los marcados en el calendario en negrita.

CALENDARIO CUALIFICADOS RESINAS. — AÑO 1986

MESES	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M
Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Enero-Febrero	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Febrero-Marzo	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Marzo-Abril	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Abril-Mayo	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Mayo-Junio	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Junio-Julio	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Julio-Agosto	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Agosto-Septmbre.	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Septmbre.-Octbre.	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7
Octubre-Novmbre.	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
Nov.-Diciembre	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2
Diciembre	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Diciembre	31																											
Mañana	A	A	A			B	B	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A
Tarde	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A			B	B
Noche	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			C	C
Mañana norm.	D	D	D			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D
Descanso				A	A						A	A						A	A						A	A		
				B	B						B	B						B	B						B	B		
				C	C						C	C						C	C						C	C		
				D	D						D	D						D	D						D	D		

Equipos: A — Santiago. — B — Urbina. — C — Ochoa. — D — Uría.
 Incidencias: Sábados a trabajar: Equipo A: 3 sábados. — Equipo B: 4 sábados. — Equipo C: 4 sábados. — Equipo D: 3 sábados. (A elección responsable planta).
 El equipo B descansará la noche del 24/12. — El equipo C descansará la noche del 31/12.
 Vacaciones: 26 días laborables.
 Los días marcados en el calendario en negrita serán festivos.

CALENDARIO RESINAS NO CUALIFICADOS. — AÑO 1986

Table with 13 columns for months (MESES) and 31 days each. Rows include months from Enero-Febrero to Diciembre, and shift categories: Mañana, Tarde, Noche, and Descanso. Days are marked with letters A-E and numbers.

Equipos: A - Herrán, Alonso J., González Domingo. — B - Arce, Bastida, Dulanto. — C - Santamaria, Diaz, Zárate. — D - Bornachea. — E - Casto.
Cubrebajas: Eduardo García. Vacaciones: 26 días laborables.
Incidencias: Sábados a trabajar.
Equipo A: 4 sábados. — Equipo B: 3 sábados. — Equipo C: sábados. — Equipo D: 3 sábados. — Equipo E: 3 sábados. (A elección del responsable de la planta).
El equipo C descansará la noche del 24/12. — El equipo A descansará la noche del 31/12.
Los días marcados en el calendario en negrita serán festivos.

CALENDARIO LABORAL AÑO 1986. — PLANTA FTALICO

Table with 13 columns for months (Enero to Diciembre) and 31 days each. Rows include months, shift categories (Mañana, Tarde, Noche, Descanso), and specific worker assignments (A-P) for each day.

Claves: A: Justino, Rivera, Güemes, Khol. — B: Labarga, Ayala, Miranda, Ruiz C. — C: Benavides, Santos, Lezana, Angulo S. — E: De Gracia. — F: Dolado. — G: Gallardo. — H: Monasterio. — I: Alonso E. — J: González J. — K: Angulo E. — L: Navaridas. — P: García F., Roa.
Recuperación horas: Equipo A: 1 día. — Equipo B: 2 días. — Equipo C: 1 día. — Equipo D: 1 día. — Equipo E: 2 días. — Equipo F: 1 día. — Equipo G: 1 día. — Equipo H: 1 día. — Equipo I: 1 día. — Equipo J: 2 días. — Equipo K: 2 días. — Equipo L: 1 día. — Equipo P: 1 día.
Cubrebajas: Gordejuela A. Normal: J. Ruiz, R. Barrio, Husillos, Mtez., Z. Vacaciones: 26 días laborables.

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 30 de abril de 1986 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Ufac Hispania, S. A.» de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Ufac Hispania, S. A.», suscrito por la Dirección y la Delegada de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, el día 18 del actual y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el art. 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 28 del mismo mes y año.

Esta Dirección Provincial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 30 de abril de 1986. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Ufac Hispania, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º — *Ámbito de aplicación.* — Las estipulaciones contenidas en este Convenio, serán de aplicación al personal de la Empresa de su centro de Burgos, sito en la calle Abad Maluenda, número 7.

Art. 2.º — *Ámbito de aplicación.*

Ámbito temporal. — El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con efectos económicos de 1.º de enero del mismo año y con una duración hasta el 31 de diciembre de 1987.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de nuevo Convenio, un mes antes de finalizar su vigencia, salvo que en tales fechas el Gobierno o el Instituto Nacional de Estadística o cualquier otro Organismo, no hubiese publicado pautas económicas respecto a índices de carestía o reconducciones de Convenios con respecto al año anterior, en cuyo caso se prorrogaría el plazo para iniciar la negociación, pero siempre entendiendo que el nuevo Convenio comenzaría a regir a partir del 1.º de enero de cada año.

Ámbito personal. — El presente Convenio vincula a la totalidad del personal de la Sociedad, salvo a la persona que ocupa la Dirección de la Sociedad, cuya inclusión o exclusión, será de carácter voluntario.

Art. 3.º — *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Y si a su homologación por la autoridad laboral competente se alterara alguna de las estipulaciones, el Convenio quedaría sin eficacia y sin efecto, debiendo en consecuencia reconsiderar su contenido.

Art. 4.º — *Normativa laboral.* — En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral general.

Art. 5.º — *Garantías personales, compensación y absorción.*

a) Se respetarán a título individual, las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

b) Las condiciones contenidas en este Convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo.

c) Las disposiciones legales de rango superior que impliquen variaciones económicas en todo o en algunos de los preceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados, superasen el nivel total del Convenio.

Art. 6.º — *Comisión paritaria.* — Un representante del personal y otro de la Empresa interpretarán todo lo concerniente a este Conve-

nio, habida cuenta de que el número de trabajadores es inferior a veinticinco. Si hubiese desacuerdo serían nombrados otros dos, en sustitución de los primeros que en todo caso podrían ser asistidos por expertos.

CAPITULO II

Art. 7.º — *Organización del trabajo.* — La organización práctica del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de la Legislación Laboral vigente, corresponde a la Empresa y la determinación de horarios, equipos de trabajo y su realización, son facultades exclusivas de la Dirección de la misma.

CAPITULO III

Remuneraciones

Art. 8.º — *Salarios.*

A) Incrementos para el año 1986.

Se fija un incremento para el año 1986 sobre la M.S.B. de 1985, del 8,56 por 100, que es el mismo coeficiente señalado en el Convenio General de la Industria Química.

La masa salarial estará formada por:

Ingresos A: Son los salarios bases, aumentos de Convenio, premios de colaboración con la Empresa de carácter fijo, las pagas extras, incluida la de beneficios que pudiesen venir percibiendo el personal.

Además se verán incrementados por la revisión salarial correspondiente al año anterior si existiese.

Ingresos B: Están formados por las antigüedades de cada uno de los componentes de la Sociedad.

Ingresos C: Estarán formados por aquellos premios o gratificaciones que a modo de incentivo pudiesen ser satisfechos por la Sociedad y que no son fijos por su cuantía.

Ingresos D: Horas extraordinarias.

En lo que respecta a las horas extraordinarias, la Empresa junto con la Delegada de Personal, determinarán anualmente si sus importes formarán o no parte de la M.S.B. para cada año.

Por lo que respecta al año 1986, ambas partes acuerdan que los importes de las horas extraordinarias trabajadas en el año 1985, pasen a formar parte de la M.S.B. para calcular el aumento de 1986.

Todos los anteriores conceptos formarán la M.S.B. para 1986.

Distribución:

Un 1,13 puntos se destinará:

a) Al pago de las antigüedades que se vean incrementadas durante el ejercicio de 1986 y al posible cambio de categorías.

b) Al retroque de aquellas categorías que por cálculos de anteriores convenios, hayan resultado perjudicadas con arreglo a idénticas categorías y similares cometidos.

c) A la dotación de aquellas categorías que estén desempeñadas por ayudantes técnicos sin que exista un superior jerárquico del que dependan y mientras dure esta falta de dependencia.

En ningún caso esta diferencia será superior al 5 por 100 de su total de ingresos.

d) A garantizar un ingreso total anual de 777.353 pesetas en trabajos de 1.824 horas.

La parte no distribuida de este 1,13 por 100 de la M.S.B. se añadirá al resto del incremento repartible y este tal se distribuirá en forma directamente proporcional a los niveles salariales del personal recogidos en las columnas de ingresos (A) percibidos por el personal en el año 1985.

B) Salarios para 1986.

Los salarios para 1986 serán los que resulten de aumentar a los salarios teóricos percibidos en el año 1985 y recogidos como ingresos A y B, el reparto del incremento de la M.S. para el año 1986 según ha quedado reflejado en el apartado anterior.

Así pues, se entiende por salarios para 1986:

a) El salario base teórico del año 1977-1978 según resolución de la Dirección General de Trabajo que homologaba el Convenio Colectivo para la Industria Químico-Farmacéutica («B. O. E.»; de 5 de febrero de 1977).

b) La antigüedad teórica sobre dicho salario base.

c) El premio de carácter fijo de colaboración con la Empresa.

d) Los aumentos salariales por convenios anteriores.

Art. 9.º — *Antigüedad*. — Se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la nueva Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas, aprobada por Orden de 24 de julio de 1974, que dice lo siguiente:

1.º Los trabajadores fijos disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2.º El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados.

3.º La cuantía del complemento personal de antigüedad, será del 5 por 100 para cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio, calculados siempre sobre el salario teórico del año 1977.

4.º La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador en la Empresa, no descontando el correspondiente al aprendizaje o aspirantado.

La base del cómputo será el salario base que corresponda a su categoría y que se recoge en la Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Industria Químico-Farmacéutica. («B. O. E.», número 31, de 5 de febrero de 1977).

5.º El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Art. 10. — *Pagas extraordinarias*. — A los solos efectos del reparto de los salarios para 1986, se consideran dos pagas extraordinarias de 30 días, a satisfacer en los meses de julio y diciembre y de dos medias pagas de 15 días cada una a satisfacer en los meses de enero y octubre de cada año.

En estas pagas extraordinarias, se considerarían los conceptos a), b) y d), anteriores exclusivamente.

El resto hasta la totalidad de los salarios de cada trabajador se repartiría entre los doce meses del año, figurando mensualmente cada concepto a, b, c y d, tal y como se deja señalado.

CAPITULO IV

Art. 11. — *Jornada de trabajo*. — Se establece para 1986 un total de 1.824 horas anuales de trabajo efectivo que serán repartidas entre los días laborables del año.

La Empresa acepta el que este reparto se realice con excepción de los sábados, que de esta forma quedarían como días de descanso.

Estos horarios serán realizados en jornada partida entendiéndose por tal aquella en que hay un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo, con la salvedad del período de verano en que pueda establecerse jornada continuada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto el comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 12. — *Calendario laboral*. — El calendario laboral de la Empresa se visará por la Delegación de Trabajo y será redactado de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior y las fiestas nacionales y locales correspondientes al año 1986.

De común acuerdo Empresa y personal podrán establecer, reflejándolo en el calendario laboral, una jornada continuada de trabajo y que cubriría el período comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre.

Art. 13. — *Vacaciones*. — El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal de la Empresa, será el de treinta días naturales.

El disfrute será preferente en el período de verano, debiendo ser fijado con una antelación de dos meses.

No habrá compensación en metálico de la vacación.

Art. 14. — *Licencias con derecho y remuneración*. — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una

norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En los demás casos que puedan presentarse, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativas legales en vigor.

Salario hora. — Se denomina salario hora, el resultado de dividir el salario anual por todos los conceptos, antigüedad incluida, por el número de horas de trabajo, que se encuentra fijado en 1.824 horas.

Las ausencias al trabajo, que no obedezcan a causas justificadas según refleja el artículo 14, se descontarán en proporción al referido salario hora.

CAPITULO V

Art. 15. — *Clasificación del personal*. — A efectos de clasificación del personal, se estará a lo dispuesto en los artículos 7.º, 8.º, 9.º, 10, 11 y 12, de la nueva Ordenanza Laboral de la Industria Química.

Art. 16. — *Ingresos*. — El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la presente escala.

Personal técnico y titulado: seis meses.

Personal técnico no titulado: tres meses.

Administrativo: dos meses.

Especialistas: un mes.

Trabajadores no cualificados: quince días.

En los contratos de trabajo deberán establecerse los períodos de prueba correspondientes.

Durante el período de prueba por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores pasarían a formar parte de la plantilla como fijos, computándose el período de prueba a todos los efectos. Los contratos por tiempo determinado regirán de acuerdo con su articulado.

La situación de incapacidad laboral transitoria, interrumpirá el cómputo del período de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 18. — *Ceses voluntarios*. — Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico: dos meses.

Personal administrativo: un mes.

Resto del personal: quince días.

El incumplimiento de tal obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días de preaviso.

No existirá esta obligación y por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Art. 19. — *Pago de salarios*. — El pago de salarios se realizará mediante talón y será por meses.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del mismo y sobre el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por 100, previa justificación de su necesidad.

Art. 20. — *Revisión salarial*. — En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1986 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1985 superior al 8 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1986, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la MSB utilizada para realizar los incrementos pactados para 1986 de forma proporcional entre todos los trabajadores.

Art. 21. — *Horas extraordinarias y otros conceptos*.

1.º Horas extraordinarias habituales. Quedarán suprimidas.

2.º Horas extraordinarias, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas. Realización.

3.º Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras

circunstancias de carácter estructural. mantenimiento dentro de los límites legalmente establecidos en cómputo global.

El recargo que sufrirán las horas extraordinarias será del 75 por 100 de incremento sobre el salario que correspondería a la hora ordinaria.

Locomoción. — La locomoción realizada cuando el trabajador utilice su propio vehículo, se retribuirá a razón de 21,10 pesetas por kilómetro.

Art. 22. — Premios y faltas. — En relación a estos conceptos se estará a lo dispuesto en los artículos 75 al 87 ambos inclusive de la Nueva Ordenanza Laboral de la Industria Química (Orden de 24 de julio de 1974).

Disposición final primera. — En lo no recogido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición final segunda. — Al ser este Convenio de duración para dos años, al término del primer año se procederá a la negociación de todo aquello relacionado con la cuestión económica, horarios, jornada y fiestas.

En cualquier caso siempre se estará a lo que determinen las disposiciones laborales que puedan incidir en cualquiera de los contenidos recogidos en el articulado de este Convenio.

Anexo al texto. — El presente Convenio ha sido negociado:

En representación de la Empresa por don Luis Morcillo Ruiz, Apoderado de la misma.

En representación del personal (la Empresa consta de menos de veinticinco trabajadores), por doña María Jesús Amoroso Arriba, Delegada de Personal.

TABLA SALARIAL PARA 1986

No se incluye la antigüedad

CATEGORIAS	Antigüedad	Aumentos 1986	Total 1985	Total anual 1986
Director	—	213.890	2.407.918	2.621.808
Jefe de 1.ª Administrativo	—	122.733	1.381.695	1.504.428
Oficial 1.ª Administrativo	—	100.339	1.129.592	1.229.931
Oficial 2.ª Administrativo	—	80.100	901.754	981.854
Técnico	23 años	145.507	1.638.080	1.783.587
Técnico	2 años	137.817	1.551.512	1.689.329
Ayudante Técnico	17 años	102.320	1.151.889	1.254.209
Ayudante Técnico	10 años	143.613	1.053.874	1.197.487
Analista	—	68.121	766.891	835.012
Encargado	—	103.090	1.160.558	1.263.648
Prof. 2.ª Fábrica	20 años	81.030	912.219	993.249
Ofic. 2.ª Laborat.	15 años	66.765	751.628	818.393
Ofic. 2.ª Laborat.	14 años	67.403	758.807	826.210
Ofic. 2.ª Laborat.	12 años	66.010	743.126	809.136
Ofic. 2.ª Laborat.	8 años	65.972	742.694	808.666
Ayudante Especialista	20 años	73.460	826.990	900.450
Limpiadora (jornada especial)	—	22.659	255.078	277.737
Ayudante Especialista	—	72.108	811.776	883.884

Ayuntamiento de Pradoluengo

No habiéndose formulado reclamación alguna durante el plazo reglamentario de información pública contra el Presupuesto Municipal Ordinario de Gastos e Ingresos para el ejercicio de 1986, conforme a acuerdo corporativo adoptado en sesión extraordinaria de 9 de mayo de 1986, se eleva a definitiva la aprobación inicial de referido presupuesto, sin necesidad de nueva resolución, al no haberse producido reclamaciones contra indicado documento, el cual, conforme a lo previsto en los artículos 112 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de publicación resumido a nivel de capítulos a tenor del siguiente resumen:

Estado de gastos

A) Operaciones corrientes

1. Remuneraciones del personal, 10.678.066 pesetas.
2. Compra de bienes corrientes y de servicios, 9.961.100 pesetas.
3. Intereses, 1.948.219 pesetas.
4. Transferencias corrientes, pesetas 1.346.253.

B) Operaciones de capital

6. Inversiones reales, 22.713.418 pesetas.
9. Variación de pasivos financieros, 1.599.946 pesetas.

Total del presupuesto preventivo: 48.247.002 pesetas.

Estado de ingresos

A) Operaciones corrientes

1. Impuestos directos, 5.440.474 pesetas.
2. Impuestos indirectos, pesetas 1.038.960.
3. Tasas y otros ingresos, pesetas 6.359.150.
4. Transferencias corrientes, pesetas 7.910.000.
5. Ingresos patrimoniales, pesetas 4.785.000.

B) Operaciones de capital

6. Enajenación de inversiones reales, 3.013.180 pesetas.
7. Transferencias de capital, pesetas 14.076.650.
9. Variación de pasivos financieros, 5.623.588 pesetas.

Total del presupuesto preventivo, 48.247.002 pesetas.

Lo que se publica para general conocimiento y efectos.

Pradoluengo, 11 de junio de 1986. — El Alcalde, P. A. Tte. de Alcalde (ilegible).

Ayuntamiento de Villafuera

Efectuada la renovación del Padrón Municipal de Habitantes de este Municipio, con referencia al 1 de abril de 1986, de acuerdo con el Real Decreto 1957/85, de 24 de septiembre y Orden del Ministerio de Economía y Hacienda de 31 de octubre de 1985, dictando normas e instrucciones precisas, se expone al público dicho Padrón, durante el plazo de quince días, para que puedan presentarse en este Ayuntamiento las reclamaciones pertinentes que se ajusten a derecho.

Villafuera, 16 de junio de 1986. — El Alcalde, Serapio González.