



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

FRANQUEO CONCERTADO

Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DÍAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS

Depósito Legal:  
BU-1-1958

Director: Diputado Ponente D. Eusebio Barañano Martínez

### SUSCRIPCION

ANUAL ... 1.000 ptas.  
SEMESTRAL 600 "

ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL

Ejemplar: 10 pesetas :—: De años anteriores: 20 pesetas

### INSERCCIONES

5 ptas. palabra  
Pagos adelantados

Año 1981

Jueves 14 de mayo

Número 109

## DIPUTACION PROVINCIAL

### SUMINISTROS

En cumplimiento de lo dispuesto por la Superioridad, el Presidente de esta Excm. Diputación, de conformidad con el Representante del Ramo de Guerra y del Delegado del Excmo. Sr. Gobernador Civil de la provincia, resolvió, por Decreto de esta fecha, que los precios a los que han de aplicarse los artículos de suministro facilitados a las tropas del Ejército y Guardia Civil por los Ayuntamientos durante el mes de mayo, sean los siguientes:

Ración de pan de 500 gramos, 26,89 pesetas.

Ración de pan de 400 gramos, 21,10 pesetas.

Idem de cebada de 4 kilogramos, 53,36 pesetas.

Idem de paja corta, de 6 kilogramos, 29,70 pesetas.

El kilogramo de paja larga, 7,49 pesetas.

El kilogramo de carbón, 11,99 pesetas.

El kilogramo de leña, 3,45 ptas.

El kilogramo de aceite, 127,46 pesetas.

El litro de petróleo, 17,38 ptas.

Burgos, 27 de abril de 1981.—El Presidente, Francisco Montoya Ramos.—El Secretario, Julián Agut Fernández-Villa.

### Servicio de Cooperación

#### Devolución de fianza

Terminado el plazo de garantía del contrato que se indica, correspondiente a las obras de los Pla-

nes Extraordinarios de Cooperación, se ha incoado expediente de devolución de la respectiva fianza definitiva al siguiente contratista:

D. Ricardo Martínez Fernández, vecino de Burgos, Grupo 500 Viviendas de Villimar, Bloque 17, bajo, B, adjudicatario de las obras de «Conducción, elevación, distribución de agua y saneamiento en Arauzo de Salce».

Quienes creyeren tener algún derecho exigible al interesado, por razón del correspondiente contrato garantizado, pueden presentar sus reclamaciones por término de 15 días, contados del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la provincia.

Lo que se inserta para dar cumplimiento al artículo 88-1 de Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9-1-1953.

Burgos, 24 de abril de 1981.—El Secretario, Julián Agut Fernández-Villa.

2310.—1.125,00

## Providencias Judiciales

### BURGOS

#### Juzgado de Distrito número dos

D. José Joaquín Martínez Herrán, Juez de Distrito del número dos de Burgos.

Por las presentes requisitorias y como comprendidos en el núm. 1.º del art. 835 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cito, llamo y emplazo a los condenados siguientes:

Modesto Alvar Rodríguez, de quien se ignoran las demás circunstancias personales cuyo último

domicilio lo tuvo en Eibar (Guipúzcoa), y actualmente en ignorado paradero, para que comparezca ante este Juzgado, para practicar con el mismo las diligencias de ejecución de sentencia y hacer pago de la multa, indemnización y costas judiciales por la cantidad de 7.584 pesetas, juicio de faltas número 1.359 de 1980, por la falta de imprudencia simple con daños.

—oOo—

José Martins Cohelo, últimamente domiciliado en 60530 Neuilly en Thelle (Francia), en ignorado paradero, para practicar con el mismo las diligencias de ejecución de sentencia y hacer pago de la multa, indemnización y costas judiciales por la cantidad de 19.700 pesetas, juicio de faltas número 2.136 de 1980, por la falta de imprudencia simple con daños.

A fin de que comparezcan ante este Juzgado, sito en el Palacio de Justicia de esta ciudad, dentro del término de diez días, bajo apercibimiento que de no presentarse, serán declarados rebeldes y les parará el perjuicio a que hubiere lugar con arreglo a la Ley.

Al propio tiempo ruego y encargo a todas las Autoridades y Agentes de la Policía Judicial, procedan a la busca y captura de los indicados sujetos, poniéndoles en caso de ser habidos a disposición de este Juzgado.

Burgos, 4 de mayo de 1981.—El Juez, José Joaquín Martínez Herrán.—El Secretario, Licinio Pedro Vaquero Molaguero.

Tasación de costas que practico yo, el infrascrito Secretario, en el

precedente juicio verbal de faltas número 1.359 de 1980, la cual arroja un total de 7.584 pesetas, que debe abonar el condenado Modesto Alvar Rodríguez.

—oOo—

Tasación de costas que practico yo, el infrascrito Secretario, en el precedente juicio verbal de faltas

número 2.136 de 1980, la cual arroja un total de 19.700 pesetas, que debe abonar el condenado José Martins Cohelo.

Y para que conste y sirva de notificación y traslado respecto de las precedentes tasaciones de costas en cuanto a los condenados, actualmente en ignorado paradero, sirviendo a la vez de requerimiento

a los mismos en cuanto al pago de su importe, si transcurrido el término de 3 días de su publicación no hubieren sido impugnadas y para que tengan lugar su inserción en el Boletín Oficial de la provincia, se expiden las presentes cédulas, en la ciudad de Burgos, a 4 de mayo de 1981.— El Secretario, Licinio P. Vaquero.

## ANUNCIOS OFICIALES

### DELEGACION DE TRABAJO CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 31 de marzo de 1981, de la Delegación Provincial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la empresa "Río Ródano, S. A.", centro de trabajo de Miranda de Ebro y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Río Ródano, S. A.", de Miranda de Ebro, recibido en esta Delegación Provincial, con fecha 28 de marzo de 1981, suscrito por los Directivos y Comité de la misma el día 17 del actual y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Delegación Provincial de Trabajo, acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Tercero. — Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Burgos.

Burgos, 31 de marzo de 1981. — El Delegado de Trabajo, Angel-Francisco Lancha Azaña.

\* \* \*

#### 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 "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, Titulados superiores, Titulados de grado medio, Ayudantes técnicos, Contramaestres, Jefes administrativos de 1.º y 2.º, Oficial 1.º habilitado administrativo y Delineantes proyectistas.

##### Art. 4.º — Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1.º de enero de 1981 hasta el 31 de diciembre de 1981.

##### 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.

##### 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 en 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 podrán 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*, aquéllos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así coste 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 reintegra 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, período de prueba, ascensos, traslados, traslado 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 acogidas a las disposiciones sobre empleo juvenil y perceptores del subsidio de desempleo, edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso u ocupación de puestos vacantes, primeramente el trabajador fijo; en igualdad de méritos, quienes hayan des-

empeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato a tiempo determinado o contrato a tiempo parcial, y también los hijos de aquellos trabajadores de la misma empresa que estuviesen en activo, en situación pasiva o hubieran fallecido, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

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, antes de tomar posesión de su puesto de trabajo.

La Dirección comunicará al Comité de empresa el 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 sin voto. Asimismo harán constar en el acta levantada al efecto sus salvedades.

Art. 11. — *Período de prueba.*

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 en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico no titulado: 3 meses.
- Administrativos: 2 meses.
- Especialistas: 1 mes.
- Trabajadores no cualificados: 15 días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período 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 período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por las empresas, serán considerados a todos los efectos como tiempo de período de prueba.

Art. 12. — *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1.º Las categorías profesionales de Encargado y Capataz, serán cubiertas mediante concurso, prevaleciendo el más idóneo según examen y estableciéndose perfil de actitud y mando verificado por Compañía especializada.

Los puestos de Conserje y Portero serán provistos por personal propio, capacitado y previa propuesta del Médico de empresa. Por implicar funciones de confianza los puestos de administrativos de la Sección de Personal, Secretaria y Chófer de Dirección serán de libre designación por la empresa.

2.º Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los aspirantes administrativos

serán promovidos a auxiliares y los botones a cualquier categoría profesional de las que integren el subgrupo de subalternos.

3.º Para el resto de las categorías profesionales se establecerá un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será perceptivamente 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 la Inspección de Trabajo.

#### Art. 13. — *Traslados.*

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre Dirección y el trabajador y por necesidades del servicio.

1.º Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado previa aceptación de la Dirección, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2.º Cuando el traslado se origine de mutuo acuerdo entre Dirección y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3.º Cuando las necesidades de trabajo lo justifiquen, podrá la Dirección llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al traslado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a la Dirección solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la empresa menos de diez años, tan sólo por una vez y según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares, que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. La empresa vendrá obligada asimismo a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades con unas características similares a la que viniere disfrutando y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

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

Cuando se trate de una categoría inferior, esta sustitución no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría. 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.

#### 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 aquél en que el trabajo se realiza en tres turnos de ocho horas cada uno (mañana, tarde y noche), incluyendo 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 se descansan los domingos.

3.º *Medio turno*: Es cuando se trabaja a dos turnos de ocho horas cada uno (de mañana y tarde) y se descansan los domingos.

4.º *Turno especial laboratorio*: Trabajo de 6 a 14 horas, incluyendo domingos y festivos.

La modalidad de este trabajo, requiere una regulación que tenga en cuenta las especiales circunstancias en que se presta 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 el cómputo anual no excedan las horas de trabajo de las 42 semanales, tal como se especifica en el artículo anterior.

b) El trabajador a turno que no pueda ser relevado por causa justificada cuando termine la jornada que ha de realizar a turno, 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, por causa justificada, cuando le corresponde el descanso de su jornada y acepte continuar prestando su trabajo, percibirá el plus de turno y un complemento especial de 1.500 pesetas brutas, con independencia de las horas trabajadas en exceso, sobre su jornada normal como extraordinarias o, en su caso, el descanso compensatorio.

*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 exista

preaviso inferior a cuatro horas para avisar a otro productor.

En el caso de que 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 el Plus de Turno.

Las normas del detalle de relevos, 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 nota de servicio.

**CAPITULO V  
Política salarial****Art. 18. — Régimen retributivo.**

Se entiende por retribución el total de las percepciones señaladas en este Convenio 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 participación en beneficios 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 primer o segundo semestre, respectivamente, del año natural.

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

El complemento inicial de antigüedad, consistirá en un 6 % 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 colectivo*: Se percibirá por meses naturales en proporción a los días trabajados y, también, durante el período de vacaciones.

No se percibirá en caso de ausencias al trabajo, en la cuantía que proporcionalmente corresponda a los días en que no se asista al trabajo.

Se garantiza un mínimo de 745 pesetas/mes del valor del punto del Plus colectivo.

No experimenta variación la atribución de los puntos a los distintos niveles, tal como se indica en el Convenio anterior.

5.º — *Plus de trabajo a turno*: Para el personal que trabaje en régimen de turnos, se establece un plus por dicho concepto.

En dicho plus está incluido el complemento de trabajo nocturno, así como la distinta duración y forma de jornada y de descansos con respecto al personal de jornada normal.

6.º *Plus "ad personam"*: Es el plus asignado atendiendo a circunstancias personales. Siendo una per-

cepción 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 aplicación individualizada, no puedan tener expresión práctica en las tablas.

Art. 19. — *Complemento por enfermedad y accidentes.*

En los casos de baja por incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará al trabajador un complemento sobre las percepciones que le correspondan de acuerdo con las tablas salariales de este Convenio más la antigüedad en las siguientes condiciones:

En caso de baja por enfermedad, deducido el Plus colectivo y siendo el índice de absentismo inferior al 5 %, el complemento será como sigue:

Baja menor de 20 días, porcentajes: 60 + 15 + 15.

Baja mayor de 20 días, porcentajes: 75 + 15.

Cuando el índice de absentismo sea superior al 5 % el importe del último sumando pasará a nutrir un fondo a disposición del Comité de empresa y Dirección de fábrica.

La definición de absentismo responderá a la fórmula:

horas perdidas

horas teóricas

considerando para ciclos de 28 días el módulo de 168 horas teóricas.

La empresa, además abonará íntegras las pagas extras de verano, Navidad y beneficios en lugar de deducirlas, como es legal, por ausencias.

En caso de accidente se mantendrán las condiciones de retribución complementaria, establecidas en el anterior Convenio.

A los efectos previstos en los párrafos anteriores, no serán computables a efectos de cuantificación de horas perdidas, los siguientes supuestos:

— Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

— Matrimonio.

— Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— Traslado de domicilio habitual.

— Para el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y formal.

— Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses.

— Las ausencias derivadas de hospitalización.

— Las ausencias derivadas de accidente laboral.

— Las ausencias derivadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

— Los permisos por maternidad de la trabajadora.

— Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causa legalmente establecida.

— Permisos de salida al médico debidamente justificados.

— Permisos exámenes, enseñanzas oficiales.

Art. 20. — *Revisión salarial.*

En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar el 30 de junio de 1981 el 6,50 %, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1.º de enero de 1981.

Art. 21. — *Antigüedad.*

Se percibirá diariamente, por día natural y en las gratificaciones de verano, Navidad y participación en beneficios.

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 % anual, con el límite máximo del 60 %.

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

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

Art. 22. — *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 beneficios, verano y Navidad.

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 participación en beneficios, consistirá en quince días de salario base y complemento de antigüedad.

El personal de nuevo ingreso, percibirá la parte proporcional de las pagas, correspondiente al tiempo de servicio en la empresa.

Art. 23. — *Otros conceptos retributivos.*

A) *Plus compensación jornada.* — El personal que trabaja a jornada normal percibirá un incremento denominado "Compensación jornada de verano", por un importe de 15.900 pesetas brutas, repartidas entre los meses de junio, julio y agosto.

En el supuesto de que la organización de trabajo permitiese, en el futuro, el establecimiento de una jornada continuada de trabajo, dejaría de percibirse este complemento por el personal que disfrute tal jornada.

B) *Prima de vacaciones.* — Consiste en 1.600 ptas. para los solteros y 2.200 pesetas para los casados, incrementándose esta cantidad en 400 pesetas por cada hijo a su cargo. Se abonará una vez al año, al comienzo del disfrute de las vacaciones.

## CAPITULO VI

*Jornada de trabajo, horas extraordinarias, calendario laboral y vacaciones.*

Art. 24. — *Jornada de trabajo.*

Las horas de trabajo efectivo para el 1981, serán

1.880, para el personal que efectúe su trabajo en jornada normal.

Dichas horas se distribuirán a lo largo del año procurando que el cómputo semanal no sobrepase las 42 horas. La tabla salarial de este Convenio está confeccionada en base a las horas anuales indicadas.

En cuanto al personal que trabaja en régimen de turnos, su jornada continuará siendo de ocho horas diarias, compensándole con los correspondientes descansos, para que en el ciclo de 28 días resulte un promedio no superior a las 42 horas de trabajo efectivo, concediéndoles el descanso compensatorio necesario.

El cómputo anual de horas, para el personal adscrito a turnos de acuerdo con sus peculiaridades específicas, se define en los anexos del 3 al 6.

#### Art. 25. — Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2.º Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgos 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 derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección 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 Dirección y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador.

#### Art. 26. — 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. 27. — Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de 26 días laborables para todos los trabajadores.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiera completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, computado hasta el 30 de junio del año en curso.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección designará el 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 aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El cuadro de distribución de las vacaciones colectivas se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tabloneros 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 este 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 el período de vacaciones colectivas, se vea afecto a turnos diferentes no perderá la percepción que obtenga de dicho plus.

### CAPITULO VII

*Licencias, licencias sin sueldo, excedencias, excedencias especiales y asistencia a consulta médica.*

#### Art. 28. — 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 15 días naturales, en los casos de matrimonio.

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

3.º Dos días naturales, en caso de grave enfermedad de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermano), que podrán ampliarse a cuatro, cuando medie desplazamiento que ocupe una jornada. Se apreciará grave enfermedad sólo en los casos de desplazamiento necesario con fines de hospitalización.

4.º Fallecimiento de cónyuge, hijos, hermanos o padres: Tres días naturales.

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

6.º Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, padres, 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 primera comunión de hijos: Un día.

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 concesión de haberes.

Podrán solicitarse licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La Dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente el proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 % de la plantilla del centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

#### Art. 30. — *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, teniéndose en cuenta las necesidades del trabajo, y procurando despachar favorablemente aquéllas 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, si no 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. 31. — *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 ejercicio 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 la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla 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 este 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 los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

#### Art. 32. — *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.

### CAPITULO VIII

#### *Derechos sindicales*

#### Art. 33. — *Comités de empresa.*

1.º 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 al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en 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 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 En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos 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 despidos.

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:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pagos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) 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 norma 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 Comités como componentes de comisiones negociadora 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 de Comités, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

3.º Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de un año, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

## CAPITULO IX

### Beneficios sociales

#### Art. 34. — Beneficios sociales.

A) *Premio de nupcialidad.* — Se establece el mismo, consistiendo en 60.000 pesetas netas 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 2.500 ptas. netas, por nacimiento de un 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 sesenta y cinco años de edad, y que tenga 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 adhiridos, 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 % sobre las pagadas el 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 % o darse de baja de dicho Economato y la aportación que efectuaba al mismo repartirla entre su personal.

E) *Ayudas de estudio.* — Se mantienen las ayudas de estudio para los hijos del personal en plantilla que haya superado el período de prueba, con arreglo a las condiciones y cuantías ya establecidas.

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 veinticinco años de servicio percibirá una cantidad igual a la de una mensualidad del salario de tablas del Convenio, más el complemento de antigüedad; y al cumplir los treinta 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 2.000.000 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 tengan, en el momento de la solicitud, concedido ningún préstamo o ayuda de "Río Ródano, S. A."

Las condiciones de concesión serán las siguientes: Cantidad máxima el 50 % del sueldo anual, especificando en las tablas de este Convenio, con un límite de 250.000 pesetas, sin interés y a devolver en 24 mensualidades consecutivas, excepto los que tengan una antigüedad superior a cinco años, que deberán efectuar las devoluciones en 36 meses consecutivos. 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.

Los fines para los que se crea dicho Fondo de Ayuda serán los siguientes:

a) Para la ayuda de adquisición en propiedad de un piso para utilizarlo como vivienda permanente, cuando se carezca del mismo.

b) En todos aquellos casos en que se considere de necesidad por el informe unánime del Comité de empresa, estableciéndose en cada uno la cuantía de la ayuda.

La petición se realizará a la Dirección del centro en los impresos y aportando los justificantes que se determinen. En el caso de no considerar oportuna la concesión, someterá la misma a informe del Comité de empresa que si acuerda, por mayoría de los componentes, concederla se efectuará así.

Trimestralmente la Dirección comunicará al Comité las concesiones realizadas en dicho período y el saldo del Fondo.

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, podrá establecer cursillos monográficos sobre cualquier materia que estime de interés o actualidad, tanto de carácter profesional o general. Estos cursillos serán dados por 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 aquél 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, al haber tomado parte en 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, se 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 la edad.

## CAPITULO XI

### Comisión mixta

#### Art. 35. — Comisión mixta.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

#### A) COMPOSICION.

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 revestirán 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 quince 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, Conciliación y Arbitraje, facilitándole las actas de las sesiones, y aceptando la resolución que el mismo proponga.

Art. 36. — Para todo lo no 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.

## A N E X O 1

| Categoría     | Grup. | Niv. | Salario base | Complem. grado | Plus colect. | Total bruto año | 4 Turnos turno | 3 Turnos turno fest. | 2 Turnos turno fest. | Armax turno | Lab. parc. turno fest. | Lab. especial turno fest. | Horas extras |
|---------------|-------|------|--------------|----------------|--------------|-----------------|----------------|----------------------|----------------------|-------------|------------------------|---------------------------|--------------|
| Peón          | NC    | A    | 258.280      | 534.650        | 8.940        | 801.870         |                |                      |                      |             |                        |                           | 500          |
| Ayte. Esp.    | NC    | B    | 260.480      | 545.700        | 8.940        | 815.120         |                |                      |                      |             |                        |                           | 550          |
| P. Ind. B     | NC    | C    | 263.560      | 548.675        | 13.410       | 825.645         | 515            | 170                  | 2.885                | 80          | 2.885                  |                           | 575          |
| P. Ind. 3     | C     | D    | 265.760      | 557.600        | 17.880       | 841.240         | 540            |                      |                      | 260         |                        |                           | 575          |
| P. Ind. 2     | C     | E    | 269.720      | 568.225        | 22.350       | 860.295         | 570            |                      |                      |             |                        |                           | 600          |
| P. Ind. 1     | C     | F    | 272.360      | 586.925        | 22.350       | 881.635         | 605            |                      |                      | 95          | 3.115                  |                           | 625          |
| Of. 3 O. Aux. | CT    | D    | 269.720      | 556.325        | 17.880       | 843.925         |                |                      |                      |             |                        |                           | 575          |
| Of. 2 O. Aux. | CT    | E    | 272.360      | 570.350        | 22.350       | 865.060         |                |                      |                      |             |                        |                           | 600          |
| Of. 1 O. Aux. | CT    | F    | 282.480      | 583.950        | 22.350       | 888.780         |                |                      |                      |             |                        |                           | 625          |
| Instrumen.    | CT    | G    | 285.882      | 629.370        | 26.820       | 942.072         |                |                      |                      |             |                        |                           | 675          |
| Capataz       | F     | G    | 285.882      | 629.370        | 26.820       | 942.072         |                | 195                  | 3.570                |             |                        |                           | 675          |
| Encargado     | F     | H    | 291.131      | 639.996        | 26.820       | 957.947         | 100            |                      |                      | 100         | 3.625                  |                           | 725          |
| Aux. 2 L.     | L     | B    | 257.984      | 565.740        | 8.940        | 832.664         |                |                      |                      |             |                        |                           | 500          |
| Analís. 3     | L     | D    | 278.922      | 574.700        | 17.880       | 871.502         |                |                      |                      | 145         | 3.110                  | 100                       | 550          |
| Analís. 2     | L     | E    | 278.922      | 589.008        | 22.350       | 890.280         |                |                      |                      |             |                        |                           | 575          |
| Analís. 1     | L     | F    | 278.922      | 613.676        | 22.350       | 914.948         |                |                      |                      |             |                        |                           | 575          |
| Portero       | S     | C    | 257.984      | 574.224        | 8.940        | 841.148         | 515            |                      |                      |             |                        |                           | 575          |
| Conserje      | SJ    | C    | 275.442      | 574.980        | 8.940        | 859.362         |                |                      |                      |             |                        |                           | 575          |
| Calcador      | D     | C    | 285.882      | 548.800        | 26.820       | 861.502         |                |                      |                      |             |                        |                           | 525          |
| Deline. 2     | D     | E    | 296.351      | 616.448        | 26.820       | 939.619         |                |                      |                      |             |                        |                           | 575          |
| Aux. 1 Ad.    | AD    | C    | 270.222      | 570.402        | 13.410       | 854.034         |                |                      |                      |             |                        |                           | 550          |
| Of. 3 Adm.    | AD    | D    | 275.442      | 588.056        | 17.880       | 881.378         |                |                      |                      |             |                        |                           | 575          |
| Of. 2 Adm.    | AD    | E    | 296.351      | 597.044        | 22.350       | 915.745         |                |                      |                      |             |                        |                           | 575          |
| Of. 1 Adm.    | AD    | F    | 317.289      | 633.416        | 26.820       | 977.525         |                |                      |                      |             |                        |                           | 625          |

### ANEXO II

#### Calendario laboral para el personal a dos turnos Mañana o tarde

|                   | Festivos |      | Vac. | Sáb.<br>Desc. | Dom. | Lab. |
|-------------------|----------|------|------|---------------|------|------|
|                   | Desc.    | Lab. |      |               |      |      |
| Enero ... ..      | 1        | 1    |      | 4             | 4    | 22   |
| Febrero ... ..    |          |      |      | 3             | 4    | 21   |
| Marzo ... ..      |          | 1    |      | 3             | 5    | 23   |
| Abril ... ..      |          | 2    |      | 3             | 4    | 23   |
| Mayo ... ..       |          | 1    |      | 4             | 5    | 22   |
| Junio ... ..      |          | 1    |      | 4             | 5    | 23   |
| Julio ... ..      |          | 2    |      | 3             | 4    | 23   |
| Agosto ... ..     | 1        |      |      | 2             | 4    | 24   |
| Septiembre ... .. | 1        |      | 17   | 1             | 5    | 7    |
| Octubre ... ..    | 1        |      |      | 2             | 4    | 23   |
| Noviembre ... ..  |          |      |      | 3             | 5    | 22   |
| Diciembre ... ..  | 1        | 1    |      | 3             | 4    | 23   |
|                   | 5        | 9    | 17   | 35            | 52   | 256  |
| Resto vac. ... .. |          |      | 9    |               |      | 9    |
| TOTAL ... ..      | 5        | 9    | 26   | 35            | 52   | 247  |

Núm. horas días laborales 247 × 8: 1.976.  
Núm. horas festivos trabajados 9 × 8: —72.  
(\*) Navidad y Fin de año 2 × 1: — 2.  
TOTAL HORAS A TRABAJAR ... .. 1.902.

#### Calendario Laboral para el personal con jornada laboral

|                   | Festivos |      | Vac. | Sáb. | Dom. | Lab.      |
|-------------------|----------|------|------|------|------|-----------|
|                   | Desc.    | Lab. |      |      |      |           |
| Enero ... ..      | 2        |      |      | 5    | 4    | 20        |
| Febrero ... ..    |          |      |      | 5    | 4    | 20        |
| Marzo ... ..      | 1        |      |      | 4    | 5    | 21        |
| Abril ... ..      | 2        |      |      | 4    | 4    | 20        |
| Mayo ... ..       | 1        |      |      | 5    | 5    | 20        |
| Junio ... ..      | 2        |      |      | 4    | 4    | 20        |
| Julio ... ..      | 1        |      |      | 3    | 4    | 23        |
| Agosto ... ..     | 1        |      | 17   | 2    | 5    | 6         |
| Septiembre ... .. | 1        |      |      | 3    | 4    | 22        |
| Octubre ... ..    | 1        |      |      | 5    | 4    | 21        |
| Noviembre ... ..  |          |      |      | 4    | 5    | 21        |
| Diciembre ... ..  | 2+2 1/2  |      |      | 4    | 4    | 19+2 1/2  |
|                   | 14+2 1/2 |      | 17   | 47   | 52   | 233+2 1/2 |
| Resto vac. ... .. |          |      | 9    | 1    |      | 8         |
| TOTAL ... ..      | 14+2 1/2 |      | 26   | 46   | 52   | 225+2 1/2 |

Jornada de verano 50×7: 350  
Jornada normal 175×8: 1.400  
Sábados 23×4: 92  
Nochebuena y Fin de año 2×4: +8  
S. Juanín y Lunes de Pasc. 2×2: —4  
TOTAL HORAS A TRABAJAR ... .. 1.846

### ANEXO III

#### CALENDARIO LABORAL 1981

|                | Festivos |      | Vac. | 4 Turnos (descanso) |      |
|----------------|----------|------|------|---------------------|------|
|                | Desc.    | Lab. |      | Des.                | Lab. |
| Enero ... ..   | 1        | 1    |      | 8                   | 23   |
| Febrero ... .. |          |      |      | 7                   | 21   |
| Marzo ... ..   |          | 1    |      | 7                   | 24   |

|                     | Festivos |      | Vac. | Des. | (4 Turnos descanso)<br>Lab. |
|---------------------|----------|------|------|------|-----------------------------|
|                     | Desc.    | Lab. |      |      |                             |
| Abril ... ..        |          | 2    |      | 7    | 23                          |
| Mayo ... ..         | 1        |      |      | 10   | 21                          |
| Junio ... ..        | 2        |      |      | 7    | 23                          |
| Julio ... ..        | 1        |      |      | 7    | 24                          |
| Agosto ... ..       |          | 1    | 14   | 8    | 9                           |
| Septiembre ... ..   |          | 1    |      | 8    | 22                          |
| Octubre ... ..      |          | 1    |      | 7    | 24                          |
| Noviembre ... ..    |          |      |      | 7    | 23                          |
| Diciembre ... ..    |          | 2    |      | 9    | 22                          |
| Resto vacac. ... .. | 5        | 9    | 14   | 92   | 259                         |
| TOTAL ... ..        | 5        | 9    | 26   | 92   | 247                         |

Horas a trabajar 1981:  $247 \times 8$ : 1.976.

| 4 Turnos (noche)    |   |    |    |        |     |
|---------------------|---|----|----|--------|-----|
| Enero ... ..        | 1 | 1  |    | 7      | 24  |
| Febrero ... ..      |   |    |    | 7      | 21  |
| Marzo ... ..        |   | 1  |    | 9      | 22  |
| Abril ... ..        |   | 2  |    | 7      | 23  |
| Mayo ... ..         |   | 1  |    | 7      | 24  |
| Junio ... ..        |   | 2  |    | 7      | 23  |
| Julio ... ..        |   | 1  |    | 9      | 22  |
| Agosto ... ..       |   | 1  | 16 | 7      | 8   |
| Septiembre ... ..   |   | 1  |    | 7      | 23  |
| Octubre ... ..      | 1 |    |    | 9      | 22  |
| Noviembre ... ..    |   |    |    | 8      | 22  |
| Diciembre ... ..    | 2 |    |    | 7+1 *  | 23  |
| Resto vacac. ... .. | 4 | 10 | 16 | 90+1 * | 257 |
| TOTAL ... ..        | 4 | 10 | 26 | 90+1 * | 247 |

(\*) Noche Vieja (graciable empresa).

HORAS A TRABAJAR 1981:  $247 \times 8$ : 1.976.

| 4 Turnos (tarde)    |  |    |    |        |     |
|---------------------|--|----|----|--------|-----|
| Enero ... ..        |  | 2  |    | 7      | 24  |
| Febrero ... ..      |  |    |    | 7      | 21  |
| Marzo ... ..        |  | 1  |    | 7      | 24  |
| Abril ... ..        |  | 2  |    | 9      | 21  |
| Mayo ... ..         |  | 1  |    | 7      | 24  |
| Junio ... ..        |  | 2  |    | 7      | 23  |
| Julio ... ..        |  | 1  |    | 8      | 23  |
| Agosto ... ..       |  | 1  | 17 | 9      | 5   |
| Septiembre ... ..   |  | 1  |    | 7      | 23  |
| Octubre ... ..      |  | 1  |    | 8      | 24  |
| Noviembre ... ..    |  |    |    | 8      | 22  |
| Diciembre ... ..    |  | 2  |    | 8+1 *  | 22  |
| Resto vacac. ... .. |  | 14 | 17 | 91+1 * | 256 |
| TOTAL ... ..        |  | 14 | 26 | 91+1 * | 247 |

(\*) Noche Buena (graciable empresa).

HORAS A TRABAJAR 1981:  $247 \times 8$ : 1.976.

ANEXO IV  
Calendario laboral para el personal a tres turnos

|                                | Festivos |      | Vac. | Sáb.  |      | Dom. | (Noche)       |
|--------------------------------|----------|------|------|-------|------|------|---------------|
|                                | Desc.    | Lab. |      | Desc. | Lab. |      | Lab.          |
| Enero ... ..                   | 1        | 1    |      | 4     | 1    | 4    | 21            |
| Febrero ... ..                 |          |      |      | 2     | 2    | 4    | 20            |
| Marzo ... ..                   |          | 1    |      | 3     | 1    | 5    | 22            |
| Abril ... ..                   |          | 2    |      | 3     | 1    | 4    | 22            |
| Mayo ... ..                    |          | 1    |      | 3     | 2    | 5    | 21            |
| Junio ... ..                   |          | 2    |      | 3     | 1    | 4    | 22            |
| Julio ... ..                   |          | 1    |      | 2     | 2    | 4    | 23            |
| Agosto ... ..                  | 1        |      | 17   | 2     |      | 5    | 6             |
| Septiembre ... ..              | 1        |      |      | 1     | 2    | 4    | 22            |
| Octubre ... ..                 |          | 1    |      | 4     | 1    | 4    | 22            |
| Noviembre ... ..               |          |      |      | 2     | 2    | 5    | 21            |
| Diciembre * ... ..             | 1+1 *    | 1    |      | 3     | 1    | 4    | 21            |
|                                | 4+1 *    | 10   | 17   | 32    | 16   | 52   | 243           |
| Resto vacac. ... ..            |          |      | 9    |       |      |      | 9             |
| TOTAL ... ..                   | 4+1 *    | 10   | 26   | 32    | 16   | 52   | 234           |
| Núm. horas días laborables     |          |      |      |       |      |      | 234×8: 1.872. |
| Núm. horas sábados laborables  |          |      |      |       |      |      | 16×6: 96.     |
| Núm. horas festivos trabajados |          |      |      |       |      |      | 10×8: —80.    |
| TOTAL HORAS A TRABAJAR ... ..  |          |      |      |       |      |      | 1.888.        |

(\*) Noche Buena (graciable empresa).

|                                |   |   |    |    |    |    | (Tarde)       |
|--------------------------------|---|---|----|----|----|----|---------------|
| Enero ... ..                   | 1 | 1 |    | 3  | 2  | 4  | 21            |
| Febrero ... ..                 |   |   |    | 3  | 1  | 4  | 20            |
| Marzo ... ..                   |   | 1 |    | 3  | 1  | 5  | 22            |
| Abril ... ..                   |   | 2 |    | 2  | 2  | 4  | 22            |
| Mayo ... ..                    |   | 1 |    | 4  | 1  | 5  | 21            |
| Junio ... ..                   |   | 2 |    | 2  | 2  | 4  | 22            |
| Julio ... ..                   | 1 |   | 17 | 2  | 1  | 4  | 23            |
| Agosto ... ..                  | 1 |   |    | 1  | 1  | 5  | 6             |
| Septiembre ... ..              | 1 |   |    | 2  | 1  | 4  | 22            |
| Octubre ... ..                 |   | 1 |    | 3  | 2  | 4  | 22            |
| Noviembre ... ..               |   |   |    | 3  | 1  | 5  | 21            |
| Diciembre ... ..               | 1 | 1 |    | 3  | 1  | 4  | 22            |
|                                | 5 | 9 | 17 | 31 | 17 | 52 | 244           |
| Resto vacac. ... ..            |   |   | 9  |    |    |    | 9             |
| TOTAL ... ..                   | 5 | 9 | 26 | 31 | 17 | 52 | 235           |
| Núm. horas días laborables     |   |   |    |    |    |    | 235×8: 1.880. |
| Núm. horas sábados laborables  |   |   |    |    |    |    | 17×6: 102.    |
| Núm. horas festivos trabajados |   |   |    |    |    |    | 9×8: —72.     |
| TOTAL HORAS A TRABAJAR ... ..  |   |   |    |    |    |    | 1.910         |

|                   |   |   |    |   |   |   | (Mañana) |
|-------------------|---|---|----|---|---|---|----------|
| Enero ... ..      | 1 | 1 |    | 3 | 2 | 4 | 21       |
| Febrero ... ..    |   |   |    | 3 | 1 | 4 | 20       |
| Marzo ... ..      |   | 1 |    | 2 | 2 | 5 | 22       |
| Abril ... ..      |   | 2 |    | 3 | 1 | 4 | 22       |
| Mayo ... ..       |   | 1 |    | 3 | 2 | 5 | 21       |
| Junio ... ..      |   | 2 |    | 3 | 1 | 4 | 22       |
| Julio ... ..      | 1 |   |    | 2 | 1 | 4 | 23       |
| Agosto ... ..     | 1 |   | 17 | 1 | 1 | 5 | 6        |
| Septiembre ... .. |   | 1 |    | 3 | 1 | 4 | 22       |

|                                | Festivos |      | Vac. | Sáb.  |      | Dom.          | (Mañana)<br>Lab. |
|--------------------------------|----------|------|------|-------|------|---------------|------------------|
|                                | Desc.    | Lab. |      | Desc. | Lab. |               |                  |
| Octubre ... ..                 |          | 1    |      | 3     | 2    | 4             | 22               |
| Noviembre ... ..               |          |      |      | 3     | 1    | 5             | 21               |
| Diciembre ... ..               | 1+1 *    | 1    |      | 2     | 2    | 4             | 21               |
|                                |          |      |      |       |      |               |                  |
|                                | 4+1 *    | 10   | 17   | 31    | 17   | 52            | 243              |
| Resto vacac. ... ..            |          |      | 9    |       |      |               | 9                |
| TOTAL ... ..                   | 4+1 *    | 10   | 26   | 31    | 17   | 52            | 234              |
| Núm. horas días laborables     |          |      |      |       |      | 234×8: 1.872. |                  |
| Núm. horas sábados laborables  |          |      |      |       |      | 17×6: 102.    |                  |
| Núm. horas festivos trabajados |          |      |      |       |      | 10×8: —80.    |                  |
|                                |          |      |      |       |      |               |                  |
| TOTAL HORAS A TRABAJAR ... ..  |          |      |      |       |      |               | 1.894.           |

(\*) Noche Vieja (graciable empresa).

ANEXO V

Calendario laboral 1981

|                          | Festivos |      | Vac. | Des. | 4 Turnos (mañana)<br>Lab. |
|--------------------------|----------|------|------|------|---------------------------|
|                          | Desc.    | Lab. |      |      |                           |
| Enero ... ..             |          | 2    |      | 9    | 22                        |
| Febrero ... ..           |          |      |      | 7    | 21                        |
| Marzo ... ..             | 1        |      |      | 8    | 23                        |
| Abril ... ..             | 1        | 1    |      | 7    | 23                        |
| Mayo ... ..              |          | 1    |      | 7    | 24                        |
| Junio ... ..             |          | 2    |      | 9    | 21                        |
| Julio ... ..             |          | 1    |      | 7    | 24                        |
| Agosto ... ..            | 1        |      | 16   | 7    | 8                         |
| Septiembre ... ..        | 1        |      |      | 8    | 22                        |
| Octubre ... ..           |          | 1    |      | 8    | 23                        |
| Noviembre ... ..         |          |      |      | 7    | 23                        |
| Diciembre ... ..         | 1        | 1    |      | 8    | 23                        |
|                          |          |      |      |      |                           |
|                          | 5        | 9    | 16   | 92   | 257                       |
| Resto vacac. ... ..      |          |      | 10   |      | 10                        |
| TOTAL ... ..             | 5        | 9    | 26   | 92   | 247                       |
| Núm. de horas a trabajar |          |      |      |      | 247×8: 1976.              |

Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (I.M.A.C.)

Dirección Provincial

En cumplimiento de lo establecido en el art. 4.º del Real Decreto 873/1977 de 22 de abril, y a los efectos prevenidos en el mismo, se hace saber que en este Instituto, y a las 13 horas del día de hoy, 5 de mayo, han sido depositados los Estatutos de la Organización Profesional denominada "Centro de Control y Distribución de Mercancías de Miranda de Ebro y su comarca", cuyos ámbitos territorial y profesional son: territorial, la ciudad de Miranda de Ebro y su comarca, y profesional, los industriales transportistas de mercancías.

Asimismo se hace saber, que los firmantes del acta de constitución de la referida Asociación son: Don

Eleuterio de la Torre Sáinz, D. Ramón Llorente García, D. Julio Campos Moreno, D. José Luis Oviedo Monasterio, D. Antonio Bañares Juez, D. Gregorio Merino González y D. Vicente Martínez Reinares.

Burgos, 5 de mayo de 1981.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

Delegación de Burgos

R.I.—2.741.—Exp. 30.231.—F. 785.  
En el expediente instanciado por esta Delegación para la ocupación forzosa de bienes a los fines de imposición de servidumbre de paso de la línea eléctrica a 13,2 KV., Villasana Partearroyo y derivaciones en Valle de Mena, promovido por Iberduero S. A., (Delegación Regional Zona 1); habiéndose con-

cluido aquél con la fijación legal del justiprecio, se está en el caso de ordenar se efectúe el abono del mismo en la forma señalada en el artículo 48 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa. Y a tales efectos y en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 49 de su Reglamento, he acordado fijar el lugar y fecha del pago, que serán la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Valle de Mena y hora las 12 del próximo día 19 de los corrientes, en cuyo acto se levantará la correspondiente y preceptiva acta.

Lo que se hace público para conocimiento del Ilustre Ayuntamiento de Villasana de Mena de los titulares de las parcelas 126, 128 y 133, afectadas, don Angel, don Manuel, don Pedro, doña Dolores y doña Trinidad Torre Crespo, representados legalmente en el ex-

pediente por don José Ruiz de Aguirre Delgado, domiciliado en calle Astarloa, 5, 5.º, de Bilbao y de la empresa beneficiaria.

Burgos, 12 de mayo de 1981.—El Delegado Provincial Delfín Prieto Callejo.

## AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

A los efectos de los artículos 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961 y 4.º-4 de la Instrucción de 15 de marzo de 1963 y conforme a lo dispuesto en las Ordenanzas Municipales de Policía Urbana de esta localidad, se hace público que el vecino D. Eugenio Mencía Miño ha solicitado licencia para instalar un taller de Ebastería en Puerta Nueva, n.º 40.

Lo que se hace saber a fin de que en el plazo de diez días a contar desde la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia puedan formularse las observaciones pertinentes.

Aranda de Duero, a veintisiete de abril de mil novecientos ochenta y uno. — El Alcalde-Presidente, Ricardo García García-Ochoa.

2371.—1.125,00

A los efectos de los artículos 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961 y 4.º-4 de la Instrucción de 15 de marzo de 1963 y conforme a lo dispuesto en las Ordenanzas Municipales de Policía Urbana de esta localidad, se hace público que el vecino D. Javier Arranz García ha solicitado licencia para instalar un taller de torno y ajuste en la calle Moratín, número 22.

Lo que se hace saber a fin de que en el plazo de diez días a contar desde la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia puedan formularse las observaciones pertinentes.

Aranda de Duero, a veintisiete de abril de mil novecientos ochenta y uno. — El Alcalde-Presidente, Ricardo García García-Ochoa.

2276.—1.125,00

A los efectos de los artículos 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961 y 4.º-4 de la Instrucción de 15 de marzo de 1963 y conforme a lo dispuesto en las Ordenanzas Municipales de Policía Ur-

ba de esta localidad, se hace público que el vecino D. Julián López López ha solicitado licencia para instalar un local de venta de motocicletas y bicicletas en la Avda. de los Caídos, núm. 22.

Lo que se hace saber a fin de que en el plazo de diez días a contar desde la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia puedan formularse las observaciones pertinentes.

Aranda de Duero, a veintisiete de abril de mil novecientos ochenta y uno. — El Alcalde-Presidente, Ricardo García García-Ochoa.

2263.—1.125,00

A los efectos de los artículos 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961 y 4.º-4 de la Instrucción de 15 de marzo de 1963 y conforme a lo dispuesto en las Ordenanzas Municipales de Policía Urbana de esta localidad, se hace público que el vecino D. Alfonso Pérez Marquina ha solicitado licencia para instalar una Discoteca en C./ Hospicio, núm. 18.

Lo que se hace saber a fin de que en el plazo de diez días a contar desde la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia puedan formularse las observaciones pertinentes.

Aranda de Duero, a veintisiete de abril de mil novecientos ochenta y uno. — El Alcalde-Presidente, Ricardo García García-Ochoa.

2370.—1.125,00

En el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, núm. 100, de fecha 4 de mayo del corriente año, se hace pública la lista con el orden de actuación de los opositores y la fecha en que darán comienzo las pruebas selectivas a celebrarse en este Ayuntamiento para cubrir en propiedad una plaza vacante de Ingeniero Técnico de Obras Públicas, habiéndose producido un error en ésta última indicándose el día 28 de mayo a las 10,30 horas.

Por el presente anuncio se pone en general conocimiento que las correspondientes pruebas selectivas se celebrarán el próximo día 29 a las 10,00 horas en esta Casa Consistorial, rectificándose, de esta manera, la fecha publicada en el «Boletín Oficial» mencionado.

Aranda de Duero, 5 de mayo de 1981.—El Alcalde, Ricardo García y García-Ochoa.

Reunido en esta Casa Consistorial el día 5 de mayo de 1981, a las 18,00 horas, el Tribunal Calificador que ha de juzgar en la oposición para cubrir en propiedad 3 plazas vacantes de Policía Municipal, convocada según resolución aparecida en el «Boletín Oficial» del Estado de 4 de noviembre de 1980, al objeto de efectuar el sorteo con el orden de actuación de los opositores en aquellos ejercicios que no pueden realizarse conjuntamente, el cual queda como sigue:

1. D. Javier Cornejo.
2. D. Pedro Aguado Ayllón.
3. D. Javier Benito Llorente.
4. D. Alfonso Domingo Blanco.
5. D. Juan José Palacios Baños.
6. D. Carlos Albarrán Cano.
7. D. Angel Pastor Bueno.
8. D. Jacinto Melero González.
9. D. Jesús Gil Vallejo.
10. D. Jacinto Díez Sánchez.

El comienzo de las pruebas selectivas tendrá lugar en el Salón de Actos de la Casa Consistorial el día 1 de junio del corriente año a las 10,00 horas.

Aranda de Duero, a 6 de mayo de 1981.—El Alcalde, Ricardo García y García-Ochoa.

Reunido en esta Casa Consistorial el día 5 de mayo de 1981, a las 18,00 horas, el Tribunal Calificador que ha de juzgar en el concurso oposición para cubrir en propiedad una plaza vacante de Sargento de la Policía Municipal, convocado según resolución aparecida en el «Boletín Oficial del Estado» de 6 de noviembre de 1980, al objeto de determinar la fecha en que darán comienzo las correspondientes pruebas selectivas, se acordó fijar el día 3 de junio del corriente año, a las 16,00 horas, para iniciar las mismas, en esta Casa Consistorial. No se efectúa sorteo con el orden de actuación de los opositores en aquellos ejercicios que no pueden realizarse simultáneamente por presentarse como único aspirante D. José Félix Martínez Gutiérrez.

Aranda de Duero, a 6 de mayo de 1981.—El Alcalde, Ricardo García y García-Ochoa.