



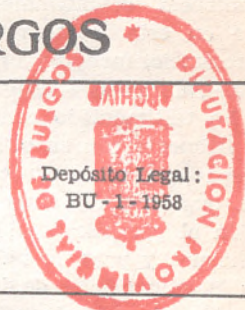
Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SE PUBLICA TODOS LOS DÍAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS

FRANQUEO CONCERTADO Director: Diputado Ponente D. Eusebio Barañano Martínez
Núm. 09/2

ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL



Año 1981

Jueves 28 de mayo

Número 121

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia número dos

Don Román García Maqueda, Oficial de la Administración de Justicia en funciones de Secretario del Juzgado de Primera Instancia número dos de la ciudad de Burgos y su partido.

Doy fe: Que en autos de menor cuantía que se hará mención, seguidos en este Juzgado, se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento, parte dispositiva y publicación son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la ciudad de Burgos, a 4 de mayo de 1981.—Vistos por el Ilmo. Sr. D. José Luis López Muñiz Goñi, Magistrado Juez de Primera Instancia número dos de la misma y su partido, los precedentes autos de juicio ordinario declarativo de menor cuantía, tramitados ante este Juzgado y entre partes: de una como demandante el Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Burgos, representados por el Procurador don Carlos Aparicio Alvarez, y defendido por el Letrado don Tomás Cortés Hernández, y de otra, como demandados, la Comunidad o Sociedad Civil Hermanos Gimeno, de Huerta del Rey, y los componentes de la misma, entre los que figuran don Pedro Gimeno Vivancos, mayor de edad, casado, industrial, de igual vecindad, declarados en rebeldía, sobre reclamación de cantidad.

Resultando...

Considerando...

Fallo: Que estimando en todas sus partes la demanda formulada por el Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos, de Burgos, debo condenar y condeno conjuntamente y solidariamente a la comunidad civil o Sociedad civil Hermanos Gimeno y a sus componentes, don Pedro Gimeno y demás comuneros o consocios de dicha comunidad, de Huerta del Rey, a pagar a la parte demandante, la cantidad de noventa mil doscientas setenta y una pesetas, más el interés básico o de redescuento de dicha suma, fijado por el Banco de España, incrementado en dos puntos, desde la fecha de esta sentencia, hasta que la misma sea totalmente ejecutada, e imponiendo a dichos demandados el pago de las costas procesales causadas. Dada su rebeldía, notifíqueseles esta sentencia personalmente si así lo solicita la parte actora dentro del plazo de cinco días, haciéndolo en otro caso, por edictos, en la forma prevenida en la Ley Procesal civil.—Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo. José Luis López Muñiz Goñi.—Rubricado.

Publicación: Leída y publicada fue la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha, ante mí, el Secretario, de todo lo cual doy fe.—Román García Maqueda.—Rubricado.

Para que conste, y su publicación en el Boletín Oficial de esta provincia para que sirva de notificación en forma leal a la demandada en rebeldía Comunidad o Sociedad Civil Hermanos Gimeno, y otros, de Huerta del Rey (Burgos),

expido el presente que firmo en Burgos, a 12 de mayo de 1981.—El Secretario, Román García Maqueda.—V.º B.º, el Magistrado - Juez (ilegible).

2593.—3.595,00

Juzgado de Distrito número uno

Don Gaspar Hesse Gil, Secretario del Juzgado de Distrito número uno de los de Burgos.

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 212 de 1981, se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la ciudad de Burgos, a 13 de mayo de 1981.—El señor don Manuel Mateos Santamaria, Juez de Distrito número uno de esta ciudad y su partido, habiendo visto y oído el presente juicio verbal de faltas número 212 de 1981, sobre imprudencia simple con resultado de lesiones, en el que figura como perjudicado Sophie Dugue Micquel, quien tuvo su último domicilio en Avda. del Cid, número 83 de Burgos, y en la actualidad en Francia, en ignorado paradero, contra Emiliano Ausín Hernando, de 20 años de edad, soltero, estudiante, y vecino de Burgos, Sesa 215, y como responsable civil subsidiario, José Gutiérrez Güemes, de 36 años de edad, casado, industrial electricista y vecino de Burgos, subestación de Iberduero, siendo partes el Ministerio Fiscal, y

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente al inculpado Emiliano Ausín Hernando, de la falta de imprudencia simple con resultado de lesiones de que viene

siendo acusado en la presente causa, declarándose de oficio las costas procesales.—Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando en esta primera instancia lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado.—Rubricado.—Ilegible.

Lo testimoniado concuerda bien y fielmente con su original al que me remito en caso necesario y para que conste y sirva de notificación al perjudicado Sophie Dugue Micquel, y para su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, expido el presente que firmo en Burgos, a 13 de mayo de 1981.—El Secretario Judicial, Gaspar Hesse Gil.

ARANDA DE DUERO

Juzgado de Distrito

Cédula de notificación

En los autos de juicio de cogni-

ción número 63 de 1980, que luego se dirán, se ha dictado una sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva, es del siguiente tenor:

Sentencia: En Aranda de Duero, a 9 de abril de 1981.—La Sra. doña María Luz Reyes González, Juez de Distrito, habiendo visto los presentes autos de juicio de cognición, seguido a instancia de don Esteban Vega Merino, mayor de edad, casado, industrial y vecino de Aranda de Duero, representado por el Procurador de los Tribunales, don Antonio Paniagua Caveda, y defendido por el Letrado don Eutiquio Delcura Antón, contra doña María Paz Gómez, cuyo segundo apellido se ignora, mayor de edad, y vecina de Madrid, y contra la Compañía de Seguros Eurofensa, con domicilio en Madrid, declarados dichos demandados en rebeldía.

Fallo: Que estimando parcialmente la demanda interpuesta en

nombre de don Esteban Vega Merino, contra doña María Paz Gómez, y la Compañía de Seguros «Eurofensa», debo condenar y condeno a María Paz Gómez, a pagar al demandante, la cantidad de treinta mil cuatrocientas veintidós pesetas, debiendo asimismo abonar las costas causadas en el presente juicio; y debo absolver y absuelvo a la Compañía de Seguros «Eurofensa», de las peticiones dirigidas contra la misma.—Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo.—Firmado, M. L. Reyes.—Rubricado.

Y para que sirva de cédula de notificación para el representante legal de la Compañía de Seguros «Eurofensa», con domicilio desconocido, expido la presente en Aranda de Duero, a 13 de abril de 1981. El Secretario judicial (ilegible).

2573.—2.495,00

ANUNCIOS OFICIALES

DELEGACION DE TRABAJO

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 3 de abril de 1981, de la Delegación Provincial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la empresa «Montefibre Hispania, S. A.», centro de trabajo de Miranda de Ebro y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Montefibre Hispania, S. A.», recibido en esta Delegación Provincial, con fecha de ayer, suscrito por la Dirección y Comité de la misma, el día 25 de los corrientes, 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, 3 de abril de 1981. — El Delegado de Trabajo, Angel-Francisco Lancha Azaña.

* * *

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Montefibre Hispania, S. A.», de Miranda de Ebro.—1981

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º — *Ámbito de aplicación.* Este Convenio de trabajo está concertado entre la Dirección de la empresa «Montefibre, Hispania, S. A.» y su Comité de empresa, y las estipulaciones contenidas en él serán de aplicación a todo el personal de la misma adscritos a su centro de trabajo de Miranda de Ebro (Burgos), hecha excepción del personal que por su categoría profesional tiene asignado coeficiente 3.20, así como el Jefe del Servicio Médico de empresa en atención a sus condiciones particulares de contratación.

Art. 2.º — *Vigencia.* La duración del presente Convenio será desde su aprobación por la Comisión negociadora, si bien en su aspecto económico se retrotraerá a primero de enero de 1981, hasta 31 de diciembre de 1981.

Durante su vigencia este Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto.

Si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes que lo conciertan con al menos un mes de antelación a la fecha 31 de diciembre de 1981, este Convenio quedará prorrogado en los términos existentes al 31-12-1981.

Art. 3.º — *Compensación y absorción.* Las mejoras establecidas en este Convenio, serán contempladas en su conjunto, siendo compensables en su aspecto general o particular y absorbibles por las que pudieran establecerse de cualquier tipo por disposición legal.

Art. 4.º — *Comisión paritaria*. Para resolver las dudas que puedan plantearse en la aplicación del presente Convenio, se creará una Comisión paritaria integrada por tres Vocales Sociales y tres Económicos que hayan formado parte de la Comisión deliberante del Convenio.

Actuará de Presidente de la citada Comisión la persona en quien delegue la Comisión paritaria.

En el supuesto de no llegarse a un entendimiento, actuará como mediador en el asunto de que se trate una persona designada por la Comisión paritaria.

De mantenerse el problema de interpretación o aplicación, se resolverá por la jurisdicción competente.

CAPITULO II

Remuneraciones

Art. 5.º — *Salario base*. Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se establece un salario base de 941 pesetas brutas por día trabajado.

Art. 6.º — *Salario categoría profesional*. Es el resultante de aplicar sobre el salario base el coeficiente multiplicador señalado en el anexo I de este Convenio para cada categoría profesional.

En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio se asignase a algún productor categoría profesional no incluida en el mencionado anexo, le será de aplicación el coeficiente multiplicador que establece en 1.º de enero de 1981 la Ordenanza Laboral para la Industria Textil en su anexo XVII, Fibras Artificiales y Sintéticas.

Coeficiente	Pesetas mes
1.00	28.230
1.10	31.053
1.20	33.876
1.25	35.288
1.30	36.699
1.40	39.522
1.45	40.934
1.50	42.345
1.60	45.168
1.75	49.403
2.05	57.872
2.50	70.575
2.85	80.456
3.00	84.690

Art. 7.º — *Plus asistencia*. Se percibirá en la cuantía de 912 pesetas mensuales para cada productor, estando en razón de los días de asistencia.

Art. 8.º — *Plus Convenio*. Será el que se especifica a continuación, estando asimismo en razón a los días trabajados.

Coeficiente	Pesetas mes
1.00	15.709
1.10	14.078
1.20	13.007
1.25	12.144
1.30	11.808
1.40	10.516
1.45	9.898

Coeficiente	Pesetas mes
1.50	9.472
1.60	8.062
1.75	6.406
2.05	2.396
2.50	4.320
2.85	4.441
3.00	4.584

Con independencia del Plus Convenio establecido en este art., se respetarán aquellas cantidades que por el mismo concepto viniesen devengando los productores que al 31-12-1978 poseían coeficiente 2.50, 2.85 ó 3.00, convertidas en bruto.

Art. 9.º — *Antigüedad*. Se establece en un máximo de ocho trienios del cinco por ciento del salario categoría profesional mensual correspondiente a la última categoría:

Coeficiente	Pesetas mes
1.00	1.412
1.10	1.553
1.20	1.694
1.25	1.764
1.30	1.835
1.40	1.976
1.45	2.047
1.50	2.117
1.60	2.258
1.75	2.470
2.05	2.894
2.50	3.529
2.85	4.023
3.00	4.235

Art. 10. — *Salario pactado*. Es el formado por la suma de los siguientes conceptos: Salario categoría profesional, plus asistencia, Plus Convenio y antigüedad.

Art. 11. — *Plus turnicidad*. Por ser el proceso técnico de producción de esta empresa ininterrumpido, se trabajará en todos los puestos de trabajo que lo requieran, en régimen de turnos.

Por tal exigencia, y en concepto de plus turnicidad, se abonará a cada productor que trabaje a tres turnos la cantidad de 2.087 pesetas mensuales, siempre que en un período de 30 días se trabaje a tres turnos más de 15 días.

El personal que trabaje en semi-turno de mañana y/o tarde, sin descansar habitualmente en domingos y festivos, percibirá por el mismo concepto la cantidad de 1.704 pesetas mensuales, siempre que se trabaje en semi-turno más de 15 días en un período de 30 días.

El personal que trabaje en semi-turno de mañana y/o tarde, descansando en domingos y festivos, percibirá por el mismo concepto la cantidad de 851 pesetas mensuales, siempre que se trabaje en semi-turno más de 15 días en un período de 30 días.

Este plus lo percibirá el personal que trabaje habitualmente en turnos o semi-turnos, durante su período de vacaciones remuneradas.

Art. 12. — *Plus nocturnidad*. Por el sistema de trabajo en régimen de turnos, el turno de noche ten-

drá una duración de ocho horas laborables, abonándose la última de ellas como una hora extraordinaria, con independencia del salario pactado. Asimismo se aplicará además por cada noche trabajada el siguiente importe a cada productor, estando el mismo en razón del coeficiente de la última categoría profesional:

Coef.	Sin Ant.	1 Tri.	2 Tri.	3 Tri.	4 Tri.	8 Tri.
1.00	62	65	67	72	77	—
1.10	67	72	75	78	82	—
1.20	73	76	82	86	92	—
1.25	76	82	86	90	94	—
1.30	81	84	90	93	97	—
1.40	87	91	96	100	104	—
1.45	90	95	100	103	108	—
1.50	93	97	102	108	112	—
1.60	100	104	110	114	120	—
1.75	109	114	120	124	129	152
2.05	127	133	139	147	156	177
2.50	155	162	171	178	186	213
2.85	176	186	195	204	213	228
3.00	186	195	205	214	224	234

Art. 13. — *Horas extraordinarias.* En el presente Convenio Colectivo se establece la política de horas extraordinarias en base a los siguientes criterios:

a) Supresión de las horas extraordinarias habituales.

b) Realización de horas extraordinarias en casos de reparación de siniestros, averías u otros daños extraordinarios o urgentes, así como la concurrencia de un elevado tanto por ciento de absentismo individual en razón a puestos de trabajo diferenciados.

c) En caso de tener que realizarse horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, se contratará personal en paro a través de la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial que determinen y permitan las Leyes.

El valor hora extraordinaria para cada productor, en razón al coeficiente de su última categoría profesional, será:

Coef.	Sin Ant.	1 Tri.	2 Tri.	3 Tri.	4 Tri.	8 Tri.
1.00	377	390	406	420	437	—
1.10	404	418	438	453	472	—
1.20	430	450	466	486	508	—
1.25	444	462	480	498	518	—
1.30	461	476	498	516	535	—
1.40	484	505	526	547	571	—
1.45	500	522	543	563	585	—
1.50	513	536	556	578	601	—
1.60	539	563	585	610	635	—
1.75	580	606	631	657	685	776
2.05	662	690	720	749	779	893
2.50	803	831	864	901	942	1.056
2.85	915	937	974	1.017	1.062	1.082
3.00	958	982	1.026	1.071	1.106	1.264

Los productores que a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio cumplan nuevos trienios de antigüedad, el valor hora extraordinaria será desde el momento de su cumplimiento, el correspondiente a la última antigüedad.

Art. 14. — *Valor hora normal.* El valor hora normal para cada coeficiente será el que se especifica en la siguiente tabla:

Coef.	Sin Ant.	1 Tri.	2 Tri.	3 Tri.	4 Tri.	8 Tri.
1.00	218	227	237	246	258	—
1.10	236	245	259	269	282	—
1.20	253	267	277	290	301	—
1.25	263	274	287	299	312	—
1.30	274	283	299	310	323	—
1.40	290	304	317	332	375	—
1.45	300	315	328	342	356	—
1.50	308	324	337	352	365	—
1.60	326	342	357	373	388	—
1.75	353	371	388	404	420	483
2.05	408	427	447	466	481	562
2.50	502	521	543	568	585	671
2.85	577	591	616	644	660	725
3.00	606	622	651	681	703	810

Art. 15. — *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.* Se abonarán a razón de una mensualidad del salario pactado individualmente.

Su abono se realizará:

Gratificación de julio. — Antes del día 20 de dicho mes.

Gratificación de Navidad. — Antes del día 22 de diciembre.

Art. 16. — *Gratificación vacaciones.* La empresa abonará a cada productor para colaborar al disfrute de sus vacaciones remuneradas, en concepto anual, las siguientes cantidades en orden a la fecha de su cumplimiento:

7.899 pesetas netas, si su disfrute coincide en: Del 15 al 31 de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y del 1 al 15 de diciembre.

5.144 pesetas netas, si su disfrute coincide en: Del 1 al 15 de enero, junio, julio, agosto, septiembre y del 15 al 31 de diciembre.

Para la correspondencia de uno u otro importe se tendrá en cuenta un período mínimo de vacaciones de 12 días ininterrumpidos y laborables, asignándose al mes que mayor número de días tenga incluidos.

En el supuesto de ser igual el número de días en un mes que en otro, el importe de la gratificación será de 6.520 pesetas.

Esta gratificación de vacaciones no será computable o tendrá repercusión económica en ningún otro factor de los pactados en este Convenio.

El abono se efectuará por la empresa al comienzo del referido período de días de vacaciones.

En el supuesto del disfrute fraccionado, sin que en ninguna de las fracciones se alcance 12 días ininterrumpidos, la gratificación será de 5.144 pesetas, y se abonará después de haber utilizado 12 días.

Art. 17. — *Gratificación beneficios.* Se abonará en la cuantía de una mensualidad del salario pactado individual, dentro del mes de marzo del siguiente año natural.

El personal que no lleve un año de antigüedad en la empresa, percibirá la parte porcional que le corresponda.

Art. 18. — *Prima de producción.* La prima de producción estará en función de la producción mensual

de la Sección AC-08, y se abonará a cada productor a razón de una peseta con cuarenta céntimos por tonelada mensual producida, estando en razón de los días de asistencia.

También se percibirá durante el período de vacaciones remuneradas.

El personal correspondiente exclusivamente a la Sección AC-08 y los productores en categoría profesional de Carretillero adscritos a la Sección AC-12, percibirán el importe de la prima de producción incrementado en 837 pesetas. Esta diferencia de prima se dejará de percibir cuando por cualquier causa se deje de pertenecer o prestar servicios en la Sección AC-08 y puesto de trabajo y Sección AC-12.

Art. 19. — *Gratificación productividad.* — Con la finalidad de incentivar la productividad, se establece en concepto anual la siguiente gratificación, que estará en función de la producción y de la primera calidad del Tow.

La fórmula para su determinación será:

Gratificación productividad = 1,30 pesetas brutas por tonelada métrica anual producida en Sección AC-09 por tanto por ciento de calidad primera del Tow.

$$1,30 \text{ pts.} \times \text{Tm. prod. en AC-09} \times \% \text{ calid. 1.ª del Tow}$$

G. P. =

100

Para la vigencia de este Convenio se garantiza un importe mínimo de la citada gratificación de 33.648 pesetas brutas para cada productor.

El percibo de esta gratificación se realizará en el mes de marzo del siguiente año natural.

Al final del mes de septiembre de 1981 se anticipará, a cuenta del importe de la gratificación, la cantidad de 27.000 pesetas netas a cada productor.

Art. 20. — *Quebranto de moneda.* El productor que desarrolle la función de Cajero, percibirá en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 1.500 pesetas mensuales.

Art. 21. — *Llamadas a domicilio.* De acuerdo con los siguientes puntos se bonificará al personal:

Personal en turno normal:

a) *Llamadas nocturnas a domicilio.* — Se bonificarán con 728 pesetas brutas cada llamada a domicilio comprendida entre las 23 y las 6 horas.

El período de descanso compensatorio después de terminar el trabajo será de 9 horas, siempre que se permanezca más de una y comprendidas entre las 24 y las 5 horas.

Si el descanso compensatorio de 9 horas coincide en horas inhábiles para el productor de que se trate (sábado, domingo o festivo), el referido descanso se aplicará a la jornada del día hábil inmediato siguiente.

b) *Llamada entre las 20 y las 23 horas (excepto sábados, domingos y festivos).* — Las llamadas a domicilio comprendidas entre las 20 y las 23 horas se bonificarán con 291 pesetas brutas.

c) *Llamadas a domicilio en domingos, festivos y sábados por la tarde.* Se bonificarán con 728 pesetas brutas, de acuerdo con lo siguiente:

— Llamadas en domingos o festivos cualquiera que sea su hora.

— Llamadas en sábados a partir de las 14 horas.

d) *Trabajo continuado.* — Si por necesidades urgentes de la factoría, algún productor tuviese que permanecer trabajando los sábados hasta después de las 16 horas, se bonificará con 728 pesetas brutas.

Igualmente se bonificará con 728 pesetas brutas, cuando por las mismas circunstancias algún productor tuviese que continuar trabajando hasta las 24 horas, además del descanso compensatorio en este último caso, de 9 horas.

Personal en turnos:

e) *Llamadas a domicilio.* — Se bonificarán con 728 pesetas brutas las llamadas al personal, cualquiera que sea su día y hora, si su presencia en la factoría se produce en el momento de recibir la llamada, y se tenga que permanecer un mínimo de dos horas.

f) *Trabajo continuado.* — Si por necesidades urgentes de la factoría algún productor tuviese que permanecer trabajando de forma continuada más de diez horas en el día inmediato anterior a su descanso reglamentario en orden al cuadro de turnos, se bonificará con 728 pesetas brutas.

Llamadas en disfrute de vacaciones remuneradas. — Si por necesidades urgentes fuese necesaria la presencia de algún productor para la realización de una labor determinada, se bonificará con 728 pesetas brutas, y las horas empleadas para ello se abonarán como horas extraordinarias.

En aquellos casos de suspenderse el disfrute de vacaciones remuneradas, la Dirección buscará la forma de compensar los trastornos económicos que le puedan haber ocasionado al interesado. Se entiende por suspender sólo cuando ya se encuentra el productor disfrutando las referidas vacaciones.

Será obligatoria la presencia en fábrica, cualquiera que sea su hora, y en el plazo de tiempo razonable desde que se recibe el aviso, siempre que por necesidades urgentes sea requerido para ello.

Art. 22. — *Personal en retén.* Para cubrir las necesidades inmediatas de la factoría se crea un sistema de retén cuyas normas de funcionamiento son las siguientes:

— Los productores que se encuentren realizando el retén deberán presentarse en fábrica inmediatamente si son requeridos. Para ello estarán siempre localizables.

Si algún productor en retén se pusiese enfermo u otras causas graves, deberá con la mayor urgencia ponerlo en conocimiento del Asistente de fábrica.

— Todo productor en retén deberá personarse en fábrica cuantas veces sea requerido.

— El descanso compensatorio después de una llamada será de 9 horas, siempre que se permanezca más de una y comprendidas entre las 24 y las 5 horas.

Si el descanso compensatorio de 9 horas coincide en horas inhábiles para el productor (sábado, domingo o festivo), el referido descanso se aplicará a la jornada del día hábil inmediato siguiente. En el supuesto de ser requerido en las referidas horas más de una vez, el descanso de las 9 horas comenzará a partir de la terminación del trabajo objeto de la última llamada.

— A cada productor que realice retén, por cada semana en el mismo, se compensará con la cantidad

de 4.990 pesetas brutas, procurándose que éste se realice como máximo una semana por cada mes.

— Se abonarán las horas extraordinarias efectivamente realizadas.

— Se les dotará de aparatos busca personas.

CAPITULO III

Jornada laboral, vacaciones, permisos, jornadas festivas

Art. 23. — *Jornada laboral.* Se establece como cómputo horas hábiles año 1981 en 1.880.

Su distribución corresponde a una jornada laboral de 42 horas semanales, y se llevará a efecto cumpliendo los cuadrados horarios y sistemas de turnos legalmente establecidos para esta empresa y la aplicación de lo regulado en los arts. 24 y 27 de este texto.

Art. 24. — *Vacaciones remuneradas.* — El período de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal será de 23 días y dos horas, ambos laborables:

Para su disfrute se seguirá la siguiente normativa:

a) Las vacaciones serán programadas dentro de los tres primeros meses del año.

b) El período de disfrute de las vacaciones anuales será el comprendido entre el 1.º de abril y el último de marzo del año siguiente.

c) Las vacaciones serán programadas por los responsables de cada Sección atendiendo las necesidades del trabajo y las peticiones del personal.

d) El personal propondrá dentro de los tres primeros meses del año al responsable de cada Sección, la fecha elegida para su disfrute.

e) Los responsables de cada Sección las asignarán a cada productor, si es posible a la marcha normal de cada Sección, en la fecha elegida por el mismo.

En los casos de ser imposible atender a cada petición del personal en las fechas por ellos designadas, el Jefe de la Sección hará un programa de rotación en orden a la antigüedad en la Sección, de forma que cada año tengan preferencia diferentes productores en relación con el año anterior.

f) El Jefe de la Sección fijará y dará a conocer a los productores la distribución de plazas en cada mes a lo largo del período de vacaciones anuales que cada Sección puede conceder en orden a las necesidades del trabajo.

g) Cuando el número de solicitudes en una fecha fuese superior a las fijadas, serán concedidas atendiendo el orden de preferencia determinado en el punto e), pasando el resto a ser ofrecidas en las fechas vacantes.

h) En el supuesto de no existir acuerdo en cuanto a las fechas de programación, el Jefe de la Sección será el que determine y asigne el período de disfrute.

Será obligatorio que cada productor comunique al responsable correspondiente, dentro de los tres primeros meses del año, la fecha elegida para el disfrute de sus vacaciones anuales, a fin de establecer su programación. La falta de su comunicación dará lugar a que sea fijada discrecionalmente por el Jefe de la Sección.

Cada Jefe de Sección, una vez efectuada la programación definitiva la dará a conocer a su personal, exponiendo una relación de la misma en el tablón de anuncios de la Sección.

Una copia de la referida programación le será remitida al Comité de empresa dentro del mes de abril.

Cuando los productores deseen cambiar entre sí sus fechas programadas de vacaciones anuales, lo solicitarán al responsable correspondiente, quien atenderá la petición si ello es posible.

Si por causas urgentes y justificadas algún productor necesitase que le fuera modificada la programación definitiva de sus vacaciones, lo solicitará de su responsable correspondiente, quien tratará de facilitarle tal petición.

Cuando la situación del mercado, problemas técnicos o económicos, hagan necesario la parada de la factoría o de alguno de sus servicios en proporción importante, y siempre que ello sea por un período ininterrumpido de al menos siete días naturales, será obligatorio en los casos de personal no preciso, previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa, el disfrute de sus vacaciones remuneradas pendientes, aún estando éstas programadas en otras fechas.

En el supuesto de no existir acuerdo entre ambas partes sobre el referido disfrute, se someterá a la resolución de la jurisdicción competente.

Se procurará, siempre en dependencia de las circunstancias que lo originen, que de haber parada con obligación de disfrute de vacaciones, ésta se pueda realizar dentro de los meses de verano.

En todos los casos, y siempre que ello sea posible, dependiendo de la naturaleza y circunstancias de la parada, se pondrá en conocimiento del Comité de empresa con una antelación mínima de 30 días naturales salvo casos de fuerza mayor que se justificarán.

Art. 25. — *Permisos.* El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Con derecho a remuneración:

a) En caso de matrimonio del productor, durante quince días naturales.

b) Durante dos días, en caso de nacimiento de hijos.

c) Durante dos días, en caso de enfermedad grave, debidamente justificado tal extremo por el Médico que atiende al enfermo, o fallecimiento de:

— Cónyuge.

— Hijos.

— Nietos.

— Padre.

— Madre.

— Abuelo.

— Abuela.

— Hermanos.

del trabajador o de su cónyuge.

Cuando por los motivos enunciados en los puntos b) y c), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, igualmente mediante justificación, se ampliará el permiso por otros dos días.

d) Durante un día, por matrimonio de hijos.

e) Durante un día, en caso de matrimonio de hermanos del productor.

f) Durante un día, por intervención quirúrgica, debidamente justificada, de:

— Cónyuge.

— Hijos.

— Padre.

— Madre.

— Hermanos (sólo del productor).

Del trabajador o de su cónyuge.

g) Durante un día, en caso de fallecimiento de los cónyuges del productor.

h) Durante un día por traslado del domicilio habitual.

i) Por el tiempo preciso, justificadamente, en caso de visitas médicas coincidentes con la jornada laboral de cada productor, a los facultativos de la Seguridad Social.

j) 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, siempre que el cuidado sea directo, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Sin derecho a remuneración:

a) Durante un día por intervención quirúrgica, mediante justificación, de:

- Hermanos políticos.
- Nietos.
- Abuelo.
- Abuela.

del trabajador o de su cónyuge.

b) Durante un día, por matrimonio de hermanos políticos.

Art. 26. — *Jornada de verano.* Se establece como jornada de verano la siguiente:

— Período: Desde el 22 de junio hasta el 2 de septiembre, ambos incluidos.

— Horario: De 7 a 14 horas de lunes a sábado.

— Recuperación: A razón de media hora diaria (18 a 18,30) en días laborales, de acuerdo con el siguiente calendario:

Del 19 de enero al 10 de abril, ambos incluidos.

Del 1.º de octubre al 16 de diciembre, ambos incluidos.

Durante el expresado período de jornada de verano, todos aquellos productores que siguiendo el sistema y horarios actuales les corresponda trabajar en sábado, lo seguirá trabajando, continuándose aplicando el mismo horario (de 7 a 14 horas).

Los días de vacaciones remuneradas, enfermedad, accidente, etc., comprendidos dentro del expresado período de jornada de verano, se considerará como jornada laboral la de 7 horas, a efectos de la recuperación uniforme por todo el personal.

Durante el período de recuperación, la jornada laboral a efectos de vacaciones remuneradas, será de 8 horas, 30 minutos.

La jornada de verano sólo será de aplicación al personal que habitualmente trabaja en turno normal.

Si por necesidades de la factoría, bien por programación de paradas de plantas, averías, etc., fuese necesario durante la jornada de verano la presencia o continuidad en los trabajos de algún personal, se contará con la colaboración de los mismos.

Existirá un retén entre el personal técnico para atender a cuantas necesidades se puedan presentar. El sistema y su funcionamiento serán iguales al pasado año 1980.

Art. 27. — *Jornadas festivas.* Se considerarán festivos los días que en cada momento establezca la autoridad laboral.

Los productores que motivado por el sistema de producción de proceso técnico ininterrumpido tengan que trabajar en los referidos días, lo percibirán como horas extraordinarias.

Durante la vigencia de este Convenio se garantiza un número de días festivos de 14, que caso de ser disminuidos por disposición legal durante el expresado período, el exceso será incrementado en vacaciones remuneradas.

Se considerarán festivas abonables las horas comprendidas entre las 15 y las 18 correspondientes a los días de San Juanín, 24 de diciembre, 31 de diciembre y 11 de septiembre, para el trabajo efectivo, guardando fiesta el personal que trabaje en turno normal y percibiéndolas como extraordinarias los que trabajen en ellas.

Asimismo se abonarán como extraordinarias las horas de trabajo efectivo comprendidas entre las 22 y las 6 correspondientes a los terceros turnos de los días 24 y 31 de diciembre.

El personal en turno de mañana, noche y descanso, percibirán tres horas normales por los días de San Juanín, 24 de diciembre, 31 de diciembre y 11 de septiembre.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Art. 28. — *Transporte de personal.* La empresa abonará el coste del actual servicio para el transporte de su personal.

Art. 29. — *Ayuda adquisición de viviendas.* La empresa, con la finalidad de facilitar el acceso a la propiedad de viviendas para sus productores y siguiendo las normas que regulan esta materia, tiene establecido el abono de intereses de dos créditos; uno personal por importe de 200.000 pesetas, y otro hipotecario por

importe de 400.000 pesetas, que el Comité de empresa asignará en la forma oportuna.

El número de beneficiarios es asimismo el fijado en las referidas normas de aplicación (20 % de la plantilla de personal existente).

No obstante, en este Convenio Colectivo y con efectos de 1.º de enero de 1981, se conceden seis ayudas de viviendas más, por encima del referido porcentaje.

Asimismo, las cuatro ayudas concedidas en años anteriores y que tienen su vencimiento a lo largo del presente año 1981, se asignarán a otros tantos productores con efectos de 1.º de enero de 1981.

Art. 30. — Accidentes laborales. En el caso de accidente laboral, la empresa abonará la totalidad del salario pactado individualmente, incrementado con la prima de producción y el plus de turnicidad si corresponde, siempre y cuando fuera superior a lo legalmente establecido al efecto.

Art. 31. — Enfermedad. Siendo cada día más preciso un control del absentismo y particularmente el originado como consecuencia de la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad, se afronta en el vigente Convenio Colectivo esta necesidad. Un control que no debe ser una mera fiscalización de las situaciones abusivas, sino que a su vez debe tender a conocer aquellas otras en las que sea conveniente una colaboración para con el enfermo, conocimiento de las causas que originan las bajas, así como un asesoramiento o ayuda a su posible y mejor atención.

En ambos sentidos, control y colaboración, se trata de hacer un reglamento o bases suficientes que garanticen el que no se produzcan situaciones, de una parte aprovechamiento indebido de una mejora económica que es de todos los productores, y de otra, una colaboración para resolver en lo posible aquellos procesos de enfermedad que no estén suficientemente atendidos.

Bases. — El personal en situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada, percibirá las prestaciones económicas fijadas por la Seguridad Social.

La diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el salario pactado, lo aportará la empresa a una Comisión social, quienes en todo momento determinarán la procedencia o no de su abono a los interesados.

A los productores que superen los cuarenta y cinco días ininterrumpidos de baja por enfermedad, se les garantizará el salario pactado individual incrementado con la prima de producción a partir del día 45 en la referida situación, siempre que sea superior a lo legalmente establecido.

El abono de los complementos se realizará en el mes de su repercusión en nómina.

Para llevar a efecto el control de posibles situaciones abusivas, se establecen en principio una serie de condiciones que deberán observar los productores enfermos, condiciones que de no respetarse ocasionarán de modo simultáneo la retirada de la ayuda del Fondo de Enfermedad, aparte de otras medidas legales que le puedan ser de aplicación.

Estas condiciones son las siguientes:

— El anuncio de la baja deberá realizarse dentro de las 24 horas de producirse, mediante comunicación a Centralita de Teléfonos en horas de turno normal o en Portería Exterior fuera de dicho horario.

En ambas dependencias existe un libro de registro para tal finalidad.

— El productor enfermo deberá seguir las prescripciones del Médico en lo que a tratamiento se refiere, es decir, que si el facultativo prescribe que el enfermo debe estar en su domicilio, su incumplimiento será causa suficiente para la no concesión de la ayuda.

— Deberá facilitar cuanta información referida a su enfermedad y estado de curación le sea solicitado por los Servicios Médicos de empresa.

— Será causa suficiente de retirada de la ayuda del fondo, el encontrarse estando en situación de baja en horas y lugares que a juicio de la Comisión Social puedan agravar la dolencia o prolongar su curación.

— No podrá realizar trabajo alguno, bien por cuenta propia o ajena, durante los días de baja.

En lo referente a acciones de colaboración para tratar de resolver problemas de diversa índole que puedan presentarse a los productores enfermos, se definen en principio las siguientes:

— El Médico de empresa establecerá contactos con los distintos Médicos que componen el cuadro de asistencia en esta ciudad, así como se preocupará de obtener informes y efectuar seguimiento ante los distintos especialistas de otros centros médicos donde sean tratados nuestros productores.

— El médico de empresa orientará en los casos precisos, sobre el estado de curación y tratamiento que se está aplicando a cada enfermo, cuando éste lo requiera.

— El Médico de empresa recogerá todas aquellas quejas o sugerencias que le puedan plantear los productores, y tratará de canalizarlas para su corrección o aplicación. Asimismo, dará conocimiento a la Comisión Social de todas las cuestiones que puedan ser objeto de interés general.

— El Servicio Médico de empresa potenciará la medicina preventiva y asesorará sobre la seguridad e higiene en el trabajo.

— La Comisión Social velará por el cumplimiento y aplicación de todos los temas regulados en estas normas.

Composición y funciones de la Comisión. — La Comisión Social estará formada por tres miembros designados por el Comité de empresa y tres por la Dirección, de los cuales uno será el Médico de empresa.

La Comisión Social funcionará con independencia del Comité y de la Dirección, por delegación de éstos, si bien informará a petición de los mismos de cuantos asuntos sean de su competencia.

La Comisión Social, después de estudiados y considerados todos los casos, decidirá lo que proceda, siendo las decisiones inapelables.

Siempre que se considere necesario, los miembros de la Comisión podrán ser sustituidos por el Comité o por la Dirección, de acuerdo con el sistema de designación.

Art. 32. — Seguro voluntario de accidentes. La Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes profesional y extra-profesional para todos los productores de la empresa. Dicho seguro establece para cada persona:

a) En caso de muerte, una cantidad correspondiente a cinco veces la entera retribución del salario bruto

anual de cada asegurado, con un máximo de cinco millones de pesetas, pagaderas a los legítimos herederos de la víctima.

b) En caso de invalidez permanente total para toda profesión u oficio, hasta una cantidad correspondiente a seis veces la entera retribución anual bruta de cada asegurado, y hasta un máximo de seis millones de pesetas.

En todos los casos se estará únicamente a lo que se establezca en las condiciones de la póliza con la Compañía aseguradora.

Art. 33. — *Seguro de vida.* La Sociedad, aparte del seguro de accidentes profesional y extra-profesional, tiene suscrita para todos sus trabajadores una póliza de seguro colectivo "ramo vida", que garantiza al producirse el fallecimiento de alguno de sus asegurados, una indemnización equivalente al salario bruto individual en su conjunto anual declarado a la Compañía. Dicho seguro garantiza igual indemnización en caso de que algún asegurado quedase inválido total para todo trabajo remunerado antes de alcanzar la edad de 65 años.

Art. 34. — *Dotes matrimoniales.* El personal femenino que contraiga matrimonio, y por tal motivo deje de prestar servicios laborales en la empresa, tendrá derecho en concepto de dote, a una cantidad equivalente a tantas mensualidades de salario pactado como años de antigüedad tenga acreditados, sin que exceda en ningún caso de seis mensualidades. Para el cálculo de dicho importe se tendrá en cuenta las fracciones únicamente por meses, y en caso de fracción de uno de éstos, si los días no llegasen a 15 o pasasen de ellos se contará un mes completo.

El personal femenino que con motivo del matrimonio solicite la excedencia, no tendrá derecho a percibir dicha dote. Para tener derecho a esta dote, deberá comunicarse la fecha del matrimonio por escrito, y al menos con un mes de antelación, no pudiendo por otra parte transcurrir más de tres meses naturales entre la fecha del cese en la empresa y la fecha del matrimonio.

Para cobrar dicha dote habrá de acreditarse el matrimonio presentando el Libro de Familia correspondiente.

La empresa considerará y resolverá la oportunidad de que por el mismo concepto de dote, y siguiendo las normas anteriormente establecidas, se solicite por el personal femenino causar baja definitiva en la empresa al nacimiento de hijos.

Art. 35. — *Prestación matrimonial.* La empresa abonará a cada productor al contraer matrimonio, el importe de una mensualidad del salario pactado, que hará efectiva previa presentación del Libro de Familia.

CAPITULO V

Clasificación profesional

Art. 36. — *Categorías y coeficientes.* Serán las comprendidas en el anexo I de este Convenio, que modifica mejorando lo establecido en el vigente Nomenclátor (anexo XVII. — Fibras Artificiales y Sintéticas) de la Ordenanza Laboral para la Industria Textil.

En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio fuesen modificados por disposición legal los

coeficientes establecidos en él para cada categoría profesional, continuarán vigentes los mismos hasta la finalización de este Convenio y entrada en vigor del próximo, y por consiguiente sin modificación sus tablas salariales.

CAPITULO VI

Cláusulas varias

1.1. — *Garantía del empleo.* "Montefibre Hispania, S. A.", dentro de su política de consolidación de sus actividades, que implica entre otras acciones una colaboración total de su potencial humano, y con el ánimo de la mayor estabilidad y seguridad posible de su personal, se compromete, dentro del espíritu de colaboración que debe imperar el trabajo en común, a garantizar el empleo durante la vigencia de este Convenio Colectivo, cuando por exigencias organizativas y técnicas para un mejor aprovechamiento de todos sus recursos, se produzca un sobrante de personal en aquellas funciones principales encomendadas a cada uno de los que componemos la Sociedad.

El exceso que se pueda producir, será empleado en cometidos que pudiendo ser distintos sean precisos para reforzar la referida garantía.

1.2. — *Servicios Sociales.* Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán los servicios establecidos en la actualidad.

Si por conveniencia de las partes se decidiese la modificación de los servicios actuales, ello se podrá llevar a efecto únicamente si no se altera el coste que en la actualidad representa para la Sociedad.

1.3. — *Acción sindical en la empresa.* La Acción sindical en la empresa se regirá exclusivamente por lo regulado en el anexo II de este Convenio Colectivo.

1.4. — *Art. 52 del Estatuto de los Trabajadores.* Durante la vigencia de este Convenio no será de aplicación para los casos de absentismo motivado por enfermedad o accidente.

1.5. — *Jubilación.* Dentro de las normas legales que regulan o puedan regular esta materia, la Sociedad realizará las acciones oportunas, caso de considerarlo necesario, a fin de poder aplicar la jubilación anticipada a aquellos trabajadores que les pueda ser de aplicación.

1.6. — *Cláusula adicional.* En lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo que dispongan las Leyes Laborales Generales, Ordenanza Laboral para la Industria Textil y Reglamento de Régimen Interior.

Para la compensación horas extraordinarias en concepto de disponibilidad del personal técnico titulado, se seguirá aplicando el mismo procedimiento, acuerdo libre individual, del anterior Convenio.

1.7. — *Revisión salarial.* En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superase al 30 de junio de 1981 la cifra de 6,60 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prevenir el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1981), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1981, y para llevarlo a cabo se tomarán como

referencia los salarios (capítulo II del Convenio) utilizados para realizar los incrementos pactados para 1981.

ANEXO I

Categorías *Coeficientes*

— Peón	1.00
Mujer Limpieza	
— Ayudante Especialista	1.10
— Especialista	1.20
Auxiliar de Laboratorios	
Oficial 3. ^a Mecánico	
Oficial 3. ^a Eléctrico	
Oficial 3. ^a Instrumentista	
Carretillero de Segunda	
Auxiliar Administrativo	
Dependiente de Economato	
Calcador	
Pesador	
Ordenanza	
Portero	
Vigilante	
— Auxiliar de Organización	1.25
— Especialista de Primera	1.30
Auxiliar de Laboratorios de Primera	
Enfermero	
Almacenero	
Fogonero de Primera	
Conductor	
Listero	
Observador de Calidad	
— Oficial 2. ^a Mecánico	1.40
Oficial 2. ^a Eléctrico	
Oficial 2. ^a Instrumentista	
Oficial 2. ^a Albañil	
Oficial 2. ^a Carpintero	
Oficial 3. ^a Administrativo	
— Técnico de Organización de Segunda	1.45
Delineante	
— Ayudante de Contramaestre	1.50
Analista	
— Delineante de Primera	1.60
— Oficial 2. ^a Administrativo	1.75
Ayudante Servicio Tecnológico	
Oficial 1. ^a Mecánico	
Oficial 1. ^a Eléctrico	
Oficial 1. ^a Instrumentista	
— Oficial 1. ^a Administrativo	2.05
Contramaestre	
Maestro de Taller	
Encargado de Almacén	
— Jefe de Almacén	2.20
— Técnico Auxiliar de Fabricación	2.50
Técnico Auxiliar de Talleres o Servicios	
Químico	
Ayudante Técnico Sanitario	

— Técnico Sección Fabricación	2.85
Técnico Sección de Talleres o Servicios	
Químico Sub-Jefe de Laboratorios	
— Técnico Jefe de Sección	3.00
Químico Jefe de Laboratorios	
Jefe de Servicios Especiales	

ANEXO II

Acción sindical en la empresa

La representación y el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la empresa, dentro del ámbito de su competencia, corresponderá a:

- El Comité de empresa.
- Las Secciones Sindicales.
- Las Asambleas de Trabajadores.

1.º *Comité de empresa.*

1.1. — Los miembros del Comité de empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

1.2. — Serán funciones del Comité de empresa las siguientes:

a) *De representación.* — Ostentarán la representación de todos los trabajadores para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se consideren de su competencia.

Dicha representación será ejercitada por el Comité de empresa en forma colegiada. Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar a los representantes de la Comisión Social deliberadora, que obligatoriamente deberán ser miembros del Comité.

b) *De información.* — Tendrán derecho a ser informados por la Dirección de la empresa en los supuestos siguientes:

Anualmente, sobre el balance y memoria de la Sociedad.

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución y situación de la producción y ventas, y sobre sus programas de producción y evolución de la plantilla de personal.

Con antelación a la implantación o reestructuración de servicios o sistemas de trabajo importantes.

Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

No superación por el personal de los períodos de prueba en los casos de nuevos ingresos.

Todo tipo de sanciones o correctivos que se impongan a los trabajadores.

También trimestralmente la Dirección informará al Comité sobre la realización por el personal de horas extraordinarias.

Trimestralmente se informará al Comité de empresa sobre el índice de absentismo de fábrica, desglosado por conceptos.

Cambios de categorías del personal.

Contratación de personal eventual.

Traslados de personal por necesidades del servicio.

c) *De audiencia previa a su ejecución por la Dirección de la empresa.* — Tendrán derecho a ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la empresa, en los siguientes supuestos:

Con antelación a su ejecución en los casos en que se produzcan interrupciones temporales o totales de algún servicio que cuente con personal adscrito, como asimismo en los casos de reestructuración de plantillas.

Planes generales de formación del personal.

Confección de las bases generales de convocatoria para los concursos-oposición internos y pruebas de aptitud.

Establecimiento y modificación de jornada, horario de trabajo y calendarios de turnos.

Establecimiento de los calendarios de vacaciones.

d) *De propuesta.* — Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras, y en particular sobre los aspectos siguientes:

Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

Soluciones respecto de los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la empresa.

e) *De colaboración.* — Colaborarán con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener la armonía laboral y la productividad en la empresa, así como el incremento de esta última y en la corrección de los abusos que pudieran producirse en la observancia de las normas laborales.

f) *De participación.* — El Comité de empresa participará paritariamente con la Dirección de la empresa en los siguientes organismos:

— Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

— Comisión de Asuntos Sociales.

— Junta Administrativa de Servicios Sociales.

— Tribunales de concurso-oposición internos y pruebas de aptitud.

g) *De vigilancia.* — Ejercerá labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral.

Condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa y equilibrio ecológico.

1.3. — Para el ejercicio de las funciones detalladas anteriormente, cada miembro del Comité de empresa dispondrá de cuarenta horas mensuales como máximo, y de una licencia anual no retribuida de hasta 15 días de duración. Asimismo, los miembros del Comité de empresa que a su vez estén afiliados a una Central Sindical, dispondrán con cargo a la referidas 40 horas, de hasta 24 horas individuales en conjunto anual, para las cuestiones propias de su Sindicato.

1.4. — La Dirección de la empresa facilitará un local permanente debidamente acondicionado para que el Comité de empresa pueda ejercitar sus actividades.

1.5. — Para el ejercicio del derecho de reunión del Comité de empresa, se precisará comunicación a la Dirección de la empresa con al menos tres días de anticipación a la hora de la reunión, a fin de que no se perturbe el servicio. Asimismo, en todos aquellos casos en que los miembros del Comité tengan que abandonar su trabajo para cuestiones de su cargo, deberá previamente ser informado su mando directo.

1.6. — Al objeto de que el Comité de empresa pueda ejercitar el derecho que les asiste de comunicación

e información a los trabajadores, la Dirección de la empresa pondrá a su disposición tableros de anuncio en las distintas Secciones de la factoría.

1.7. — En casos excepcionales y previa autorización de la Dirección de la empresa, podrá ejercitarse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo, sin perturbar la realización normal del mismo.

También podrán publicar y distribuir comunicaciones periódicas o folletos de interés sindical, y su entrega a los trabajadores se deberá realizar a la terminación del trabajo.

La Dirección de la empresa podrá considerar la autorización para la recogida de colectas en sus locales y siempre a la terminación del trabajo, que el Comité de empresa solicite a sus representados.

2.º Secciones Sindicales.

2.1. — Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, siempre que cuente con un mínimo del 10 % de afiliados entre los productores de la empresa.

2.2. — Al frente de cada Sección Sindical se designará con arreglo al régimen y procedimientos que establezcan los Estatutos del Sindicato correspondiente, un Delegado Sindical de Sección, que deberá pertenecer a la plantilla de personal de la empresa.

Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

2.3. — Son funciones y facultades de las Secciones Sindicales, las siguientes:

a) Fijar en los tableros de anuncio destinados a las propias Centrales Sindicales todo tipo de comunicaciones, convocatorias, y en general cualquier documento del Sindicato.

b) Recaudar en los locales de la empresa y siempre a la terminación del trabajo, las cuotas sindicales.

Prevía petición escrita dirigida a la Dirección por cada productor interesado, se podrá deducir de su nómina el importe correspondiente a la cuota sindical que corresponda.

c) Previa autorización de la Dirección de la empresa, podrán realizar colectas siempre que las mismas se realicen a la terminación del trabajo.

d) Proponer candidatos a miembros del Comité de empresa, o a otros organismos unitarios de los trabajadores. En este último caso será el Comité de empresa quien resuelva sobre las propuestas.

e) Las Secciones Sindicales podrán utilizar el mismo local habilitado para el Comité de empresa, previa autorización del mismo.

3.º Las asambleas de trabajadores.

3.1. — Todos los trabajadores tendrán el derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 25 % de la totalidad de la plantilla de la empresa.

3.2. — Las asambleas deberán celebrarse siempre fuera del horario de trabajo de cada productor. El Comité de empresa podrá solicitar a la Dirección de la

empresa la autorización oportuna a fin de que pueda asistir a la misma algún conductor determinado que se encuentre prestando servicios.

3.3. — La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

El Comité de empresa comunicará con 48 horas de antelación como mínimo a la Dirección de la empresa la convocatoria, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad de la empresa.

3.4. — Las asambleas se podrán llevar a efecto en los locales de la empresa. Cuando esto no fuese posible por alguna circunstancia inherente a la propia empresa, ésta sufragará los gastos que se originen en concepto de arrendamiento del local.

3.5. — De celebrarse las asambleas fuera de los locales de la empresa, será el Comité de empresa quien gestione los correspondientes permisos legales.

3.6. — La Dirección de la empresa sólo podrá oponerse a la celebración de una asamblea en los casos expresamente determinados en las normas legales.

CLAUSULAS ADICIONALES

1.1. — Los miembros del Comité de empresa, así como los Delegados de las Secciones Sindicales y cargos de carácter público, tendrán derecho a la concesión de un período de excedencia no retribuida de hasta cinco años, no pudiendo ser inferior a dos años.

Una vez finalizada la excedencia tendrán derecho a la reincorporación.

Magistratura de Trabajo Núm. 1

Cédula de notificación

En autos seguidos ante esta Magistratura por don Alfredo Oceja Isla y cuatro mas, contra la empresa Industria Alimenticia Ganadera (IGASA), sobre diferencias de salarios, núm. 127-131/81, ha sido dictada sentencia por el Ilmo. señor don José María Álvarez Cienfuegos Suárez, Magistrado de Trabajo Decano de esta capital y su provincia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva dice como sigue:

Sentencia.—Número 118.—En la ciudad de Burgos, a 31 de marzo de 1981.—El Ilmo. Sr. D. José María Álvarez Cienfuegos Suárez, Magistrado de Trabajo Decano de esta capital y su provincia, habiendo visto en juicio oral y público los presentes autos, instados por demandas de Alfredo Oceja Isla, Pedro Elvira Santamaría, Victorino Burgos García, María del Carmen Cuesta, Evelio García García, contra la empresa Industria Alimenticia Ganadera (IGASA), sobre diferencias de salarios, y...

Fallo: Que estimando las demandas interpuestas por los actores, debo condenar y condeno a la empresa Industria Alimenticia Ganadera, S. A., al pago de las cantidades siguientes: a Alfredo Oceja Isla, 101.039 pesetas; a Pedro Elvira Santamaría, 130.936 pesetas; a Victorino Burgos García, 98.100 pesetas; a María Carmen Cuesta López, 112.512 pesetas y a Evelio García García, 107.334 pesetas.—Notifíquese esta sentencia a las partes,

a las que se advierte que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación para ante el Tribunal Central de Trabajo, en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de notificación y se advierte igualmente a la parte condenada que para interponer aludido recurso, deberá consignar, conforme al artículo 154 de la Ley Procesal Laboral el importe de la condena más el 20 por 100 de la misma en el Banco de España, así como constituir el depósito especial de 2.500 pesetas, en la Caja de Ahorros Municipal de Burgos, cuenta número 14-0, que previene el artículo 181 de la propia Ley Procesal.—Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado: J. María Álvarez Cienfuegos.

Y para que sirva de notificación en forma legal a la empresa demandada Industria Alimenticia Ganadera (IGASA), cuyo último domicilio lo tuvo en esta localidad, Polígono Gamonal-Villimar, C) 11 y, en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, expido la presente que será publicada en el Boletín Oficial de la provincia, en Burgos, a 15 de mayo de 1981.—El Secretario (ilegible).

AYUNTAMIENTO DE TORREPADRE

Formado el padrón de contribuyentes por el impuesto sobre circulación de vehículos de tracción mecánica, para el ejercicio de 1981, queda expuesto el mismo en la Secretaría de este Ayuntamiento, por término de quince días hábiles, durante los cuales podrá ser exa-

minado y presentar contra el mismo las reclamaciones que se crean oportunas.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

Torrepadre, 22 de mayo de 1981. El Alcalde, Daniel Merinero Pinillos.

Subastas y Concursos

AYUNTAMIENTO DE BARBADILLO DEL PEZ

Arriendo de un local vivienda

El Ayuntamiento de esta villa ha tomado acuerdo de arrendar, por diez años el edificio-casa, situado en esta población, Calle Iglesia, s./n., bajo las siguientes condiciones:

Precio: Los cinco primeros años, 5.000 pesetas anuales, y los otros cinco 10.000 pesetas anuales.

Condiciones: El dotar a la casa de agua, servicios y obras de adaptabilidad a vivienda, así como el retejo de lo que afecta a la superficie del local que se arrienda, serán de cuenta del rematante.

Las proposiciones se presentarán en el Ayuntamiento de Barbadillo del Pez, hasta las doce horas, del día décimo hábil, a contar del siguiente, también hábil, en el «Boletín Oficial» de Burgos.

El pliego de condiciones se encuentra al público durante los mismos días expresados anteriormente, a efectos de reclamaciones, y éstas se presentarán cuarenta y ocho horas antes del día de la subasta.

Barbadillo del Pez, 8 de mayo de 1981. — El Alcalde, Federico Arriba Moreno.

2524.—1.410,00