



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION Anual 5.300 ptas. Semestral 3.180 ptas. Trimestral 2.014 ptas. Ayuntamientos .. 3.975 ptas. FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 60 pesetas —:— De años anteriores: 150 pesetas	INSERCCIONES 150 ptas. por línea (DIN A-4) 100 ptas. por línea (cuartilla) 1.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1989	Viernes 9 de junio	Número 109

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Distrito número uno

Doña Pilar Rodríguez Vázquez, Secretaria del Juzgado de Distrito número uno de Burgos.

Doy fe y testimonio que en el juicio de faltas núm. 412/89 se ha dictado la sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

Sentencia número 265/89. Burgos, a trece de mayo de mil novecientos ochenta y nueve. Vistos por el señor don José Joaquín Martínez Herrán, Juez de Distrito número uno de esta ciudad, administrando justicia en nombre de Su Majestad el Rey de España, estos autos de juicio de faltas número 412/89, sobre estafa, en el que aparece como denunciante RENFE, representado por el Procurador de los Tribunales don José María Manero de Pereda y como denunciados José Díaz Ortiz, mayor de edad, con domicilio en Madrid, calle Alcalde Sáiz de Baranda, número 7, y Josefa Mariavacas Moreno, mayor de edad, vecina de Getafe (Madrid), calle Albacete, número 14, siendo partes el Ministerio Fiscal, y...

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente a José Díaz Ortiz y Josefa Mariavacas Moreno de la falta de estafa de que viene siendo acusado en presente causa, declarándose de oficio las costas procesales. — Se

Se hace constar que esta sentencia no es firme y contra la misma cabe recurso de apelación en el plazo de 24 horas de su notificación, en este Juzgado para ante el de Instrucción número uno. — Así, por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en esta primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo».

Concuerda bien y fielmente con su original al que me remito y para que sirva de notificación mediante la publicación del presente en el «Boletín Oficial» de la provincia a José Díaz Ortiz y Josefa Mariavacas Moreno, expido el presente en Burgos, a quince de mayo de mil novecientos ochenta y nueve. — La Secretaria, Pilar Rodríguez Vázquez.

3485.—3.900,00

Requisitoria

Por la presente requiero, ruego y encargo a todas las Autoridades, tanto civiles como militares, y agentes de la Policía Judicial, procedan a la busca, captura y detención del condenado, Andrés Zuñeda Virumbrales, cuyas demás circunstancias personales no constan en autos, y actualmente en ignorado paradero, para que el mismo cumpla en el centro penitenciario de esta capital, el arresto sustitutorio de cinco días de arresto por impago de la multa de cinco mil pesetas, que le resulta impuesta en el juicio de faltas número 66 de 1988, seguido ante este Juzgado de Distrito número uno de Burgos, y ha-

bido que sea lo pongan a disposición de este Juzgado a los fines consiguientes.

Y para que conste, surta los efectos legales procedentes, en virtud de lo ordenado y su publicación en el «Boletín Oficial» de esta provincia, se expide la presente requisitoria.

Dado en Burgos, a dieciocho de mayo de mil novecientos ochenta y nueve. — El Juez (ilegible). — La Secretaria (ilegible).

3522.—2.700,00

MIRANDA DE EBRO

Juzgado de Distrito

Cédula de requerimiento

Por haberlo así acordado en resolución dictada con esta fecha en el juicio de faltas 856 de 1988, por la presente se requiere a Gregorio Alonso Mena, mayor de edad y actualmente en ignorado paradero, para que dentro del término de tres días haga efectiva la multa de tres mil pesetas que le ha sido impuesta, sufriendo, en caso de impago, arresto sustitutorio de tres días. Igualmente se le cita para que comparezca ante este Juzgado a fin de practicarle la reprensión privada.

Dado en Miranda de Ebro, a dieciocho de mayo de mil novecientos ochenta y nueve. — El Secretario (ilegible).

3533.—1.000,00

ANUNCIOS OFICIALES

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

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 5 de mayo de 1989, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Río Ródano, S.A.», de Miranda de Ebro (Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Río Ródano, S.A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 28 de abril de 1989 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 4 de mayo de 1989.

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

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, 5 de mayo de 1989. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Millán García.

* * *

Convenio Colectivo de empresa «Río Ródano, S.A.»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. — *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. — *Ambito territorial.* — El presente Convenio será aplicado en el centro de trabajo que «Río Ródano, S.A.» tiene establecido en Miranda de Ebro (Burgos).

Art. 3. — *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, Contra maestres, Jefes Administrativos de 1.ª y 2.ª, Oficial 1.ª, Habilitado Administración, Delineantes Projectistas y Delineantes 1.ª

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

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

Art. 4. — *Ambito temporal.* — El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1990.

El Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las dos partes con un plazo de un mes de antelación a la fecha de su terminación.

Art. 5. — *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 considerados globalmente.

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

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8. — *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. — *Clasificación del personal por razón de permanencia.* — Por razón de permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación Laboral vigente.

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

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

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

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

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

CAPITULO IV

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

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

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

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

La Dirección del Centro de Trabajo determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por el personal, 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 con 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 y 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 la empresa, serán considerados a todos los efectos como tiempo de período de prueba.

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

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

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

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

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

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

El Tribunal que juzgará las pruebas de aptitud estará compuesto por el Director del centro o persona en quien delegue, que presidirá dicho Tribunal, por el Jefe del Departamento al que pertenezca la vacante y por dos vocales designados por el Comité de empresa, que se procurará sean de superior o igual categoría profesional que las correspondientes a las de las plazas que hayan de cubrirse. El Tribunal así constituido fijará el contenido de las pruebas de aptitud y normas de procedimiento que deberán seguirse, anunciándolas con una antelación no inferior a 15 días a la fecha de celebración de las pruebas, incluyéndose las condiciones requeridas y pudiendo acordarse la celebración de pruebas prácticas y puntuación preferente de antigüedad. Cada uno de los miembros del Tribunal otorgará una puntuación dentro de los límites que se fijarán al anunciarse las pruebas, en cuyo momento se fijará igualmente el número de puntos que deben alcanzarse para tener derecho a ocupar la vacante, estableciéndose este número por el cociente de la división de la totalidad de la puntuación obtenida por el número de miembros que componen el Tribunal. Actuará de Secretario sin derecho a otorgar puntuación, la persona que sea designada por la Dirección.

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

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, 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, accidentes de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 12. La retribución en tanto se desempeña trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

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

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

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

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

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

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

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

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

deberá realizarse en el propio puesto de trabajo, utilizando el tiempo necesario para ello.

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

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

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

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

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

5.º — Turno Armax y turno Ensacador PVC: trabajo de mañana y tarde cubriendo festivos y mañanas de domingo.

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

a) Sistema de descansos: será fijado en el calendario confeccionado para el personal que trabaje a turno, teniendo en cuenta que, en cómputo anual, no exceda las horas pactadas. En el caso de que por necesidades de producción se planteara la exigencia de trabajar en festivo, percibirá el plus de continuidad por falta de relevo, lucrándose del descanso compensatorio.

b) El trabajador a turno que no pueda ser relevado cuando termine la jornada, podrá continuar en su puesto de trabajo, si voluntariamente lo admite, y sin que en ningún caso pueda exceder de ocho horas, que le serán retribuidas en la forma en que en el apartado correspondiente se señala. La empresa procurará avisar al trabajador interesado, con la máxima antelación posible, tan pronto conozca que se ha de producir la ausencia del que ha de entrar al relevo y en tal momento dicho trabajador hará constar si acepta o no la continuidad en el trabajo.

c) Plus de continuidad por falta de relevo. En el caso en que un trabajador no sea relevado, cuando le corresponda el descanso de su jornada y acepte continuar prestando su trabajo, percibirá el plus de turno y un complemento especial de 4.650 pesetas brutas con independencia de las horas trabajadas en exceso, sobre su jornada normal como extraordinarias o, en su caso, el descanso compensatorio acreditado por el exceso de tiempo sobre la jornada normal.

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

El personal que desempeñe el puesto de cubre-baja percibirá el plus de turno correspondiente a su categoría y sistema de turno mientras se mantenga en esta situación.

Las normas del detalle de relevo, forma de hacerlos y demás circunstancias de tiempo que deban concurrir en la organización práctica de esta modalidad de trabajo se con-

vendrán en el Comité de empresa y se harán públicas en notas de servicio.

CAPITULO V

Política salarial

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

1.º — Salario base: es la parte de retribución del trabajador señalada por unidad de tiempo, día o mes, en función del nivel o grado profesional. Sirve de base para el cálculo de la antigüedad, la paga de primavera 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 de enero.

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

El complemento inicial de antigüedad consistirá en un 6 por 100 del salario base. Los aumentos sucesivos se computarán el 1 de enero.

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

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

5.º — Jornada reducida continua: el productor que por exigencias del servicio, durante la jornada continuada de verano tenga que realizar la jornada partida, percibirá un suplemento por día tabajado de 870 pesetas.

Art. 18 bis. — *Incrementos salariales y cláusulas de revisión.* — Para el año 1989 se acuerda un incremento sobre tablas salariales a 31-12-88 del 7 por 100.

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31-12-89 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31-12-88, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la citada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará la debida proporción con el incremento salarial pactado, que a estos efectos es del 7,5 por 100 y se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1990.

Para el año 1990 el incremento salarial global consistirá en 2,5 puntos por encima del IPC previsto por el Gobierno para dicho año.

Se garantizan unas percepciones salariales de 2,5 puntos por encima del IPC real registrado por el INE al 31-12-90, revisándose la cifra necesaria para cumplir este acuerdo.

Art. 19. — *Complemento por enfermedad y accidente.* — En los casos de baja por incapacidad laboral transitoria, la

empresa abonará al trabajador un complemento, que consistirá en un tanto por ciento, sobre las percepciones que le correspondan de acuerdo con las tablas salariales de este Convenio más la antigüedad, de acuerdo con el siguiente cuadro:

COMPLEMENTO A PERCIBIR

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

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

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

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

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

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

Se comenzará a percibir a partir de la fecha en que se cumpla el tercer año de antigüedad en la empresa, iniciándose su cómputo el 1 de enero.

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

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

Los aumentos sucesivos se computarán el 1 de enero.

Art. 21. — *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes:*

Pagas extraordinarias. — Con fecha 15 de marzo, 15 de junio y 15 de diciembre, se percibirán las gratificaciones de primavera, verano y Navidad, siendo éstas dos últimas de vencimiento semestral.

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

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

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

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horas extraordinarias, calendario laboral y vacaciones

Art. 32. *Jornada de trabajo.* — A partir de la firma del presente Convenio todo el personal del centro de trabajo se asimilará a la realización de un cómputo anual de 1.784 horas efectivas para los años de vigencia de este Convenio.

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

Art. 23. — *Horas extraordinarias.* — Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política

social solidaria que favorezca la creación del empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

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

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

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

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

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

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

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la comisión mixta.

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

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral conjuntamente por la empresa y Comité, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

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

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

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

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

Para el año 1989 y como consecuencia de la aplicación del calendario laboral aprobado para el personal a jornada normal, los 26 días laborables equivaldrán a 182 horas de vacaciones, debiendo disfrutarse por jornadas enteras, excepto el resto final. El personal a turno ajustará su calendario a 1.784 horas efectivas, compensando el exceso bien en descansos o en vacaciones. Para el año 1990 se ajustarán de acuerdo con el calendario oficial, la duración y condiciones de disfrute de las vacaciones.

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

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

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

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

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

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

Las vacaciones se computarán sobre salario base, antigüedad, complemento de grado y plus de turno en su caso.

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-abientes.

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

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

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

CAPITULO VII

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

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

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

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

3.º — Dos días naturales en caso de grave enfermedad de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos que podrán ampliarse a cuatro cuando sea necesario realizar un desplazamiento. Se apreciará grave enfermedad sólo en los casos de desplazamiento necesario con fines de hospitalización.

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

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

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

Un día natural por fallecimiento de abuelos políticos.

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

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

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

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

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

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

— De 150 Kms. a 300 Kms.: 2 días más.

— De 300 Kms. a 450 Kms.: 3 días más.

— De 450 Kms. en adelante: 4 días más.

11. — En todos aquellos casos no previstos en este artículo y los que se deriven de una necesidad justificada de ausencia o desplazamiento, la Dirección arbitraré fórmulas que solucionen el problema planteado, acordando con el interesado el disfrute del permiso necesario.

Art. 27. — *Licencias sin sueldo.* — Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración entre dieciséis días a tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La Dirección intentará resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la

concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, 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. 29. — *Excedencias especiales.* — Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su servicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que 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 aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

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

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

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

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

CAPITULO IX

Beneficios sociales

Art. 33. — *Beneficios sociales:*

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

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

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

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

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

1. — El importe del fondo para el curso 89-90 será de 4.614.000 pesetas, que se incrementarán cada curso en un porcentaje igual al incremento aplicado a la masa salarial bruta del año de iniciación del curso escolar.

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

- Preescolar. Estudios clase 0: coeficiente 1.
- E.G.B. Estudios clase A: coeficiente 2.
- BUP, COU, F.P.1. Estudios clase B: coeficiente comprendido entre 2,8-3.

F.P.2, Grado Medio. Estudios clase C: coeficiente comprendido entre 3,6-3,9.

Grado Superior, Ayuda Esp. Estudios clase D-G: coeficiente comprendido entre 6,5-7.

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

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

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

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

La cuantía del fondo será de 7.500.000 pesetas. Los solicitantes para ser perceptores del mismo tendrán que ser personal fijo en plantilla, con una antigüedad superior a dos años y que no tenga, en el momento de la solicitud concedido ningún préstamo o ayuda en «Río Ródano, S.A.».

Este fondo se distribuye de la siguiente forma:

- Compra de vivienda.
- Arreglo de vivienda y compra de ajuar.
- Compra de vehículo.
- Gastos de enfermedad.

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 isma que serán expuestos por los técnicos de cada sección, siempre que el número de asistentes lo justifique. Estos cursillos girarán sobre máquinas y procesos, así como todo cuanto pueda influir para un mejor funcionamiento de la fábrica.

3.º — La Dirección, de conformidad con el Comité de empresa, podrán establecer cursillos monográficos sobre cualquier materia que estime de interés o actualidad, tanto de carácter profesional o general. Estos cursillos serán dados por el personal idóneo de la empresa, o ajeno a la misma de reconocido prestigio. Si el número de inscritos no justificara la organización del cursillo, será suprimido éste. Todo aquel que se inscriba para asistir viene obligado a hacerlo, salvo casos de fuerza mayor. En el acuerdo de convocatoria se fijarán las normas de inscripción, el número mínimo, la duración del cursillo, la distribución de horas y condiciones de desplazamiento, si tuviese lugar fuera de este centro.

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

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

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

I) *Bolsa de Navidad.* — Con motivo de la Navidad, 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 edad.

CAPITULO X

Comisión mixta

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

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

B) *Funciones.* — Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

1.º — Interpretación del Convenio.

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

3.º — Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

C) *Procedimiento.* — Los asuntos sometidos a la comisión mixta 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 15 días y en el segundo en el plazo de 72 horas.

Procederán a convocar la comisión mixta indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

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

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

PROPUESTA CALENDARIO LABORAL AÑO 1989

JORNADA NORMAL

	<u>Domingos</u>	<u>Sábados</u>	<u>Festivos</u>	<u>J.I.</u>	<u>J.N.</u>	<u>Total</u>	<u>Horas</u>
Enero	5	4	1	—	21	31	178,5
Febrero	4	4	—	—	20	28	170
Marzo	4	4	3	—	20	31	170
Abril	5	5	—	—	20	30	170
Mayo	4	4	3	—	20	31	170
Junio	4	4	—	12	10	30	169
Julio	5	5	1	20	—	31	140
Agosto	4	4	1	22	—	31	154
Septiembre	4	5	1	10	10	30	155
Octubre	5	4	1	—	21	31	178,5
Noviembre	4	4	2	—	20	30	170
Diciembre	5	5	3	—	18	31	153
	<u>53</u>	<u>52</u>	<u>16</u>	<u>64</u>	<u>180</u>	<u>365</u>	<u>1.978</u>

— 16 de mayo San Juanín (tarde fiesta)	—	3,5
— Vacaciones 26 días × 7 horas	—	182
— Compensación horas	—	8,5
TOTAL HORAS AÑO 1989		1.784

DIAS FESTIVOS

— 6 enero (Viernes)	Epifanía del Señor	— 15 agosto (Martes)	Asunción de Ntra. Señora
— 23 marzo (Jueves)	Jueves Santo	— 12 septiembre (Martes)	Virgen de Altamira
— 24 marzo (Viernes)	Viernes Santo	— 12 octubre (Jueves)	Fiesta de la Hispanidad
— 27 marzo (Lunes)	Lunes de Pascua	— 1 noviembre (Miércoles)	Festividad de Todos los Santos
— 1 mayo (Lunes)	Fiesta del Trabajo	— 15 noviembre (Miércoles)	San Alberto Magno
— 15 mayo (Lunes)	San Juan del Monte	— 6 diciembre (Miércoles)	Día de la Constitución
— 25 mayo (Jueves)	Corpus Christi	— 8 diciembre (Viernes)	Inmaculada Concepción
— 25 julio (Martes)	Santiago Apóstol	— 25 diciembre (Lunes)	Navidad

— Jornada intensiva: Del 15/06 al 15/09.

— Vacaciones colectivas: Del 31/07 al 27/08.

— Horario jornada normal: De 8 a 13 y de 15 a 18,30 horas.

— Horario jornada intensiva: De 7,30 a 14,30 horas.

CALENDARIO LABORAL DE CAPATACES PLANTA FTALATOS - AÑO 1989

Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Enero-Febrero	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Febrero-Marzo	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Marzo-Abril	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Abril-Mayo	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Mayo-Junio	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Junio-Julio	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Julio-Agosto	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Agosto-Septiembre	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Septiembre-Octubre	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7
Octubre-Noviembre	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
Noviembre-Diciembre	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2
Diciembre	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Diciembre	31																											
Mañana		B	B	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A	
Tarde		C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B	
Noche		D	D	D	D	D			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			C	C	C	C	C	
Mañana Cubrebajas		A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D	
Descanso	A						B	B						C	C						D	D						A
	B						C	C						D	D						A	A						B
	C						D	D						A	A						B	B						C
	D						A	A						B	B						C	C						D

Equipo B: Angulo.
Equipo C: Cantabrana.

No trabajan ningún sábado.
Vacaciones: 26 días.
Guardan fiesta los días marcados en el calendario en negro.

CALENDARIO LABORAL CAPATACES PLANTA RESINAS - AÑO 1989

Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Enero-Febrero	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Febrero-Marzo	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Marzo-Abril	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Abril-Mayo	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Mayo-Junio	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Junio-Julio	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Julio-Agosto	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Agosto-Septiembre	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Septiembre-Octubre	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7
Octubre-Noviembre	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
Noviembre-Diciembre	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2
Diciembre	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Diciembre	31																											
Mañana		B	B	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A	
Tarde		C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B	
Noche		D	D	D	D	D			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			C	C	C	C	C	
Mañana Cubrebajas		A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D	
Descanso	A						B	B						C	C						D	D						A
	B						C	C						D	D						A	A						B
	C						D	D						A	A						B	B						C
	D						A	A						B	B						C	C						D

Equipo A: Santiago.
Equipo B: Urbina.
Equipo C: Ochoa.
Equipo D: Uria.

No trabajan ningún sábado.
Vacaciones: 26 días.
Guardan fiesta los días marcados en el calendario en negro.

CALENDARIO LABORAL PLANTA FTALATOS - AÑO 1989

Enero-Febrero	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Febrero-Marzo	12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25	23 24 25
Marzo-Abril-Mayo	26 27 28 29 30 31 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 1 2 3 4 5 6	
Mayo-Junio	7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17	
Junio-Julio	18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	
Julio-Agosto-Septiembre	30 31 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 1 2 3 4 5 6 7 8 9	
Septiembre-Octubre	10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21	
Octubre-Noviembre-Diciemb.	22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 1 2	
Diciembre	3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	
Mañana	B B B B B C C C C C A A A A A B B B B B C C C C C A A A A A	
Tarde	C C C C C A A A A A B B B B B C C C C C A A A A A B B B B B	
Noche	A A A A A B B B B B C C C C C A A A A A B B B B B C C C C C	
Descanso	A B B C C C C B B C C A A B B C C A A C C A A B B	

Equipo A: Torrens, Palacios.

Equipo B: J. M. Olea, F. Picón.

Equipo C: L. Fernández, J. Valderrama.

Vacaciones: 26 días.

Guardarán fiesta los días marcados en el calendario en negro.

CALENDARIO LABORAL ANALISTAS Y NO CUALIFICADOS PLANTA RESINAS- AÑO 1989

Enero-Febrero	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Febrero-Marzo	12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25	23 24 25
Marzo-Abril-Mayo	26 27 28 29 30 31 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 1 2 3 4 5 6	
Mayo-Junio	7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17	
Junio-Julio	18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	
Julio-Agosto-Septiembre	30 31 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 1 2 3 4 5 6 7 8 9	
Septiembre-Octubre	10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21	
Octubre-Noviembre-Diciemb.	22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 1 2	
Diciembre	3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	
Mañana	B B B B B C C C C C A A A A A B B B B B C C C C C A A A A A E E E E E D D D D D E E E E E D D D D D E E E E E D D D D D	
Tarde	C C C C C A A A A A B B B B B C C C C C A A A A A B B B B B D D D D D E E E E E D D D D D E E E E E D D D D D E E E E E	
Noche	A A A A A B B B B B C C C C C A A A A A B B B B B C C C C C	
Descanso	A B B C C C C B B C C A A B B C C A A C C A A B B B C C A A B B C C A A C C A A B B C A A B B C C A A B B	

Equipo A: Herrán, J. Alonso, Glez. Domingo.

Equipo B: Arce, E. Díaz, B. Dulanto.

Equipo C: Santamaría, Pacheco, Glez. Bastida.

Equipo D: Bornachea.

Equipo E: C. García.

Vacaciones: 26 días.

Guardarán fiesta los días marcados en el calendario en negro.

CALENDARIO LABORAL PLANTA RELON - AÑO 1989

Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Enero-Febrero	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Febrero-Marzo	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Marzo-Abril	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Abril-Mayo	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Mayo-Junio	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Junio-Julio	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Julio-Agosto	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Agosto-Septiembre	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Septiembre-Octubre	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7
Octubre-Noviembre	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
Noviembre-Diciembre	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2
Diciembre	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Diciembre	31																											
Mañana		B	B	B	B	B			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	
Tarde		A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B	
Descanso	A						B	B						A	A						B	B						
	B						A	A						B	B								A	A				

Equipo A: Macho, Porras, Barrio, Arnáiz, C. Sáez, Teodoro, Castroviejo.
 Equipo B: Cabot, Valle, Presa, López, J. Blanco, S. García, Lanseros.

Sábados a trabajar: 5.
 Vacaciones: 26 días.

CALENDARIO LABORAL ESPECIALISTAS LAB. INVESTIGACION - AÑO 1989

Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Enero-Febrero	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Febrero-Marzo	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Marzo-Abril	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Abril-Mayo	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Mayo-Junio	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Junio-Julio	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Julio-Agosto	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Agosto-Septiembre	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Septiembre-Octubre	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7
Octubre-Noviembre	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
Noviembre-Diciembre	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2
Diciembre	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Diciembre	31																											
Mañana		B	B	B	B	B			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	
Tarde		A	A	A	A	A			B	B	B	B	B			A	A	A	A	A			B	B	B	B	B	
Descanso	A						B	B						A	A						B	B						
	B						A	A						B	B								A	A				

Equipo A: A. Suárez.
 Equipo B: D. Andrés.

Sábados a trabajar: 5.
 Vacaciones: 26 días.

CALENDARIO LABORAL PLANTA DE FTALICO - AÑO 1989

Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Enero-Febrero	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Febrero-Marzo	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Marzo-Abril	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Abril-Mayo	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Mayo-Junio	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	
Junio-Julio	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	
Julio	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
Julio-Agosto	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Agosto-Septiemb.	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Septiembre-Octub.	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Octubre-Noviem.	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	
Noviemb.-Diciemb.	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	
Diciembre	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Diciembre	31																										
Mañana	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D			A	
	E	E	E	G	G	G	G	G	G	I	I	I	I	I	I	K	K	K	K	K	K	K			E	E	E
	F	H	H	H	H	H	H	J	J	J	J	J	J	J	L	L	L	L	L	L	L		P	P	P	P	F
Tarde	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D			A	A	A	A	A	A	A	B	B	B
	G	I	I	I	I	I	I	K	K	K	K	K	K	K		E	E	E	E	E	E	E	E	G	G	G	G
	J	J	J	J	J	L	L	L	L	L	L	L	L	L	P	P	P	F	F	F	F	F	H	H	H	H	H
Noche	D	D	D	D	D	D			A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C
	K	K	K	K			E	E	E	E	E	E	E	G	G	G	G	G	G	I	I	I	I	I	I	K	K
	L	L		P	P	P	P	P	F	F	F	F	H	H	H	H	J	J	J	J	J	J	L	L	L	L	L
Descanso	C	C	C	B	B	A	A	A	D	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	D
	I	G	G	E	E	E	D	D	I	G	G	G	E	E	E	D	D	I	G	G	G	E	E	E	D	D	I
	H	F	F	F	K	K	K	I	H	H	F	F	L	K	K	I	H	H	F	F	L	K	K	K	K	I	H
	P	P	L	L	L	J	J	H	P	P	P	L	F	J	J	J	H	P	P	L	L	L	J	J	J	J	P

Equipo A: J. Mtez. Cuesta, Rivera. — Equipo B: Labarga, Ayala, Ruiz C., Z. Mtez., Güemes. — Equipo C: V. García, I. Pérez, Miranda, Husillos — Equipo D: Benavides, Santos, Lezana, S. Angulo. — Equipo E: De Gracia. — Equipo F: Dolado. — Equipo G: Gallardo. — Equipo H: Monasterio. — Equipo I: Roa. — Equipo J: Glez. Ibáñez. — Equipo K: E. Angulo. — Equipo L: Navaridas. — Equipo P: F. García, Barrón.

Compensaciones: Equipo A: 4 días. — Equipo B: 4 días. — Equipo C: 3 días. — Equipo D: 4 días. — Equipo E: 4 días. — Equipo F: 4 días. — Equipo G: 4 días. — Equipo H: 3 días. — Equipo I: 3 días. — J: 4 días. — Equipo K: 4 días. — Equipo L: 4 días. Equipo P: 3 días.

Vacaciones: 26 días.

CALENDARIO LABORAL CALDERAS - AÑO 1989

Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Enero-Febrero	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Febrero-Marzo	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Marzo-Abril	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Abril-Mayo	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Mayo-Junio	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	
Junio-Julio	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	
Julio	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
Julio-Agosto	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Agosto-Septiemb.	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Septiembre-Octub.	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Octubre-Noviem.	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	
Noviemb.-Diciemb.	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	
Diciembre	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Diciembre	31																										
Mañana	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	P	P	A	
Tarde	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	P	P	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B
Noche	D	D	D	D	D	D	P	P	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C
Descanso	C	C	C	B	B	A	A	A	D	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	D
						D	D								D	D								D	D		

Equipo A: Truchuelo. — Equipo B: De Miguel. — Equipo C: Cabero. — Equipo D: Ocio. — Equipo P: Torres (1).
Compensaciones: Equipo A: 4 días. — Equipo B: 4 días. Equipo C: 3 días. — Equipo D: 4 días.

Cubrebajas: G. Mendiguren

Vacaciones: 26 días.

(1) El equipo P cuando no esté de turno marcado en el calendario hará las funciones de cubrebajas.

CALENDARIO LABORAL PLANTA P.V.C. - AÑO 1989

Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Enero-Febrero	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Febrero-Marzo	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Marzo-Abril	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Abril-Mayo	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mayo-Junio	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5
Junio-Julio	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1
Julio	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Julio-Agosto	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Agosto-Septiemb.	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Septiembre-Octub.	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Octubre-Noviembre.	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Noviemb.-Diciemb.	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4
Diciembre	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Diciembre	31																									

Mañana	CT	CT	CT	CT	CO	CO	CO	CO	CO	CO	LO	LO	LO	LO	AG	AG	AG	AG	IO	CT						
	EA	PI	PI	PI	PI	PI	PI	TI	TI	TI	TI	TI	TI	AG	AG	LO	LO	LA	LA	LA	LA	LA	LA	EA	EA	EA
	PO	PO	PO	BU	BU	BU	BU	BU	LU	LU	LU	LU	LU	LU	CA	AO	AO	AO								
Tarde	CO	CO	CO	LO	LO	LO	LO	AG	AG	AG	AG	IO	IO	IO	IO	IO	CT									
	TI	TI	TI	TI	TI	AG	AG	LO	LO	LA	LA	LA	LA	EA	EA	EA	EA	EA	PI							
	BU	LU	LU	LU	LU	LU	LU	CA	CA	CA	CA	CA	CA	LA	LA	PO	PO	PO	PO	PO	PO	BU	BU	BU	BU	
Noche	AG	AG	IO	IO	IO	IO	IO	CT	CT	CT	CT	CT	CT	CO	CO	CO	CO	CO	CO	LO	LO	LO	LO	AG	AG	
	LA	LA	LA	LA	EA	EA	EA	EA	EA	EA	PI	PI	PI	PI	PI	PI	TI	AG	AG							
	CA	CA	CA	CA	LA	LA	PO	PO	PO	PO	PO	PO	BU	BU	BU	BU	BU	BU	LU	LU	LU	LU	LU	CA	CA	

Las letras A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, P, corresponden a los turnos.
 2024 h. = 1786 h. de trabajo + 224 h. de vacaciones = 30 días de vacaciones.
 2016 h. = 1784 h. de trabajo + 216 h. de vacaciones = 29 días de vacaciones.

TABLAS SALARIALES AÑO 1989

Niveles	Categorías	Salario base	Compto. grado	Total	4 turnos	3 turnos	2 turnos	Armax P.V.C.	Labor.	Horas extras
A	Peón	416.563	1.218.240	1.634.803						1.718
B	Ayte. Espec. Aux. Lab. 2	424.515	1.243.993	1.668.508						1.753
C	Prof. Ind. B Portero Conserje Aux. Adm. 1	431.243	1.272.353	1.703.596	1.170	550	190			1.790
D	Prof. Ind. 3 Of. O. Aux. 3 Analista 3 Of. Adm. 3	447.148	1.314.177	1.761.325	1.230	555	200	595		1.851
E	Of. O. Aux. 2 Prod. Ind. 2 Analista 2 Of. Adm. 2 Delin. 2	475.284	1.377.970	1.853.254	1.290	585	210		470	1.949
F	Prof. Ind. 1 Of. O. Aux. 1 Analista 1 Of. Adm. 1	508.928	1.412.735	1.921.663	1.380	610	230			2.026
G	Instrument. Capataz	520.965	1.480.380	2.001.345	1.420	635	235			2.106
H	Encargado	536.486	1.541.160	2.077.646	1.470	655	240			2.185

Ayuntamiento de Villalba de Duero

Por parte de don Alfonso Domingo Blanco se ha solicitado licencia para derribar local destinado a bar para reforma y construcción de vivienda en planta superior, en la finca número 3 de la calle Plaza Mayor de esta municipalidad.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, mediante escrito a presentar en la Secretaría del Ayuntamiento.

Villalba de Duero, 27 de marzo de 1989. — El Alcalde (ilegible).

3639.—1.600,00

Junta Vecinal de Paules del Agua

Aprobada por esta Junta Vecinal, en sesión celebrada el día 4 de mayo de 1989 la memoria valorada de reforma y mejora del depósito regulador de suministro de agua de esta localidad, redactada por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos don Javier Ramos García por un importe de 778.089 pesetas, queda expuesta al público en la Secretaría de esta Junta Vecinal por un plazo de quince días a efectos de presentar cuantas reclamaciones crean oportunas.

Paules del Agua, 5 de mayo de 1989. — El Alcalde, Jesús González Román.

3379.—1.000,00

Ayuntamiento de Castrillo de la Reina

Aprobado nuevamente por este Ayuntamiento, con sus precios actualizados, el proyecto de la obra de construcción de un Depósito Regulador en Castrillo de la Reina, redactado y suscrito por el Ingeniero de Caminos don José Manuel Martínez Barrio, con un presupuesto general de 3.814.046 ptas., se expone al público, por plazo de 15 días, contado desde el siguiente al de la inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para presentación de reclamaciones contra el mismo, en su caso, y demás procedentes, hallándose el expediente completo a disposición

de los interesados, en Secretaría Municipal, en horas de oficina.

De no presentarse reclamaciones el proyecto quedará definitivamente aprobado, sin necesidad de nuevo acuerdo.

Castrillo de la Reina, 17 de mayo de 1989. — El Alcalde, Sixto Gómez Abad.

3541.—1.350,00

Ayuntamiento de Covarrubias

Habiéndose aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 10 de mayo de 1989, el proyecto técnico de sustitución de la red de distribución suscrito por el Ingeniero de Caminos, don J. Manuel Martínez Barrio por un presupuesto de cinco millones setecientas cuarenta y cinco mil doscientas ochenta y nueve pesetas (5.745.289), por la presente se expone al público por espacio de quince días naturales, al objeto de que se formulen posibles reclamaciones al respecto.

Covarrubias, 15 de mayo de 1989. El Alcalde, Dan Ortiz González.

3543.—1.000,00

Ayuntamiento de Pedrosa de Río Urbel

Confeccionado por este Ayuntamiento el padrón de contribuyentes del impuesto de circulación de vehículos correspondiente al ejercicio de 1989, de conformidad con lo establecido en el artículo 192.1 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, queda expuesto al público a efectos de posibles reclamaciones, por el plazo de quince días a partir de la fecha de inserción de este anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento y en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Pedrosa de Río Urbel, 23 de mayo de 1989. — El Alcalde (ilegible).

3629.—1.000,00

Ayuntamiento de Fontioso

Aprobada por esta Corporación Municipal la memoria valorada de la pavimentación parcial del casco urbano, redactada por el Ingeniero Técnico de Obras Públicas don Vicente Gil Campo, por un importe total de un millón doscientas ochenta mil pesetas (1.280.000 ptas.). Queda expuesta al público por espacio de quince días en la Secretaría Municipal, para

ser examinada y, si procede, presentar las reclamaciones pertinentes.

Fontioso, 24 de mayo de 1989. — El Alcalde, Faustino Orcajo Sierra.

3631.—1.050,00

Junta Vecinal de Cebolleros

Por esta Junta Vecinal se tiene aprobado el proyecto técnico de saneamiento y depuración de aguas, redactado por el Ingeniero de Caminos don José Antonio Martínez Martínez, importe total de 6.982.656 ptas., en 1.ª y 2.ª fase, cuyo documento queda de manifiesto al público en la Secretaría de esta Junta, por término de quince días, a efectos de reclamaciones, pasados los cuales no se admitirá ninguna.

Cebolleros, 18 de mayo de 1989. El Alcalde, José M.ª Ortiz.

3542.—1.000,00

Ayuntamiento de Rubena

Aprobado por este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día tres de mayo de 1989, la memoria valorada de pavimentación parcial en Rubena, redactada por el Arquitecto Técnico don Gonzalo González López, con un presupuesto total de 2.000.000 (dos millones) de pesetas, se expone al público por espacio de quince días en la Secretaría Municipal de dicho Ayuntamiento para que cuantos estén legitimados puedan examinar y presentar las alegaciones oportunas.

Rubena, 18 de mayo de 1989. — El Alcalde, Tomás González Alonso.

3544.—1.000,00

Ayuntamiento de Bahabón de Esgueva

Aprobado por esta Corporación Municipal, en sesión ordinaria de fecha 11 de mayo, la memoria valorada de pavimentación parcial de calles, redactado por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, don Felipe Berganza Picón, colegiado núm. 3.763, por importe total de dos millones cuatro mil setecientos ochenta y nueve pesetas (2.004.789 pesetas), incluido el IVA, queda expuesto al público en general por espacio de 15 días, a los efectos de reclamaciones por quien se considere afectado directa o indirectamente.

Bahabón de Esgueva, 22 de mayo de 1989. — El Alcalde, Andrés Picón Lázaro.

3545.—1.275,00