

De Electricista Naval a Mecánico Naval .....	17
De Mayordomo a Mayordomo - Cocinero .....	191
De Cocinero a Mayordomo .....	47
De Engrasador a Cocinero .....	160
De Fogonero a Engrasador .....	180
De Palero a Fogonero .....	59
De Mozo a Marinero .....	42

Engrasador, Electricista .....	452
Marinero Preferente, Fogonero, Camarero de 1ª .....	452
Marinero Ordinario, Palero, Camarero de 2ª .....	561
Mozo, Marmitón, Personal de Relevos .....	316

ANEXO Nº 6

**ANEXO Nº 4**

**COMPLEMENTO POR DESEMPEÑO DE PUESTOS DE MANDO Y RESPONSABILIDAD**

PUESTOS DE MANDO Y RESPONSABILIDAD	PESETAS
	MENSUALES
<b>Jefe Inspección .....</b>	41.578
<b>Inspectores .....</b>	31.379
<b>Enrolados como Capitán</b>	
En buques de más de 10.000 T.R.B. ....	41.578
En buques de 3.001 a 10.000 T.R.B. ....	31.379
En buques de 1.501 a 3.000 T.R.B. ....	18.828
En buques de hasta 1.500 T.R.B. ....	15.689
<b>Enrolados como Jefe Máquinas</b>	
En buques de más de 10.000 T.R.B. ....	36.870
En buques de 3.001 a 10.000 T.R.B. ....	28.241
En buques de 1.501 a 3.000 T.R.B. ....	15.689
En buques de hasta 1.500 T.R.B. ....	12.552

**ANEXO Nº 5**

**VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

CATEGORIAS PROFESIONALES	PESETAS/HORA
Capitán .....	1.209
Jefe de Máquinas .....	1.138
Primer Oficial .....	511
Segundo Oficial .....	770
Tercer Oficial .....	581
Mecánico Naval .....	498
Electricista Naval .....	470
Mayordomo - Cocinero .....	469
Contra maestre, Calderero, Bombero, Mayordomo, .....	469
Contra maestre-Electricista .....	469
Cocinero .....	463

**COMPLEMENTO POR VIAJES A LAS ZONAS 2ª y 3ª Y BUQUES EN OPERACIONES DE "TESTING" .-**

	Pesetas día		
	Zona 2ª	Zona 3ª	Testing
Capitán .....	859	1.025	942
Jefe de Máquinas .....	717	869	794
Primer Oficial .....	574	665	619
Segundo Oficial .....	502	588	545
Tercer Oficial .....	431	512	472
Titulados y Maestranza .....	323	383	353
Subalternos .....	251	306	279

**24484**

**RESOLUCION de 26 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Hispano Química, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Hispano Química, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 16 de julio de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 22 de enero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

«Hispano Química, S. A.».

## III CONVENIO COLECTIVO

HISPANO QUÍMICA, S.A.— AÑO. 1982

1.- ÁMBITO1.1. Ámbito Funcional

El presente Convenio es para el ámbito de la Empresa Hispano Química, S.A.

1.2. Ámbito Personal

El presente Convenio afectará a todo el personal de la plantilla de la empresa HISPANO QUÍMICA, S.A., excepto a los componentes de la Alta Dirección. ( Dtor. General, Dtor. Comercial, Dtor. Técnico-Industrial, Dtor. Financiero, y Dtor. Factor Humano ).

1.3. Ámbito Territorial

El presente Convenio es de ámbito interprovincial y afectará a todos los centros de trabajo que la empresa HISPANO QUÍMICA, S.A. tiene en la actualidad dentro del territorio nacional o a aquellos otros que puedan crearse en un futuro.

2.- CONDICIONES ECONÓMICAS2.1. SALARIO

La Empresa ofrece un incremento proporcional del 10 % sobre el salario bruto.

Además ofrece un incremento lineal de 1.000 ptas. por paga para los salarios comprendidos entre 53.000 ptas. y 80.000 ptas. por paga, - excepto Agentes de Ventas.

Asimismo ofrece un aumento lineal de 1.400 ptas. por paga para los salarios inferiores a 53.000 ptas., excepto Agentes de Ventas.

Se entiende que estos incrementos son aplicables sobre salario, no teniendo en cuenta los conceptos de antigüedad ni la Prima de Puntualidad y Asistencia (PPA).

2.2. ANTIQUEDAD

Se mantienen los mismos baremos que en 1981 y durante 1982 se discutirán los nuevos baremos si proceden.

2.3. NOCTURNIDAD

Seguirán vigentes los mismos baremos que en 1981. Su cuantía se verá incrementada en función del incremento de los salarios.

2.3. PRIMA PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA (PPA)

Durante 1982, se mantendrán las mismas cantidades y condiciones vigentes en 1981.

2.4. PLUS NOCTURNIDAD

Seguirán vigentes los mismos baremos que en 1981. Su cuantía se verá incrementada en función del incremento de los salarios.

2.5. HORAS EXTRAORDINARIAS

Los baremos de cálculo vigentes en 1981, serán de aplicación durante 1982. Su cuantía se incrementará en función del aumento de los salarios.

2.6. REVISIÓN SALARIAL

De acuerdo con lo que establece el punto II.3. del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), en caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecidos por el INE, registrara el 30 de Junio de 1982 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1981 superior al 6,09 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses ( Enero-Diciembre 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos 2 puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

3.- CONDICIONES LABORALES3.1. HORARIOS3.1.1. Personal de Fábrica, Taller y Subalternos, excepto personal de vigilancia

El horario será el que ha venido realizándose durante el ejercicio de 1981, es decir, de 8 h. a 17,30 h. de lunes a jueves y de 8 h a 16,15 h. los viernes.

Los días 24 y 31 de Diciembre de 1982, se considerarán festivos realizándose un total de 17,5 horas en los meses de mayor necesidad según las instalaciones, en compensación de estos dos días y las horas/año de ajuste que comportan. Estas horas se realizarán a razón de las horas/día que se acuerden, además de las correspondientes a la jornada normal. Queda claro, que en ningún caso, se realizarán en sábados, domingos o días festivos, ni a razón de más de 2 horas diarias.

3.1.2. Personal de Oficinas y Laboratorios

El horario será el que ha venido realizándose, teóricamente puesto que se trata de horario flexible, durante el ejercicio de 1981, es decir, de 8,30 a 17,45 h. de lunes a viernes.

Los días 24 y 31 de Diciembre de 1982, se considerarán festivos, realizándose un total de 20,25 h., en compensación de estos dos días y las horas/año de ajuste que comportan. De ellas 5,25 h. durante los meses de Septiembre a Diciembre y las 15 restantes según las necesidades de cada servicio. Queda claro, que en ningún caso, se realizarán estas horas en sábados, domingos o días festivos, ni a razón de más de 2 horas diarias.

En aquellos departamentos en que su actividad está ligada íntimamente con fábrica, se realizarán las horas en las mismas condiciones que fábrica.

3.1.3. Personal de Turnos

Seguirá en el mismo régimen y condiciones que en 1981, tanto el personal de dos turnos como el de tres turnos las 17,5 h. ó 20,25 h. que respectivamente correspondían, se realizarán en la forma que de mutuo acuerdo se pacte entre empresa y trabajador.

3.1.4. Personal de Vigilancia

Queda excluido. Seguirá con su normativa habitual.

3.2. Con el personal que disfrute de horario especial (licencias por estudios, licencias por maternidad, etc.), se acordará su horario según sus propias necesidades.

3.3. En todos los casos para la realización de estas horas que deben hacerse en sustitución de los días 24 y 31 de Diciembre, se avisará al personal con un mes de antelación como mínimo. En consecuencia cada centro de trabajo y cada responsable de cada una de las instalaciones o Dptos., deben acordar con sus respectivas plantillas, de acuerdo con los criterios dados por la Dirección de la Empresa, las fechas en que deban realizarse estas horas.

3.4. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se pactan la realización de 8.000 horas estructurales durante el ejercicio de 1982.

Se entiende por Horas Extras Estructurales, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1858/81 de 20 de Agosto, aquellas que son necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo o mantenimiento. Todo ello, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Se entienden por horas extraordinarias de fuerza mayor, aquellas que son necesarias para garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones y materias primas.

El importe correspondiente a las horas extraordinarias, podrá pagarse bien por su valor normal en pesetas, o bien por el equivalente en tiempo, previo mutuo acuerdo entre la empresa o su representante y el trabajador.

La Empresa informará al Comité de Empresa mensualmente en cuanto al número de horas extraordinarias realizadas durante el mes anterior y por centros de costes.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes y 100 al año, salvo lo previsto en el nº3 del Artº35 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo dentro de los límites del párrafo anterior de este apartado.

3.5. REGIMEN DE TRABAJO A TURNOS

El personal que trabaje a turnos, podrá dejar de hacerlo previo acuerdo para el cambio con otra persona de turno normal que lo acepte, y que a criterio de la Dirección de la Empresa, o sus representantes, reúna las condiciones y capacidad requeridas para desempeñar este trabajo.

3.6. SANCCIONES

Mensualmente la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa con respecto al número de sanciones impuestas durante el mes anterior y el carácter de las mismas.

3.7. VALORACION Y PROMOCION3.7.1. Creación de nuevos puestos de trabajo

Se valorarán y publicarán los nuevos puestos de trabajo dentro de valoración que tengan lugar en la Empresa. Por otra parte se aclara que de acuerdo con las normas de VPI, los puestos de trabajo valorados que supongan mando sobre otras personas, serán de libre designación por la Empresa, sin necesidad de que se publique su vacante.

**3.7.2. Equino asesoramiento valoraciones**

La Dirección de la Empresa, nombrará tres analistas, uno para cada uno de los tercios, que vendrán a sustituir a los que hasta que tuvo lugar su baja en la Empresa, habían desempeñado esta función. Todo ello de acuerdo con las normas establecidas y acordadas con el Comité de Empresa en el manual de V.P.T.

**3.8. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA**

La Empresa informará al Comité de Empresa sobre las personas que ocupan un puesto de trabajo de inferior categoría profesional, debido al cierre de fábrica-4 u otras causas.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, es preciso destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, porque dicho trabajo no lo pueda efectuar otro trabajador de inferior categoría, solo podrá hacerse por el tiempo imprescindible y cuando salga un puesto de su categoría se le reintegrará a él, manteniéndolo la retribución y más derechos derivados de su categoría profesional y comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Lo establecido en este punto no será aplicable cuando el cambio fuese debido a petición del propio trabajador, ya que en este supuesto se procederá según lo que previamente se pacte entre el interesado y la empresa. Asimismo la empresa evitará en lo posible reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

**3.9. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA**

Se distingue la sustitución de la promoción.

En caso de sustitución, el trabajador percibirá la diferencia que corresponda sobre los grados de que se trate y de acuerdo con lo establecido en los puntos 1,2 y 3 del Artº23 del Estatuto de los Trabajadores el cual establece que :

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a su categoría profesional que tiene reconocida, por un período superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

En caso de promoción, el trabajador percibirá durante el período de adecuación de tres meses la diferencia que corresponda, entendiendo que, transcurrido dicho período, salvo comunicación en contra, consolidará grado y salario.

**4.- CONDICIONES SOCIALES****4.1. Presupuesto de Actividades Sociales**

Se mantiene el presupuesto de 2.500.000 ptas., para la realización de Actividades Sociales que pueda proponer el Comité de Empresa y acepte la Dirección.

**4.2. Ayuda Escolar**

Durante el ejercicio de 1982 se mantienen los mismos baremos y condiciones vigentes en 1981. El pago se realizará en tres veces, los meses de Febrero ( Enero, Febrero, Marzo), Mayo ( Abril, Mayo, Junio) y Octubre ( Septiembre, Octubre, Noviembre, Diciembre).

**4.3. Estudios**

La beca de estudios se amplía hasta nivel de COU.

**4.4. Las personas que precisen tan solo 1/4 h. para la realización de estudios, deberán ponerse en contacto con el Dpto. de Personal a fin de encontrar una vía adecuada para la realización de los estudios que interesen al empleado.****4.5. Créditos al personal**

Se amplía la cuantía hasta un máximo de 300.000 ptas. a devolver en un plazo máximo de 3 años. El exceso sobre 100.000 ptas., devengará un interés anual del 12 %. Las normas sobre el desarrollo de este punto, se darán a conocer oportunamente. Quedan vigentes las modalidades pactadas en los convenios anteriores.

**4.6. Seguro de Jubilación**

En los meses de Marzo y Abril, la Dirección de la Empresa tratará el tema y lo presentará en dichos meses al Comité de Empresa.

**5.- LICENCIAS**

De acuerdo con lo dispuesto en la Legislación vigente Artº37 punto 3 apartado a), b), c), d), y e) y puntos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores:

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un des-

plazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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 artículo 46 de esta Ley.

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 tuviere derecho en la Empresa.

- 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 del 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 directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico 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.

**6.- VACACIONES**

De acuerdo con lo dispuesto en el Artº38 del Estatuto de los Trabajadores, el período de vacaciones anuales no sustituible por compensación económica, será de 22 días laborables.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos, del período de vacaciones total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

- El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
- Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la supresión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.
- Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión es irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones anuales de los menores de dieciocho años y los mayores de sesenta, tendrán una duración mínima de un mes.

La incapacidad laboral transitoria (ILT) interrumpe el período de vacaciones, el cual deberá disfrutarse una vez superada dicha ILT y dentro del año que corresponda.

**7.- ABSENTISMO**

A efectos de cuantificación del absentismo, se estará a lo dispuesto en los puntos 3, 4, 5 y 6 del Artº30 del II Convenio General de Industrias Químicas.

Dichos puntos establecen:

Al cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- .Matrimonio.
- .Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- .Traslado de domicilio habitual.
- .Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- .Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- .Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- .Las ausencias derivadas de hospitalización.
- .Las ausencias debidas a accidente laboral.
- .Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decide el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- .Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- .Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

Para reducir el absentismo injustificado (entendido como tal la ILT de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 5 % de la jornada/lora a trabajar durante el período de un mes, el trabajador afectado dejará

de percibir el complemento del ILT si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará mes a mes.

El destino que se de al importe de estos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadores.

En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que, una actuación realista y negociadora, pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

#### 8.- CALENDARIO LABORAL

Se establecerá de común acuerdo una vez que la Generalitat se haya pronunciado definitivamente con respecto a las festividades del 12 de Octubre y 8 de Diciembre.

En cualquier caso, los días 4 y 5 de Enero que en su momento fueron declarados no laborables por la Dirección de la Empresa, en concepto de puente, se tendrán en cuenta, claro está, en el momento de establecer dicho calendario.

#### CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

- 1.1. Se incrementa la Ayuda Comida a 240 ptas. por persona y día trabajado.
- 1.2. Se acuerda para el personal de oficina, el horario flexible a título experimental hasta el 31.12.82 y a partir del momento que se dicten las normas concretas de aplicación y que se comuniquen por el Dpto. de Personal.
- 1.3. Calendario.— Se fijará de común acuerdo entre la plantilla y la Empresa.

#### AGENTES DE VENTAS

Quedan incluidos en Convenio, aplicándose el incremento pactado del 10 % al salario de cada uno.

Con respecto a la revisión de Dietas, Plazas según categorías y Subvención autopista, se tratará en una reunión con el Director Comercial.

#### CENTRO DE TRABAJO DE CASTELLBISBAL

Por el representante de este Comité en el Comité de Higiene y Seguridad, se definirá la indumentaria de invierno, a fin de adquirir la ropa más conveniente, de acuerdo con el clima de la zona.

Se mantienen las condiciones de trabajo y horario vigente en 1981, con las modificaciones que se especifican en cláusulas anteriores del presente convenio.

Mensualmente se les facilitará un listado de los productos de economato.

#### CENTRO DE TRABAJO DE BURGOS

Mensualmente se les facilitará un listado de los productos de economato.

#### 9.- VIGENCIA PRESENTE CONVENIO

Tendrá vigencia de un año, es decir, hasta el 31.12.82, renovándose tácitamente por períodos iguales consecutivos, salvo que sea denunciado por una de las partes.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**24485** *ORDEN de 22 de junio de 1982 sobre prórroga por tres años de la reserva provisional a favor del Estado, denominada «Los Olmos», comprendida en la provincia de Teruel.*

Ilmo. Sr.: Por Real Decreto 2919/1978, de 27 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 14 de diciembre), se declaró la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de lignitos, en el área denominada «Los Olmos», comprendida en la provincia de Teruel, según el perímetro definido en el citado Real Decreto y por un plazo de tres años.

Las actividades desarrolladas en el área aludida y por consiguiente los resultados obtenidos ofrecen interés para proseguir la investigación por el Organismo que la lleva a efecto.

A tal fin, y teniendo en cuenta lo establecido por los artículos 8.3 y 45 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas y concordantes del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, resulta aconsejable dictar la oportuna disposición que establece la prórroga de la reserva provisional de la zona citada.

En su virtud, este Ministerio a propuesta de la Dirección General de Minas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Prorrogar la reserva provisional a favor del Estado, del área denominada «Los Olmos», comprendida en la provincia de Teruel, establecida por Real Decreto de 27 de octubre de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de diciembre) para investigación de recursos minerales de lignitos.

Segundo.—Esta prórroga entrará en vigor a partir de la fecha de vencimiento de establecimiento de la reserva y se concederá por un plazo de tres años.

Tercero.—Sigue encomendada la investigación de esta zona de reserva a la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», quien dará cuenta, anualmente, de los resultados que obtenga a la Dirección General de Minas.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 22 de junio de 1982.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Director general de Minas.

**24486** *ORDEN de 13 de julio de 1982 por la que se acepta la renuncia a los beneficios obtenidos por Orden de este Ministerio de 30 de noviembre de 1981 a «Carpintería Burgalesa, S. L.» (expediente BU-30) en el polígono de preferente localización industrial «Villalonguéjar» de Burgos.*

Ilmo. Sr.: La Orden de este Ministerio de 30 de noviembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de diciembre) de aceptación de solicitudes para acogerse a los beneficios aplicables a las empresas que proyecten instalaciones industriales en los polígonos de preferente localización industrial, aceptó entre otras, la solicitud de «Carpintería Burgalesa, Sociedad Limitada», para la realización de una industria de carpintería de madera y ebanistería en el polígono industrial «Villalonguéjar» de Burgos (expediente BU-30), concediéndole los beneficios correspondientes.

Habiendo presentado la citada Empresa, de acuerdo con lo señalado en el artículo 96.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo y en el artículo 18.1 del Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre, que desarrolló la Ley de Industrias de Interés Preferente, la renuncia a los beneficios obtenidos, procede en base a lo establecido en las citadas disposiciones, aceptar de plano dicha renuncia con los efectos que se indican en el último de dichos artículos.

Por tanto este Ministerio, a propuesta de la Secretaría General Técnica, ha resuelto:

Primero.—Aceptar de plano en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 96.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo, la renuncia presentada por «Carpintería Burgalesa, S. L.», a los beneficios que le concedió la Orden de este Departamento de 30 de noviembre de 1981; por la realización en el polígono de preferente localización industrial «Villalonguéjar» de Burgos de una carpintería de madera y ebanistería (expediente BU-30).

Segundo.—Modificar, por tanto, la citada Orden de 30 de noviembre de 1981, en el sentido de que quede excluida del anexo de la misma la concesión a la Empresa «Carpintería Burgalesa, S. L.», de los beneficios que en dicha Orden constan.

Tercero.—Reconocer la efectividad a esta renuncia, de acuerdo con el artículo 18.1 del Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre, desde la fecha de su presentación quedando liberado el promotor, en base al apartado 2 del precepto citado del cumplimiento de las obligaciones a que estuviese sometido.

Cuarto.—«Carpintería Burgalesa, S. L.», está obligada a devolver los beneficios o subvenciones ya disfrutadas según dispone el artículo 19 del Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre.

Quinto.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre, de la presente Orden deberá darse cuenta al Ministerio de Hacienda, a los efectos que en dicho precepto se establecen.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 13 de julio de 1982.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

**24487** *ORDEN de 25 de agosto de 1982, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Sevilla en el recurso contencioso-administrativo número 875/80, promovido por «Guiral Industrias Eléctricas, S. A.» (GIESA), contra resolución de este Ministerio de 28 de julio de 1980.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 875/1980 interpuesto por «Guiral Industrias Eléctricas, S. A.» (GIESA), contra resolución de este Ministerio de 28 de julio de