Boletín Oficial
DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION		SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	INSERCIONES
Anual	8.745 ptas.	*Dtor.:* Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo	180 ptas. por línea (DIN A-4)
Semestral	5.035 ptas.		120 ptas. por línea (cuartilla)
Trimestral	2.915 ptas.	ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	3.000 ptas. mínimo
Ayuntamientos	6.360 ptas.		Pagos adelantados
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		Ejemplar: 100 pesetas :—: De años anteriores: 200 pesetas	Depósito Legal: BU - 1 - 1958

Año 1991 | **Lunes 9 de diciembre** | **Número 233**

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número ocho

Don Pablo Llarena Conde, Magistrado-Juez de Primera Instancia número ocho de Burgos.

Hago saber: Que en autos de juicio ejecutivo, seguidos en este Juzgado al número 25/91, a instancia de Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (La Caixa), representada por el Procurador don Carlos Aparicio Alvarez, contra don Juan Jesús García Gil, don Angel García Miguel y siete, doña Julia Gil Santacruz, sobre reclamación de cantidad, por resolución dictada con esta fecha ha acordado sacar a la venta en pública subasta los bienes que después se indicará, embargados en dicho procedimiento como de la propiedad de los demandados, por el precio que para cada una de las subastas que se anuncia se indica a continuación:

El remate tendrá lugar en la Sala de Audiencia de este Juzgado, en los días y en la forma siguiente:

En primera subasta el día 10 de enero, a las 12 horas, por el precio de tasación de cada uno de los bienes.

En segunda subasta, caso de no haber postores en la primera, el día 3 de febrero, a las 12 horas, con rebaja del 25 por 100 del precio de tasación.

En tercera subasta, caso de no haber postores en la segunda, el día 2 de marzo, a las 12 horas, sin sujeción a tipo.

Se advierte a los licitadores:

1. — Que no se admitirán posturas en primera y segunda subasta que no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación.

2. — Que para tomar parte en la primera o en la segunda subasta deberán consignar previamente en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones Judiciales de este Juzgado, abierta en el BBV de esta ciudad, sita en calle Vitoria, 7, planta baja, haciendo constar el número de procedimiento y el concepto de ingreso, cuenta número 1082 0000 17 0197 91, el 20 por 100 del precio fijado de cada subasta, y para la tercera, el 20 por 100 del precio fijado para la segunda subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos, presentando en dicho caso el resguardo de ingreso que expida dicho banco.

3. — Que el ejecutante podrá tomar parte en las subastas y mejorar las posturas que se hicieran, sin necesidad de consignar cantidad alguna.

4. — Que no se admiten consignaciones en el Juzgado.

5. — Que el remate podrá hacerse a calidad de ceder a tercero, lo que verificarán dentro de plazo y en forma legal.

6. — Que en todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito, en pliego cerrado, presentado el resguardo del ingreso efectuado en el Banco y cuenta a que alude la condición segunda.

7. — Que a instancia del acreedor, podrán reservarse las consignaciones de los postores que no resultaren rematantes y que lo admitan y hayan cubierto el tipo de la subasta, a efectos de que si el primer adjudicatario no cumpliese la obligación, pueda aprobarse el remate a favor de los que le sigan por el orden de sus respectivas posturas.

8. — Que los títulos de propiedad están de manifiesto en Secretaría del Juzgado, debiendo conformarse con ellos los licitadores, sin que puedan exigir otros.

9. — Que asimismo están de manifiesto los autos, y que las cargas y gravámenes anteriores y los preferentes, si los hubiere, al crédito del actor continuarán sub-

sistentes y sin cancelar, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad que los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Los bienes que se subastan y su precio son los siguientes:

— Rústica, finca 126, polígono 4 del Plano Oficial de Concentración Parcelaria al sitio de Roscón. Inscrita al tomo 3.436, folio 208, finca 5.338. Término municipal de Arcos de la Llana (Burgos). Valorada a efectos de subasta en 6.940.000 pesetas.

Vivienda, piso en calle Francisco Grandmontagne, número 15, 8.º Inscrito al tomo 2.529, folio 115, finca 6.221. Valorada a efectos de subasta en 8.500.000 pesetas.

Dado en Burgos, a trece de noviembre de mil novecientos noventa y uno. — El Juez, Pablo Llarena Conde. — La Secretaria (ilegible).

6764.—11.160

VILLARCAYO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción

En virtud de providencia dictada en autos de juicio ejecutivo 2/91, seguidos a instancia de Banco de Castilla, S.A., representado por la Procuradora doña Margarita Robles Santos contra Enrique Villamor Maquieira y Milagros Soraluce Celaya sobre reclamación de 782.024 pesetas de principal y pesetas 250.000 que se calculan para gastos, intereses y costas y dado que se ignora el actual domicilio de los demandados, por el presente se les emplaza por término de nueve días para que puedan personarse y oponerse a la ejecución bajo los apercibimientos legales. Se hace constar que se ha practicado el embargo sin previo requerimiento de pago por ignorarse su paradero.

Villarcayo, 8 de octubre de 1991. — El Juez (ilegible). El Secretario (ilegible).

5694.—3.000

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

SERVICIO TERRITORIAL DE ECONOMIA

Resolución de declaración de necesidad de ocupación e imposición de servidumbre de paso

Vista la documentación obrante en el expediente incoado a instancia de Iberduero (Distribución Bilbao), en solicitud de Autorización Administrativa y Declaración en concreto de utilidad pública para una estación transformadora de distribución de 30/13,2 kV y 6.300 kVA de potencia en el Valle de Mena.

Resultando que con fecha 27 de marzo de 1991, se otorgó por parte de este Servicio Territorial, Autorización Administrativa y Declaración en concreto de Utilidad Pública, para la instalación referida, publicándose ésta en el «Boletín Oficial» del Estado (8 de mayo de 1991), B.O.C.L. (20 de mayo de 1991) y «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos (26 de abril de 1991).

Resultando que no habiéndose llegado a acuerdo amistoso entre Iberduero, S.A. (D. Bilbao) y el titular de la parcela afectada por el paso de la línea, Ayuntamiento de Valle de Mena, la empresa eléctrica solicitó de esta dependencia, con fecha 18 de junio de 1991, la declaración de necesidad de ocupación e imposición de servidumbre de paso, en relación con la finca citada, acompañando la correspondiente relación de los interesados y de los bienes y derechos afectados.

Resultando que sometiendo la relación antedicha, a información pública, en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos (13 de agosto de 1991) y en la prensa local y notificación al titular de la finca, no se formularon, dentro del plazo reglamentario por parte del Ayuntamiento del Valle de Mena, alegaciones en razón de lo dispuesto en los artículos 25 y 26 del Decreto 2619/66, de 20 de octubre.

Vistos el Decreto, antes citado, la Ley de Expropiación Forzosa y su Reglamento, la Ley de Procedimiento Administrativo y demás disposiciones legales de general aplicación.

Considerando que no afectan a la parcela 2.856, propiedad del Ayuntamiento del Valle de Mena, las prohibiciones señaladas en el artículo 25 del Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Considerando que no deben tenerse en cuenta las limitaciones previstas en el artículo 26 de la disposición antes citada, dado que no es posible hacer transcurrir la línea sin que la variación del trazado suponga un coste superior en diez por ciento al presupuesto de la parte de línea afectada por la variante.

Por tanto a la vista de lo anteriormente expuesto, este Servicio Territorial,

Ha resuelto declarar la necesidad de ocupación a efectos de servidumbre de paso y expropiación forzosa, de la parcela número 2.856, propiedad del Ayuntamiento del Valle de Mena, en el término municipal de Villasana de Mena.

Parcela, 2.856; polígono, 44; propietario, Ayuntamiento Valle de Mena; superficie finca, 6.260 $m.^2$; superficie expropiar, 3.021 $m.^2$

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. señor Consejero de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León, en el plazo de quince días, contados a partir de la fecha de su recepción.

Burgos, 16 de septiembre de 1991. — El Jefe del Servicio accidental, María del Rosario Martín Burgos.

6954.—7.920

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 1 de agosto de 1991, 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 «Unión Española de Explosivos, S.A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Unión Española de Explosivos, S.A.», suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, el día 22 de julio de 1991 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 31 de julio de 1991.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, 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, 1 de agosto de 1991. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social Accidental, Antonio Corbí Echevarrieta.

* * *

Convenio Colectivo de Trabajo de «Unión Española de Explosivos, S.A.», para el centro de trabajo de Páramo de Masa (Burgos)
Años 1991-1992

Artículo 1.° — *Objeto y ámbito funcional.* — El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa y su personal, siendo el mismo expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que se especifiquen en los artículos siguientes.

Art. 2.° — *Ambito territorial.* — El presente Convenio será de aplicación a la fábrica de Páramo de Masa (Burgos) de la «Unión Española de Explosivos, S.A.».

Art. 3.° — *Ambito personal.* — Las condiciones establecidas en este Convenio serán aplicables a todos los trabajadores del centro salvo que en cada artículo se pacte otra cosa, sin perjuicio del respeto a las condiciones personales más beneficiosas existentes, siempre y cuando no se modifiquen por el presente Convenio.

El personal de Alta Dirección no estará afectado por el contenido de este Convenio.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD no estará afectado en ningún caso, por los efectos económicos del Convenio. No obstante aquellos trabajadores miembros de esta nómina que deseen acogerse al Convenio a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio existe, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TD.

Si el trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la Dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado en el Convenio; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

Art. 4.° — *Ambito temporal.* — El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1991 y tendrá una vigencia de dos años, si bien los efectos económicos se aplicarán de acuerdo con lo establecido en los artículos correspondientes. Transcurridos los dos años de vigencia, es decir, a 31 de diciembre de 1992, se extinguirá sin necesidad de preaviso por ninguna de las partes.

Las negociaciones del nuevo Convenio se iniciarán dentro del mes de enero de 1993, salvo que la Comisión Mixta decida otra cosa.

Art. 5.° — *Vinculación a la totalidad.* — Todas las estipulaciones contenidas en el Convenio tienen una expresa correlación entre si, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la autoridad competente, ya sea administrativa o judicial, modificase, alterase, derrogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

Art. 6.° — *Compensación y absorción.* — Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por Convenios Colectivos de ámbito distinto a este, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultan superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Art. 7.° — *Organización del trabajo.* — La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 8.° — *Relevos.* — De conformidad con las necesidades de producción y con las garantías posteriormente indicadas, se acepta la implantación de los relevos que sean necesarios, sujetos al régimen económico propio de los trabajos en turnos vigentes en esta fábrica. Así mismo, el personal se sujetará a la variación de los horarios o relevos diferentes que con tal motivo resulten necesarios, favoreciendo la movilidad entre departamentos productivos.

Por ello la Dirección de la Fábrica con un preaviso de 10 días, informará sobre las necesidades de producción para justificar la adopción de tales medidas, con especificación del personal afectado y duración de las medidas a adoptar, de tal forma que una vez que desaparezcan los hechos que las justifiquen se volverá a la situación anterior. Si se sufre alguna alteración, ampliación o modificación de la duración de las medidas adoptadas, se procederá a hacer un preaviso.

Art. 9.° — *Cobertura de vacantes.* — Los trabajadores fijos afectados por este Convenio tendrán prioridad, en el

ámbito del mismo, para cubrir los puestos vacantes que la Dirección opte por cubrir, de acuerdo con las facultades que le son propias, siéndoles de aplicación las normas que en el presente Convenio regulan los ascensos.

Art. 10. — *Ascensos.* — Salvo los puestos de confianza y mando, todos los demás ascensos se harán por el sistema de Concurso-Oposición.

Igualmente y dependiendo de la naturaleza del puesto a cubrir se podrá optar por la organización de un curso previo de Formación Especifica del puesto, que será necesario para consolidar la categoría correspondiente.

Los nombramientos para puestos de confianza y para los que impliquen mando o jefatura serán en todo caso de libre designación de la Empresa, así como los Técnicos Titulados y personal perteneciente a la llamada nómina TD los puestos considerados de confianza son los siguientes:

— Analista de Proceso de Datos.
— Inspector y Delegado de Ventas.
— Conserje.
— Cajero.
— Cobrador.
— Secretaria de Relaciones Industriales.
— Chófer de Dirección.
— Secretaria de Dirección.
— Guarda Jurado.
— Telefonista-Recepcionista.
— Secretaria/os de Jefes de los Departamentos de Explosivos Industriales y Explosivos Militares.

Todo el personal fijo del centro de trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla, sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente.

De tal modo, se establece que todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría nivel habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se exijan, único procedimiento a seguir en el que se tendrán en cuenta las aptitudes de cada aspirante y en caso de igualdad en la calificación obtenida, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

a) El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento, Servicio, Sección, Planta o unidad donde existe la vacante.

b) El más antiguo en la Empresa.

Convocatorias. — Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud, se darán a conocer al personal mediante publicación en los tablones de anuncios del Centro de Trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener: vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios y programas a desarrollar. Los programas para aquellos puestos que no sean de oficio o requieran una especialidad profesional especifica, serán de temas generales que den igualdad de oportunidades a personas que aunque nunca hayan trabajado o desempeñado el puesto, puedan acceder al mismo.

Composición del tribunal. — El tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud, estará constituido por un Presidente que será el Director del Centro o persona en quien delegue; dos vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores de entre sus componentes, si los hubiera y en caso contrario de entre el resto de la plantilla, que en todo caso deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse; y el Jefe de Relaciones Industriales del Centro o persona en quien delegue.

Actuará de Secretario un representante de la Dirección, que será el Jefe de la Planta, Unidad, Sección, Servicio o Departamento donde se vaya a cubrir la plaza, o terceros cualificados, quien redactará tres alternativas de prueba, claramente diferenciadas, a que se han de someter los aspirantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobre cerrado, eligiendo uno de los candidatos en el momento de realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en el se contengan las que se realicen.

Puntuación. — La puntuación de las pruebas, que podrán adoptarla en el centro de trabajo, por acuerdo expreso entre su Dirección y representantes legales de los trabajadores, se realizarán sobre un máximo de cien puntos de la forma siguiente:

Valoración de las pruebas psicotécnicas, teóricas y/o prácticas; máximo de 100 puntos. El mínimo exigido de puntuación será del 50 por 100 de los valores asignados a cada uno de los grupos de prueba (psicotécnicas, teóricas y/o prácticas). Si no se supera alguno de estos mínimos, no se podrá optar al puesto que se pretenda cubrir.

Provisión de vacantes. — Celebradas las pruebas teórico-prácticas, el Tribunal Calificador las corregirá y otorgará la puntuación de cada uno de los aspirantes, especificando en acta levantada al efecto, las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedarán en expectación de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de dos meses, con la retribución correspondiente a la nueva categoría y/o nivel sin que ello suponga la modificación de la calificación profesional del trabajador. Al término de dicho período de prueba, se evaluarán los resultados de las mismas, caso de haberlo superado favorablemente, le será asignada la nueva categoría y/o nivel correspondiente del puesto que va a desempeñar. Caso contrario, será reintegrado a su puesto de procedencia, volviéndose a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso, ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con el de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubiera superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, la Empresa podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al centro de trabajo.

Para cubrir mediante ascenso las vacantes que se puedan producir en los puestos de administración de personal, Encargados y Contramaestre, se seguirá el procedimiento de concurso-oposición ya descrito si bien de entre todos los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apto, la Dirección designará a aquel que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenido.

No será necesario el Concurso-Oposición cuando, previo acuerdo entre Dirección y los representantes legales de los trabajadores del Centro de Trabajo, se modifique la calificación profesional de un puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador que estuviera ocupando el puesto, ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

Art. 11. — *Trabajos de categoría superior.* — En caso de necesidad la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a trabajos de categoría superior, percibiendo el salario y

demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario primitivo. El período de ocupación de un puesto de categoría superior, no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos o noventa días alternos dentro del año, cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por el único procedimiento establecido en el artículo 10 (ascensos), quedando anulado cualquier otro acuerdo anterior.

Constituyen una excepciónd de lo dispuesto en este artículo las susticuciones por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, ausencia de cargos sindicales, licencias y excedencias especiales, en cuyos puestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que los hayan motivado, si bien en estos casos, la retribución será la que corresponda a la categoría del puesto que va a ocupar si esta resultase superior.

Art. 12. — *Garantías de puestos de trabajo.* — No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador si este es posteriormente absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la sentencia fuera condenatoria, la Dirección, oída previamente la Representación de los Trabajadores, estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible ingreso en la Empresa del trabajador afectado.

Art. 13. — *Cambios de puesto por razón de enfermedad.* Las personas a las que se les determine una enfermedad incompatible con la manipulación de determinadas materias utilizadas en la fabricación de explosivos, se les respetarán todas las condiciones económicas cuando sean trasladados a otros departamentos. Los Servicios Médicos de la propia empresa serán los que determinen y controlen las citadas enfermedades.

Art. 14. — *Servicio Militar.* — El personal fijo que lleve un año o más al servicio de la Empresa al ingresar en el Servicio Militar o sustitutorio tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de 30 días de sueldo base, complemento de Antigüedad y plus de Calidad o plus de Convenio. La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar o sustitutorio con carácter obligatorio-voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar o sustitutorio y 30 días más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar o sustitutorio, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Art. 15. — *Permisos retribuidos.* — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en jornada ordinaria por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos. Caso de que estos tres días coincidiesen con tres días inhábiles a efectos de registro, se prolongará un día hábil más. Esta situación deberá ser justificada en su momento.

c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos y hermanos políticos del trabajador o su cónyuge. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.

Los tres días naturales deberán disfrutarse seguidos, excepto cuando se produzca la hospitalización, en cuyo caso, y previa notificación al Departamento, se podrá disfrutarlos por separado, y en todo caso sólo mientras dure la hospitalización.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador, que deberá ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 kilómetros de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días.

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

f) 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 esta disponga en cuanto a la 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 20 por 100 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 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto 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 tuviera derecho en la Empresa.

g) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se 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.

h) Todo trabajador que curse estudios en Centros Oficiales con titulación oficialmente reconocida, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de 10 días al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido, la justificación documental por parte del interesado, de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso tendrá derecho a disfrutarlo, para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de diez días en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a, b, c y d, 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 entenderá por salario real en jornada ordinaria al salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo, horas extraordinarias, doblajes, llamadas), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, plus distancia, desplazamientos, kilometraje).

Art. 16. — *Masa salarial.* — Se entiende por masa salarial bruta la remuneración de cualquier clase devengada por los trabajadores en activo afectados por este Convenio en ma-

teria económica, computada por su importe bruto, es decir, incluido el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y las cuotas de la Seguridad Social con cargo al trabajador.

La masa salarial bruta, definida en el párrafo anterior, se entenderá desglosada en las siguientes agrupaciones:

1. — Sueldos y salarios.
2. — Horas extraordinarias.
3. — Beneficios extrasalariales.

Art. 17. — *Conceptos que integran la masa salarial.* — En la agrupación de «sueldos y salarios» se incluyen los siguientes conceptos:

— Sueldo base.
— Complementos personales.
— Complementos de puesto de trabajo.
— Complementos de calidad y/o cantidad con excepción de las horas extraordinarias.
— Indemnizaciones y suplidos en nómina, con excepción de los complementos incluidos en la agrupación «Beneficios extrasalariales».
— Pagas extraordinarias.

Se consideran «horas extraordinarias» los devengos por este concepto y otros que se perciben por trabajos realizados fuera de la jornada ordinaria.

La agrupación «Beneficios extrasalariales» incluyen los conceptos siguientes:

a) Comprometidos con terceros:
— Comedores.
— Economatos.
— Transporte de personal.

b) De decisión de ámbito de Empresa:
— Seguros.
— Sociedad médica.
— Premios de fidelidad, actos heróicos y meritorios.
— Fondos asistenciales.
— Ayuda a estudios, cultura y tiempo libre.
— Becas al personal.
— Indemnización vivienda.

Art. 18. — *Incrementos salariales.* — El importe de cada uno de los conceptos de sueldos y salarios vigentes a 31 de diciembre de 1990 se incrementarán para 1991 en un 7,5 por 100. La aplicación de este incremento se realizará con efectos desde 1 de enero de 1991.

Con efectos de 1 de enero de 1992, el importe de cada uno de los conceptos de sueldos y salarios vigentes a 31 de diciembre de 1991 se incrementará en el porcentaje que resulte de sumarle 1,9 puntos a la previsión del I.P.C. para 1992.

Art. 19. — *Revisión salarial.* — Cuando el I.P.C. de carácter general establecido por el I.N.E. para 1991 fuese superior al 5,9 por 100 se efectuará una revisión salarial aplicando, sobre sueldos y salarios a 31 de diciembre de 1990 y con efectos desde 1 de enero de 1991, el porcentaje corrector por la diferencia entre el citado I.P.C. y el 5,9 por 100.

Así mismo, cuando el I.P.C. real de carácter general establecido por el I.N.E. para 1992, fuese superior al I.P.C. previsto para el citado año, se efectuará una revisión salarial aplicando, sobre sueldos y salarios a 31 de diciembre de 1991 y con efectos 1 de enero de 1992, el porcentaje corrector por la diferencia entre el citado I.P.C. real y el previsto para 1992.

Art. 20. — *Jornada de trabajo.* — La jornada anual máxima para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo.

A los efectos del párrafo anterior, no se considerará como horas de trabajo efectivo el tiempo asignado al descanso del bocadillo o cualquier otra concesión respecto a la jornada teórica que disminuya el tiempo efectivo de trabajo.

Art. 21. — *Jornada personal Taller.* — El personal de Taller de Mantenimiento y Servicios tiene su jornada de trabajo de lunes a viernes. En aquellos casos en los que se produzcan averías o emergencias, que supongan la interrupción del proceso productivo al día siguiente laboral, se garantizará trabajar en los días siguientes de descanso con el fin de poner a punto el proceso productivo. Estos trabajos se llevarán a cabo mediante voluntarios cualificados o, en caso de no haberlos, por el procedimiento que en su caso establezca el Departamento de Mantenimiento y Servicios.

En estos casos la compensación se realizará como sigue:

1. — Abono Plus de Festivo propio del centro de Páramo de Masa.

2. — Tratamiento compensatorio o de abono conforme a lo establecido en el artículo 24, relativo a horas extraordinarias.

Art. 22. — *Nieve.* — Las jornadas perdidas a causa de la nieve se recuperarán a relevo completo, en el período de enero a mayo.

Con motivo de la recuperación se abonará el Plus de Festivo propio del centro del Páramo.

A la vista del informe de la brigada de nieve que forma parte del subcomité de planes de emergencia y siempre teniendo en cuenta la información recibida de Obras Públicas y/o Guardia Civil, así como la derivada del propio servicio de vigilancia del Centro, y la de la propia brigada de nieve, el Presidente del subcomité determinará la conveniencia de dar salida a los autobuses.

En el caso de que la decisión que se adopte sea la de no dar salida a los autobuses se procederá a la recuperación de las jornadas perdidas, de acuerdo con lo especificado en los párrafos anteriores.

Art. 23. — *Plus ducha.* — Es la cantidad con que se compensa la supresión de los quince minutos diarios destinados a la ducha en los departamentos de Explosivos Industriales, Explosivos Militares, Mantenimiento y Laboratorio.

Por tal motivo se seguirán dando las facilidades necesarias para que el personal pueda ducharse fuera de la jornada de trabajo.

Art. 24. — *Horas extraordinarias.* — Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias estructurales a los efectos que establece el Real Decreto 1.858/1981, de 20 de agosto, las siguientes:

1. — Las necesarias por períodos punta de producción.

Se entienden por períodos punta de producción, aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, Seccioón o Unidad de que se trate, que no son constantes y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la Empresa.

2. — Las necesarias por ausencias imprevistas.

Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos retribuidos y por el tiempo que los mismos establece el artículo 13 del presente Convenio; bajas por Incapacidad Laboral Transitoria, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los 10 días; ausencias injustificadas.

3. — Las derivadas de la naturaleza del trabajo.

Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos no descansados; descansos no disfrutados; vacaciones del personal que trabaja en régimen de turnos continuos y siempre que no se disfruten las vacaciones a lo largo de los 12 meses del año, paradas generales de plantas o instalaciones para revisión o mantenimiento especial.

4. — Las de mantenimiento.

Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones, o cuando al término de la jornada normal, se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine graves perjuicios a la empresa (entre estas, estarán incluidas las establecidas para casos de «llamadas»).

La dirección del Centro de Trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones.

Las posibles discrepancias de criterios que pudieran existir a nivel de centro de Trabajo, serán resueltas por la Comisión Mixta del Convenio.

Cuando las necesidades del Servicio lo permitan, y previa petición del trabajador, este podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas, o disfrutar de un descanso compensatorio de 1,75 horas por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se acuerden entre el interesado y el Departamento correspondiente, y dentro de un período de tiempo máximo de dos meses a contar desde su realización.

El valor de las horas extraordinarias existente al 31-12-1990, se incrementará en un 7,5 por 100 para 1991.

Para 1992 el valor de las horas extraordinarias existentes al 31 de diciembre de 1991 se incrementarán en el I.P.C. previsto para 1992 incrementado con el 1,9 puntos.

Art. 25. — *Dietas, desplazamientos y kilometraje.* — Todos los viajes por cuenta de la Empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la Dirección de UEE (Director General, Delegados Regionales, Directores de Centro de Trabajo o personas en quien deleguen). Estas personas, conformarán las liquidaciones de viajes que se presenten, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de Intervención General.

El cuadro de dietas, alojamiento y kilometraje vigentes, a partir de 1 de agosto de 1991, es el siguiente para viajeros dentro del territorio nacional, siguiéndose el sistema de gastos pagados justificados en viajes al extranjero:

Medios de transporte	Grupo único.
Personal sujeto en todo al Convenio Colectivo.	
Avión	Clase Turista.
Tren nocturno	Compartimento individual.
Tren diurno	Clase primera.
Talgo	Clase primera.
Automóvil propio	Sólo con autorización especial (23 pesetas kilómetro, con independencia de la clase de vehículo que se utilice).

Conceptos(1)	
Habitación Hotel	Tres estrellas.
Desayuno (cuando no está incluido en la factura del Hotel	245,00 pesetas.
Almuerzo	1.656,00 pesetas.
Cena	1.656,00 pesetas.

Nota (1). — Los importes del desayuno (cuando no está incluido en la factura del Hotel), almuerzo y cena se incrementarán en un 20 por 100 en los desplazamientos a las capitales de provincia.

Cuando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador por un período superior a dos semanas ininterrumpidas, la Dirección de la Empresa de mutuo acuerdo con el trabajador afectado podrá fijar las condiciones económicas en que el desplazamiento se realice sin superar en ningún caso las condiciones generales y máximas establecidas anteriormente en el presente artículo.

Art. 26. — *Enfermedad y accidentes.* — Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la importancia de reducir al mínimo los índices de absentismo por enfermedad y accidentes y hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas por incrementos en los índices de absentismo.

No obstante lo anterior, a partir de la firma del presente Convenio, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo, siempre que el interesado haya observado las normas de seguridad y las específicas del puesto y se someta al control médico de la Empresa.

Así mismo, de forma experimental y hasta la terminaciónm del presente Convenio, en los casos de enfermedad común se complementará hasta el 100 por 100 del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria. Terminado el presente Convenio, la Comisión Mixta decidirá la continuidad de esta cláusula o su sustitución por la vigente en el anterior Convenio de 1987.

Se entiende por salario real bruto en jornada ordinaria, el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias. No se computan las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo: Horas extras, doblajes, plus festivos, retén) ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo: Plus de distancia, desplazamientos).

La Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que por este concepto está abonando o pudieran ser abonados, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, pudiendo disponer como referencias el informe tanto del Servicio Médico, como de Empresas especializadas en la materia. Cuando en el Centro de Trabajo el Indice de Absentismo Mensual supere la cifra del 5 por 100, se intensificarán los controles, seguimientos e inspecciones, con el fin de adoptar de forma inmediata las medidas necesarias para reducir el citado Indice de Absentismo.

En cualquier caso la Dirección informará previamente a la Representación de los Trabajadores de las causas y decisiones que adopte para dejar de abonar individualmente estos complementos.

El absentismo por enfermedad referenciado anteriormente, abarca las incapacidades laborales transitorias (I.L.T.) que den lugar a bajas por enfermedad, tanto exijan hospitalización o no, como así mismo la asistencia a consultas médicas. Se excluyen las bajas por maternidad, lactancia y las correspondientes al personal acogido al Plan de Incentivación de Bajas por Incapacidad.

Los complementos con cargo a la Empresa a que se refiere al presente artículo, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, dejando de percibirse, tanto si es dando de alta para el trabajo como si pasa a situación de invalidez provisional o invalidez permanente, en cualquiera de sus grados.

Los complementos que se garantizan en el presente artículo, no serán de aplicación al personal que se haya acogido al Plan de Incentivación de Bajas Voluntarias por Incapacidad, que se regirá a estos efectos por las condiciones establecidas en la Carta-Compromiso que a tal fin hayan suscrito o puedan suscribir por la Dirección de la Empresa.

La Representación de los Trabajadores será informada periódicamente de las inspecciones y seguimientos que se hubiesen realizado por el Servicio Médico, causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.

Art. 27. — *Calendario laboral.* — La Dirección del Centro de Trabajo, junto con los Representantes de los Trabajadores del mismo, confeccionarán en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el calendario laboral para cada año natural.

Los calendarios laborales determinarán los días de disfrute de vacaciones y descansos necesarios para el cumplimiento de la jornada pactada.

Al confeccionar dichos calendarios la Dirección y el Comité de Empresa tendrán en cuenta el siguiente orden de preferencia:

— 25 días naturales y continuados en el mes de agosto, que comprenderán la primera quincena.

— Realización de todos los puentes que permita el calendario.

— Navidad dentro del período, 23 de diciembre a 6 de enero.

— Semana Santa.

Art. 28. — *Vacaciones.* — La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales para todo el personal afectado por este Convenio.

En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente y a lo acordado específicamente en este centro de trabajo, debiendo ajustarse a lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exijan hospitalización se suspenderá el recuento de días de vacacioens entre las fechas de baja y el alta de la hospitalización, debiendo presentar los oportunos justificantes.

En aquellos departamentos que no sea posible interrumpir la actividad laboral para el disfrute de vacaciones, se podrá pactar entre la Dirección y representantes legales de los trabajadores criterios para el disfrute rotativo de las mismas.

Todo trabajador que por necesidades del Centro, se ve obligado a disfrutar sus vacaciones fuera del período estival (del 15 de junio al 15 de septiembre), podrá optar entre percibir en concepto de compensación económica, la cantidad de 2.400 pesetas por día disfrutado fuera del citado período estival o disfrutar de un día más de vacaciones por cada 10 días o fracción que disfrute fuera de dicho período. No se considerará «fuera del período estival» los días de vacaciones que se pacten con carácter general en fechas distintas al período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Art. 29. — *Servicios Médicos.* — Se harán los esfuerzos necesarios para que la labor encomendada a los Servicios Médicos vaya dirigida hacia una medicina preventiva, sin que ello signifique deterioro de la labor asistencial que sigue siendo necesaria. Con esta finalidad se dotará a los Servicios Médicos de los medios más adecuados para el desarrollo de su labor.

Los Servicios Médicos, directa o concertadamente realizarán los correspondientes reconocimientos previos al ingreso así como los anuales y los especiales de carácter no habitual.

A cada trabajador se le entregará por escrito el resultado de los reconocimientos así como todos los datos personales que se considere interesantes por el Servicio Médico.

Es recomendable que el Servicio Médico disponga de todos los datos o informes médicos de los trabajadores. Así mismo, deberían entregarse aquellos datos e informes que el Servicio Médico estime transcendentes para el conocimiento del estado de salud del trabajador y/o para su adecuación al puesto.

Con todo ello el Servicio Médico informará sobre las limitaciones del trabajador al interesado y Departamento donde está prestando sus servicios para que —de acuerdo con el Servicio Médico— el Departamento pueda ponerle a trabajar en un puesto adecuado a sus condiciones.

Art. 30. — *Seguridad, salud laboral y medio ambiente.* — En materia de Seguridad e Higiene, la Empresa estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre esta materia aplicables al Centro.

Se seguirá en la mejora del Plan de Seguridad, Higiene y Salud Laboral actual, según Política de Seguridad del Centro.

Art. 31. — *Repercusión de precios.* — Las mejoras pactadas en el presente Convenio implican un incremento de los costes, por lo que la repercusión en los precios se ajustará a lo preceptuado en las disposiciones vigentes.

Art. 32. — *Comisión mixta.* — Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, formada por nueve personas de cada representación. Las personas relativas a la Representación de los Trabajadores serán designadas por los sindicatos firmantes.

Esta Comisión Mixta decidirá en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Art. 33. — *Registro.* — El presente Convenio se remitirá para su registro y demás efectos a los Organismos Oficiales competentes.

DISPOSICION ADICIONAL

Se adjunta como anexo 1 el Acuerdo Sindical de fecha 2 de julio de 1991 formando parte integrante del presente Convenio.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Ambas partes acuerdan la publicación del presente texto del Convenio, así como el que se facilite a todos y cada uno de los trabajadores del Centro, un libreto con el contenido del mismo.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Las condiciones de trabajo no derogadas por el presente Convenio establecidas en la Ordenanza de Industrias Químicas, anteriores Convenios Colectivos de este Centro de Trabajo o actas de Comité de Empresa con la Dirección, acuerdos individuales que no estén expresamente modificados ni se opongan a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para todos los trabajadores del Centro.

En todo lo no previsto en el presente Convenio o en cualquiera de los instrumentos o normativas citadas, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente en cada momento.

ANEXO N.º 1

Acuerdo Sindical de la Dirección de UEE con los Sindicatos UGT, CC.OO. y ELA-STV para el conjunto de la Empresa

En Madrid, siendo las 13,30 horas del día 2 de julio de mil novecientos noventa y uno, se reúnen por la Dirección: D. José V. Moreno Huart y D. Higinio Pérez León; por los Sindicatos: De UGT: D. Miguel Chaves y D. Francisco Ligero, CC.OO.: D. Isidor Boix y D. Juan M. Nogales, de ELA-STV: D. Andoni Sanz y D. Juan José Barandika; y teniendo en cuenta que los Sindicatos firmantes son en la actualidad los más representativos en el conjunto de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Previo reconocimiento recíproco como interlocutores válidos y legitimados para alcanzar, y en su caso hacer cumplir, los compromisos que en este documento se detallan, se firma el acuerdo Sindical de «Unión Española de Explosivos, S.A.», con sujeción a las reglas de la buena fe y con el contenido que a continuación se indica, como expresión en su conjunto de los acuerdos libremente adoptados por las partes en virtud de su autonomía colectiva.

1.º — *Naturaleza.* — El presente Acuerdo Sindical se integra en el proceso de negociación colectiva de la Empresa, de tal forma que, concluido dicho proceso, se incluirá este Acuerdo Sindical en cada Convenio Colectivo como anexo al mismo y, por tanto, como parte integrante del mismo.

2.º — *Vigencia.* — El presente Acuerdo Sindical entrará en vigor a la fecha de su firma y terminará el 31 de diciembre de 1992, de forma automática y sin necesidad de preaviso alguno.

3.º — *Objeto.* — Las partes convienen que este Acuerdo Sindical regule determinadas materias que sean de aplicación general en la Empresa y que sean propias de la negociación colectiva. No obstante, todos y cada uno de los acuerdos contenidos en el presente documento se entienden sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente reconoce en estas materias a los representantes de los trabajadores en los respectivos Centros de Trabajo.

4.º — *Participación sindical.* — Durante la vigencia de este Acuerdo Sindical, la participación de los Sindicatos firmantes en la Empresa se instrumentará, para las materias objeto de su competencia, a través de la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS), con independencia de los derechos y obligaciones reconocidos a las Organizaciones Sindicales en el ordenamiento jurídico.

Los órganos de la CIS serán la Comisión Ejecutiva y el Pleno.

La Comisión Ejecutiva está compuesta por los Delegados Sindicales Estatales de los Sindicatos firmantes de este Acuerdo Sindical y por otros tantos representantes de la Dirección de la Empresa, de forma que se asegure la paridad de sus miembros. Esta Comisión Ejecutiva se reunirá tantas veces como sea necesario a requerimiento de cualquiera de las partes y tratarán de forma consultiva cualquier cuestión relacionada con el contenido del presente Acuerdo Sindical y, de forma ejecutiva, todo lo referente a la Resolución Interna de Conflictos, a que se refiere el punto sexto de este Acuerdo Sindical y a la Clasificación Profesional, según se determine en este caso en el seno de la propia Comisión Ejecutiva.

El Pleno de la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS), establecida en este punto, tendrá carácter paritario y estará compuesta por seis representantes designados por los Sindicatos, de manera proporcional a su representación sindical en la Empresa, que tengan la condición de Delegado Sindical, miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal en algún Centro de Trabajo de UEE, y por otros seis designados por la Dirección de la Empresa. Además, podrán asistir a las reuniones del Pleno de esta Comisión con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales Estatales de los Sindicatos firmantes y asesores de las respectivas Federaciones de Químicas. Las reuniones ordinarias del Pleno se celebrarán cada tres meses, siendo la primera el próximo día 23 de julio, fecha en la que se constituirá formalmente y se establecerán sus normas de funcionamiento interno.

Asimismo, podrán celebrarse reuniones extraordinarias del Pleno cuando así lo solicite por escrito cualquiera de las representaciones de la Comisión a la otra representación, detallando los temas concretos a tratar y las razones que justifican la urgencia. La representación que no haya solicitado la convocatoria extraordinaria sólo estará obligada a aceptar otra reunión de similares características una vez transcurridos dos meses desde la última celebrada, cualquiera que haya sido su naturaleza.

Los Sindicatos firmantes, que componen la representación sindical en la CIS, tendrán en todo momento plena libertad para tomar sus propias decisiones y adoptar las posturas o acuerdos que estimen conveniente, con independencia de su representación en esta Comisión.

Las competencias de la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS) serán las siguientes:

— Interpretar el contenido y alcance de este Acuerdo Sindical con arreglo a las reglas de la buena fe y de acuerdo con los Principios Generales del Derecho.

— Velar por el cumplimiento de los Convenios y pactos de carácter laboral que estén vigentes en la Empresa, cualquiera que sea su ámbito y, en particular, garantizar el cumplimiento, en sus propios términos, del presente Acuerdo Sindical, todo ello sin perjuicio de las competencias reconocidas a las Comisiones Mixtas de cada Convenio Colectivo.

— Recibir información económica sobre la situación y marcha de la Empresa, volumen de ventas y principales inversiones previstas.

— Conocer, anualmente, cuantos documentos se den a conocer a los socios y, en especial, el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la Empresa.

— Recibir información sobre la evolución y perspectivas de la carga de trabajo y pedidos en cada Centro de Trabajo, así como su repercusión previsible en el volumen de empleo del conjunto de la Empresa.

— Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

— Analizar la posibilidad de presentar de común acuerdo, Dirección y representantes de los trabajadores, expedientes de regulación de empleo de carácter temporal, cuando las circunstancias de ausencia de pedidos e inactividad de instalaciones productivas así lo aconsejen. Se considerará que existen estas circunstancias cuando no haya pedidos suficientes para un normal funcionamiento de las unidades de fabricación con un plazo de un mes como mínimo. En estos supuestos, los trabajadores afectados reingresarán a sus respectivos Centro de Trabajo sin pérdida de derecho o beneficio alguno, una vez finalizadas las causas que justificaron el expediente. Asimismo, cada situación de esta naturaleza que se pueda presentar será objeto de tratamiento individualizado por las partes, sin que una situación anterior similar pueda ser alegada como antecedente o apoyo válido por cualquiera de las partes para justificar ante la Autoridad Laboral competente la necesidad de que apruebe o rechace una medida coyuntural de esta naturaleza.

— Analizar y tratar con carácter previo las causas, condiciones y consecuencias de posibles reestructuraciones tota-

les o parciales de los Centros de Trabajo, pudiendo llegar a acuerdos concretos sobre las mismas.

— Acordar la forma y los procedimientos a utilizar para dar soluciones eficaces a los posibles excedentes laborales que puedan presentarse, teniendo en cuenta los usos y costumbres vigentes en la Empresa y las disponibilidades de todo tiempo que tenga la Empresa en su conjunto en cada momento.

— Recibir información sobre la evolución del absentismo en el conjunto de la Empresa, analizar las causas de su evolución y adoptar, en su caso, las medidas correctoras a que haya lugar. Asimismo recibirá información sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sus causas y consecuencias.

— Recibir información sobre la situación de la Seguridad e Higiene, Salud Laboral y Medio Ambiente en el conjunto de la Empresa, siendo informado de los accidentes graves que se produzcan, con expresión de sus posibles causas y medidas a adoptar. También podrá elaborar propuestas concretas sobre planes generales de protección y prevención de accidentes.

— Analizar la problemática existente en relación con la actual estructura de la negociación colectiva en la Empresa Acuerdo Sindical. El resto de competencias contempladas en el texto de este Acuerdo Sindical para la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS).

5.º — *Acción Sindical en la Empresa.*

1. — Acción Sindical en los centros de trabajo.

Excepto en lo que se refiere al Delegado Sindical Estatal, el ámbito natural de la acción sindical es el del Centro de Trabajo al que pertenezcan los representantes de los trabajadores, con respeto, en todo caso, a las normas de seguridad establecidas y sin entorpecer el normal desarrollo de los procesos productivos.

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección de su centro de Trabajo, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda. También podrán tramitarlo a través de su respectivo Delegado Sindical.

Los representantes de los Sindicatos, los Delegados Sindicales, los miembros de Comité de Empresa, y éste en su conjunto, y los Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la Empresa, o de ser Delegado de Personal, y en especial de todas aquellas mterias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a los representantes de los trabajadores o de los Sindicatos, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega. Esta obligación se extiende a todos los ámbitos de representación existentes en la Empresa.

2. — Delegado Sindical Estatal.

Los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo Sindical tendrán un Delegado Sindical Estatal, con competencias para todo el ámbito de UEE y ostentando la representación institucional del Sindicato ante la Dirección de la Empresa.

Asimismo y para todo el ámbito de UEE, dichos Sindicatos firmantes podrán constituir una Sección Sindical de carácter estatal.

3. — Delegados Sindicales de Centro de Trabajo.

Los Delegados Sindicales de los Centros de Trabajo en los que legalmente existan, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán los mismos derechos y garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa. Las funciones de estos Delegados Sindicales serán las siguientes:

— Ser el instrumento de comunicación entre la Central Sindical a que pertenezca y la Dirección del Centro de Trabajo en que preste sus servicios, representando los intereses de su Central y afiliados a la misma.

— Recibir la misma información a la que el Comité de Empresa tenga derecho de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y el contenido de este artículo.

— Ser informados y oídos, previamente a su aplicación, sobre las sanciones que afecten a los afiliados a la Central Sindical a que pertenezca el Delegado. También respecto de las decisiones tomadas sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reduciones temporales de jornada, traslado colectivo de trabajadores e implantación o revisión de sistemas de Organización del Trabajo.

— Recibir información periódica sobre los Planes de Formación que se realicen en la Empresa en el ámbito de su Centro de Trabajo.

— Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de Seguridad e Higiene en el ámbito de su Centro de Trabajo, con voz, pero sin voto.

4. — Representación de los Trabajadores en los Centros de Trabajo.

Las competencias de los Comités de Empresa, o en su caso de los Delegados de Personal, se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, incluyendo las siguientes:

a) Recibir información trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca el Centro de Trabajo, sobre la situación de la producción y ventas del Centro y sobre su promada de producción y evolución posible del empleo.

b) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa en el ámbito de su Centro de Trabajo, sobre las decisiones adoptadas por ésta en relación con reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones temporales de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en el Centro de Trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente en esta materia.

d) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas en su Centro de Trabajo por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.

e) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestrabilidad, todo ello referido al ámbito de su Centro de Trabajo.

f) Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en el Centro de Trabajo en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

g) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.

5. — Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores:

— Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o ingerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

— Expresar, colegiadamente si se trata del Comité de Empresa, sus opiniones con libertad en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo previamente a la Dirección del Centro de Trabajo.

— En los Centros de Trabajo con más de 50 trabajadores fijos y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tablones de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones o información de interés laboral, notificándolo previamente a la Dirección del Centro de Trabajo.

— Previa comunicación a la Dirección, podrán disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la Empresa, con cargo a la reserva de horas previstas en la legislación y sin que ello perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan, para comunicarse con sus representados e informarles sobre asuntos de interés común.

— Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

— Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o en su caso los restantes Delegados de Personal.

— Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

— Las garantías establecidas en el presente Acuerdo Sindical se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación de candidatos hasta un año después de la expiración de su mandato, salvo cuando ésta se produzca por revocación o dimisión.

— Dispondrán para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral habitual. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección del Centro de Trabajo.

— Salvo que se lleguen a acuerdos concretos sobre esta materia, sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal de un Centro de Trabajo pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por su Sindicato, Instituto de Formación u otras entidades. El sistema de acumulación de horas se hará trimestralmente y previa comunicación escrita a la Dirección del Centro de Trabajo, incluyendo la autorización de cesión de horas firmada por cada cedente. La tramitación del sistema se realizará por los Delegados Sindicales de cada Sindicato ante la Dirección del Centro de Trabajo.

6.º — *Resolución Interna de Conflictos.* — La Comisión Ejecutiva de la Comisión Industrial y de Seguimiento a que se refiere el punto tercero del presente Acuerdo Sindical, será competente para la Resolución Interna de Conflictos, tanto individuales como colectivos, actuando como instrumento de concertación de las relaciones laborales, en el convencimiento de las partes firmantes del presente Acuerdo Sindical de que el fomento del diálogo entre los diferentes agentes sociales, canalizado a través de los órganos de participación adecuados, es el procedimiento más eficaz para resolver las diferencias que se pudieran presentar durante la vigencia del mismo, contribuyendo, de esta manera, al mantenimiento de la paz laboral en la Empresa, mediante la solución de problemas por la vía del diálogo.

En el ámbito de aplicación del Acuerdo Sindical la resolución de toda clase de conflictos colectivos se intentará, como trámite previo excluyente de cualquier otro, mediante el procedimiento interno de conciliación tramitado ante la Comisión. En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de esta Comisión, las partes afectadas podrán iniciar procedimiento que legalmente corresponda. Alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión, si éste no fuese aceptado por las partes, éstas podrán optar por someterse al arbitraje del Pleno de la Comisión Industrial y de Seguimiento de este Acuerdo Sindical o iniciar el procedimiento que legalmente corresponda.

Cualquier trabajador o grupo de trabajadores podrá utilizar voluntariamente el procedimiento interno de reclamación ante la referida Comisión Ejecutiva para formular quejas o reclamacioens individuales. En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de esta Comisión, las partes afectadas podrán iniciar el procedimiento que legalmente corresponda. Alcanzado un acuerdo, si las partes no aceptaran la solución que se adopte, éstas podrán optar por someterse al arbitraje del Pleno de la Comisión Indfustrial y de Seguimiento de este Acuerdo Sindical o promover el procedimiento legalmente preceptuado.

El procedimiento interno de conciliación de conflictos colectivos o de reclamación de conflictos individuales, que será rápido, ágil, flexible y poco burocrático, consistirá, en primera instancia, en un intento de solución amistosa a efectuar en el nivel que coincida con el ámbito del conflicto. En el caso de los conflictos colectivos, esta primera instancia se instrumentará a través de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo al que pertenezca el Centro de Trabajo afectado. Si no se alcanza un acuerdo satisfactorio para las partes se podrá acudir en segunda instancia ante la Comisión Ejecutiva de la CIS y a través de cualquiera de las partes que la componen, compareciendo por escrito firmado, razonado, con identificación de las partes en conflicto y especificando la solución pretendida. Para llevar a cabo las funciones que le son propias, esta Comisión podrá solicitar que se aporte documentación o la comparecencia de representantes de los trabajadores od e la Dirección, según la materia de que se trate. En esta segunda instancia, los posibles acuerdos a que se lleguen serán adoptados por unanimidad.

Iniciado el procedimiento en segunda instancia y transcurridos quince días hábiles, desde la fecha de presentación del conflicto ante la Dirección de la Empresa, sin resolución expresa de la Comisión Ejecutiva de la CIS, las partes en conflicto podrán, si así lo estiman oportuno, acudir a cualquier otro procedimiento que legalmente corresponda en cada caso, dándose por concluido el procedimiento de Resolución Interna de Conflictos, aquí establecido.

7.º — *Formación.* — Las partes firmantes del presente Acuerdo, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en el seno de la Empresa, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con el requerimiento de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen los siguientes compromisos, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de la Empresa.

a) Política de Formación.

La Dirección de la Empresa tiene establecido entre sus objetivos la mejora continuada de los niveles formativos de los recursos humanos empleados, a través de los adecuados Planes de Formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de la Empresa en cada momento.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que las Empresas deben mejorar la formación de las plantillas,d ebiendo, por su parte, colaborar los trabajadores en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación de la Empresa estará basa en los siguientes puntos básicos:

1. — La Dirección, con la participación y colaboración de los representantes de los trabajadores, fomentará, dentro de sus posibilidades, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos empleados en los distintos Centros de Trabajo.

2. — El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos que se desempeñan o que puedan desempeñarse en el futuro.

3. — Los representantes de los trabajadores en cada Centro de Trabajo podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño por los trabajadores de los puestos de trabajo asignados, antes de la elaboración del Plan General de Formación de la Empresa.

4. — La Dirección, en función de las necesidades de formación detectadas en los diferentes Centros de Trabajo, elaborará un Plan General de Formación para el conjunto de la Empresa que será presentado ante la CIS.

5. — Las Direcciones de cada Centro de Trabajo aplicarán y desarrollarán dicho Plan en el ámbito de su competencia.

6. — Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar al máximo posible los recursos que en él se están empleando.

7. — El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puestos, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

8. — Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la Empresa en un oficio o especialidad técnica estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años; si causara baja antes de finalizar este período deberá compensar a la Empresa por los gastos causados durante dicho curso o cursos. Asimismo los períodos de preaviso serán aumentados en todos los casos y categorías hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores que quieran causar baja voluntaria antes de transcurridos dos años desde su asistencia a los cursos de formación citados a cargo de la Empresa.

9. — Con periodicidad trimestral, las Direcciones de los Centros de Trabajo informarán a sus Delegados Sindicales sobre la evolución y perspectivas del Plan de Formación del Centro de Trabajo.

10. — Semestralmente, la Comisión Industrial y de Seguimiento de este Acuerdo Sindical recibirá información detallada sobre la marcha del Plan General de Formación en la Empresa.

b) Programas de Formación.

Los Programas a integrar en los Planes de Formación, sean de ámbito general od e Centro de Trabajo, cubrirán esencialmente las siguientes áreas:

— Gestión y Técnica.
— Mando.
— Introducción al puesto.
— Económico-Administrativa.
— Operativa y especialización.
— Informática.
— Calidad.
— Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.
— Idiomas.

8.º — *Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.* — El contenido de este punto octavo respeta en todo caso todo lo relativo a estas materias que esté vigente en los Centros de Trabajo de la Empresa, que se aplicará con carácter prioritario y excluyente.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección de la Empresa y los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo Sindical consideran que la protección y la promoción de la Seguridad y la Salud de los trabajadores de UEE, así como la protección del Medio Ambiente del entorno, son funciones fundamentales de la actividad de la Empresa, encaminadas a la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

En el concepto seguridad se incluye todo lo que se refiere a que las condiciones de diseño, construcción, métodos de trabajo, formación del personal, operación y mantenimiento de las instalaciones, procesos, maquinaria y elementos de la industria sean tales que tiendan a impedir, en la medida de lo previsible, que se produzcan accidentes que provoquen daños a las personas o a los bienes de la Empresa.

En el concepto salud se incluye todo lo que se refiere a lograr que las condiciones ambientales de trabajo sean tales que tiendan a evitar, en la medida de lo técnicamente aplicable, perjuicios a la salud de los trabajadores.

En el concepto medio ambiente se incluye todo lo que se refiere a tratar de conseguir que las actividades industriales de la Emnpresa se lleven a cabo sin causar efectos negativos sobre el entorno y el medio ambiente.

Para lograr esto, ambas partes acuerdan establecer una serie de acciones, que se concretan en los siguientes aspectos:

1. — *Comités de Seguridad e Higiene.* — En los Centros de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene cuya composición será la siguiente:

Por parte de los trabajadores: Centro de más de 50 y menos de 500 personas de plantilla: 3 vocales elegidos por el Comité de Empresa. Centros de más de 500 personas de plantilla: 5 vocales elegidos por el Comité de Empresa.

Por parte de la Dirección: El Director del Centro, o persona en quien delegue que será el Presidente del Comité. El Coordinador de Seguridad y/o el Jefe del Servicio contraincendios si lo hay. El Médico de Empresa y/o el ATS más cualificado. El Jefe de Mantenimiento y el Jefe de Relaciones Industriales o Administrador, en su caso.

En los Centros de Trabajo de menos de 50 trabajadores y más de 30, los Delegados de Personal nombrarán, de entre la plantilla, al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidd.

En los Centros de Trabajo de menos de 30 trabajadores, las funciones de Vigilante de Seguridad las ejercerá el Delegado de Personal.

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado de los programas que en materia de Seguridad en el Trabajo, Salud Laboral y Medio Ambiente se establezcan en el Centro, así como del presupuesto destinado a los mismos y los plazos previstos de ejecución, si los hubiere.

Igualmente, se informará a dicho Comité de las decisiones que adopte la Dirección, respecto a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

Recibirá información periódica de los datos estadísticos tanto de accidentabilidad como de las enfermedades que los Servicios Médicos consideren producidas como consecuencia de las condiciones de trabajo.

Para ejercer su función con la máxima eficacia los miembros del Comité recibirán la adecuada formación en estas materias, dentro de los Planes de Formación establecidos en cada Centro de Trabajo. Dentro de sus funciones podrán realizar visitas a los diferentes lugares de su Centro de Trabajo, avisando previamente a la Dirección del Centro o persona en quiend elegue, para conocer la problemática que en estas materias pueda existir e informar oportunamente en las reuniones del Comité. Para ello dispondrán tanto los vocales de los Comités como los Vigilantes de Seguridad de ocho horas mensuales, que se autorizarán con el preaviso correspondiente.

2. — *Prevención y limitación de los riesgos.* — Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación, su emisión, su transmisión y, mientras esto no fuera posible, mediante la adopción de las adecuadas medidas organizativas, técnicas y de protección personal.

Cuando no haya legislación nacional referente a los valores admisibles de sustancias químicas o agentes físicos en el ambiente de trabajo se considerarán como valores de referencia los valores límites empleados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Para poder detectar los puestos de trbajo en los que puede haber riesgos para la salud de los trabajadores, se continuarán elaborando, de acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, estudios higiénicos de las condicioens ambientales que se consideren necesarios y estableciendo un orden de prioridades. La toma de muestras y los análisis de las mismas deberán realizarse con arreglo a métodos homologados para cada contaminante por laboratorios propios o externos (INSHT u otros).

En los puestos de trabajo para los que los resultados indiquen que se sobrepasan los niveles admisibles de contaminantes, se adoptarán las medidas adecuadas para hacer desaparecer estas condiciones. Fe los resultados obtenidos, así como de las soluciones a tomar y del calendario de ejecución de las mismas se informará a los Comités de Seguridad e Higiene. Mientras estas medidas no se lleven a cabo se dotará al trabajador de ese puesto de cuantos medios de protección personal sean necesarios para anular o reducir los riesgos.

En todo nuevo proyecto que pueda afectar a la Seguridad, Salud de los trabajadores o Medio Ambiente, se hará un estudio de los riesgos procurando que el diseño y la tecnología utilizados minimicen los mismos, e intentando la adaptación de los puestos de trabnajo a las personas. De este estudio se informará a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores, a través de sus Mandos o de los Comités de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a su salud. De este modo:

— Todos los trabajadores serán apropiada y suficientemente informados acerca de los riesgos profesionales que puedan originarse en el trabajo, tanto por los productos que manejan como por los procesos y maquinaria que utilizan.

— Asimismo, se les facilitarán instrucciones suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos y protegerse contra ellos.

3. — *Seguimiento y vigilancia de los riesgos.* — Se adoptarán especiales medidas de vigilancia respecto de aquellos trabajos en los que se hubiesen detectado riesgos para la integridad física o salud del trabajador, controlándose el estricto cumplimiento de cuantas medidas de prevención-protección se establezcan en cada caso.

Igualmente se realizará un seguimiento y control médico de modo particular con los trabajadores que por las circunstancias del trabajo que realizan tengan una mayor vulnerabilidad al riesgo.

Los Servicios Médicos de Empresa informarán a los Comités de Seguridad e Higiene del desarrollo de las acciones especiales por ellos realizadas de control, seguimiento y vigilancia de los trabajos y de los trabajadores referidos en los párrafos anteriores. Sobre esta informacións e tendrá que guardar el debido sigilo profesional.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará a la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se hagan por los servicios técnicos correspondientes de la Empresa, así como los que puedan remitir los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la Dirección al Comité de Seguridad e Higiene, lo antes posible.

4. — *Proteccion del Medio Ambiente.* — La mejora progresiva del ambiente y la reducción de todo tipo de contaminación será motivo de atención permanente por parte de la Dirección, los Mandos, los Sindicatos y los Trabajadores. Para ello se establecerán revisoones periódicas del impacto de las actividades de los distintos Centros de Trabajo sobre sus respectivos entornos y sobre las condiciones medioambientales, adoptándose las accioens correctoras necesarias, en función de los estudios técnicos y económicos especializados que se elaboren.

Los Delegados Sindicales recibirán información periódica sobre estos aspectos y canalizarán ante la Dirección de los Centros de Trabajo las propuestas que, a su juicio, deban hacer para conseguir los compromisos anteriores.

5. — *Reglamento de Seguridad.* — En tanto en cuanto no se elabore uno nuevo, se mantendrá en vigor, con carácter general y mínimo y en sus propios términos, el Reglamento General de Seguridad e Higiene de noviembre de 1987.

9.º — *Acoplamiento interno de excedentes.* — En el supuesto de que por cualquier causa se produzcan excedentes laborales en la Empresa y teniendo en cuenta los acuerdos a que pudieran llegarse en el Pleno de la CIS, se aplicarán las medidas que a continuación se relacionan al objeto de procurar, dentro de las posibilidades de la Empresa, el acoplamiento de los excedentes en otros puestos de trabajo:

9.1. — *Prioridad para los acoplamientos.* — En los casos en que, de acuerdo con las facultades que le son propias, la Dirección de la Empresa opte por cubrir cualquier vacante existente en los distintos Centros de Trabajo, se seguirá el siguiente orden de prioridades:

1) Trabajadores fijos del Centro en que exista la vacante.

2) Trabajadores fijos de los Centros de la Empresa en los que existan excedentes.

En cualquier caso, será necesaria la previa petición expresa del trabajador interesado en cubrir la vacante declarada.

En el caso de que hubiera varios trabajadores interesados en la cobertura de la vacante de que se trate y éstos tuvieran la misma prioridad, se seguirá el siguiente orden de prelación:

a) Voluntariedad.

b) Proximidad geográfica (1.º Ciudad, 2.º Provincia, 3.º Comunidad Autónoma, 4.º Territorio nacional).

c) Localidad de origen del trabajador en relación con la zona en que se encuentre ubicado el nuevo Centro de Trabajo.

d) Antigüedad en la Empresa.

En el caso de que una vacante no se cubra con personal de la propia Empresa, podrá cubrirse con personal contratado del exterior, si así lo decide la Dirección.

9.2. — *Movilidad Funcional.* — Al objeto de dar cumplimiento a los acuerdos sobre acoplamiento interno de excedentes y con el fin de conseguir de forma práctica y eficaz la colocación efectiva del personal empleado en la Empresa en cada momento en función del volumen de la cartera de pedidos existente, se practicará a estos efectos la movilidad funcional del personal, teniendo en cuenta lo aquí pactado y con respeto a lo establecido en los Convenios y normas internas aplicables en los distintos Centros de Trabajo de la Empresa.

Los cambios de puesto de trabajo, realizados a requerimiento de la Dirección, que supongan cambio eprmanente de Centro de Trabajo, pero no requieran cambio de residencia del trabajador, se considerarán también supuestos de movilidad funcional; sólo en los casos en que el nuevo Centro de Trabajo estuviese ubicado en término municipal distinto y a una distancia superior a 20 kilómetros del Centro de origen, se percibirá por el trabajador afectado una indemnización por una sola vez de 700.000 pesetas salvo si resultara que el nuevo Centro de Trabajo está más próximo al domicilio del trabajador que el Centro de procedencia, en cuyo caso no se percibirá indemnización alguna.

En los supuestos de cierre total o parcial de un Centro de Trabajo y hasta tanto se acuerden las medidas concretas para la solución de los excedentes de personal que se produzcan, a los trabajadores afectados se les respetarán la categoría profesional y retribuciones en jornada ordinaria, salvo los complementos específicos del puesto de trabajo, tales como, turnidad, nocturnidad, toxicidad, penosidad y riesgo, que serán los que correspondan al puesto que estén ocupando en cada momento, de acuerdo todo ello con los Convenios y pactos vigentes en cada Centro de Trabajo. Las primas, si las hubiere, se regirán por lo que esté establecido en el Convenio Colectivo aplicable a cada Centro de Trabajo.

9.3. — *Movilidad Geográfica.* — El acoplamiento interno de personal excedente en otros Centros de Trabajo de la Empresa, hace necesario regular los traslados de personal, una vez que se hayan agotado las posibilidades de otras medidas de carácter voluntario establecidas para la reducción de los excedentes que puedan existir.

A tal fin, en los casos en que se acuerde el traslado de personal como medida de cumplimiento de los compromisos adoptados sobre acoplamiento interno de excedentes, la Comisión Industrial y de Seguimiento de este Acuerdo Sindical será informada de dichos acuerdos antes de llevarse a la práctica.

En los casos en que la solución a estos excedentes se realice por medio de un traslado a otro Centro de Trabajo distinto, el salario garantizado en cómputo anual y por todos los conceptos en jornada ordinaria, excepto las primas variables e incentivos, será el del puesto que el trabajador afectado estuviese ocupando en el momento en que se produjo la paralización de las instalacioens. Consolidado el traslado, el salario garantizado en cómputo anual se ajustará a la estructura salarial vigente en el nuevo Centro de Trabajo.

10.º — *Ingresos de Personal.* — Sin perjuicio de los pactos sobre ascensos y cobertura de vacantes vigentes en cada Centro de Trabajo y sobre acoplamiento interno de excedentes del presente Acuerdo Sindical, que se aplicarán con carácter preferente, la admisión de personal es de la competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, si bien, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del Centro de Trabajo cuando haya que cubrir una o varias vacantes tanto de las características del puesto, como de los criterios de selección que se van a emplear, teniendo en cuenta que a igualdad de condiciones e idoneidad, se valorará positivamente ser familiar de un trabajador de la Empresa. También se valorará de igual forma haber trabajado en el Centro de Trabajo de que se trate, bajo cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo temporal o eventual.

No obstante lo anterior, declarada una vacante y no cubierta internamente, tendrá carácter preferente, siempre que se trate de una vacante de propia o similar categoría, el trabajador en situación de excedencia que hubiera solicitado en tiempo y forma a la Dirección su reintegro en la Empresa. Cuando se le ofrezca al trabajador excedente un puesto de trabajo de igual, similar o inferior categoría en un Centro de Trabajo distinto al de origen y no acepte, seguirá manteniendo la opción de reingreso. En cualquier caso la Comisión Mixta de cada Convenio Colectivo de Centro de Trabajo recibirá puntual información tanto de las solicitudes de reingreso como de las posibilidades de reincorporación en cada caso, estudiándose la problemática derivada de los casos especiales que pudieran presentarse.

Madrid, 2 de julio de 1991.

ANEXO N.º 2

1. — *Categorías:*

1.a. *Nómina mensual:*

	Salario base (ptas. mes)	*Comp. varias (ptas. semana)*	*H. extra (ptas. hora)*
Jefe 1.ª Administrac. .	69.135		
Jefe 2.ª Administrac. .	62.743		
Oficial 1.ª Administ. .	58.482		2.019
Oficial 2.ª Administ. .	54.222		1.905
Telefonista	54.222		1.695
Almacenero	52.518		1.764
Operad. Ordenad. ..	51.941		1.847
Delineante	53.227		1.979
Analista	51.806	1.475,71	1.919
Encargado (J. Guarda).	48.967		1.645
Guarda Jurado	48.967	1.475,71	1.764
Contramaestre	58.482	1.697,94	2.353
Encargado	53.227	1.697,94	2.142

1.b. *Nómina diaria:*

	Salario base (ptas. día)	*Comp. varias (ptas. semana)*	*H. extra (ptas. hora)*
Profesional 1.ª	1.716,14	1.475,70	1.865
Profesional 2.ª	1.673,53	1.452,23	1.832
Ayte. Especialista ...	1.616,72	1.314,89	1.660
Oficial 1.ª Oficio	1.716,14	1.522,59	1.920
Oficial 2.ª Oficio	1.673,53	1.475,70	1.862

2. — *Peligrosidad:*

2.a. *Nómina mensual:* 8.180,43 ptas/mes.

2.b. *Nómina diaria:* 409,02 ptas/día de trabajo.

3. — *Turnidad:*

Para ambos tipos de nóminas: 723,81 ptas/día de turnidad hecha.

4. — *Premio evitación accidentes:*

Para ambos tipos de nóminas: 18.647,74 ptas/año. (Repartido en 2 veces).

5. — *Plus distancia:*

Para ambos tipos de nóminas: 348,96 ptas/día normal de asistencia.

6. — *Riesgo:*

Riesgo 1: 29,41 ptas/hora de trabajo.
Riesgo 2: 98,48 ptas/hora de trabajo.
Riesgo 3: 120,34 ptas/hora de trabajo.
Riesgo 4: 148,88 ptas/hora de trabajo.
Riesgo 5: 167,13 ptas/hora de trabajo.

4512.—192.780

Ayuntamiento de Fuentelisendo

Aprobada por este Ayuntamiento la memoria valorada para obras de pavimentación, redactada por el Ingeniero Roberto Acero Durántez, y que asciende a 1.450.000 pesetas, se expone al público a efectos de reclamaciones, por un plazo de quince días.

Fuentelisendo, 16 de octubre de 1991. — El Alcalde, Luis Llorente Domingo.

5880.—3.000

Ayuntamiento de Villaescusa de Roa

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 16 de octubre de 1991, aprobó la memoria de pavimentación de calle, en Villaescusa de Roa, redactada por la Arquitecta doña María José Vallelado Cuéllar, por un importe de 1.700.000 pesetas.

Lo que se expone al público, por término de quince días, al efecto de oír las reclamaciones oportunas.

Villaescusa de Roa, 16 de octubre de 1991. — El Alcalde (ilegible).

5881.—3.000

Ayuntamiento de La Vid y Barrios

Se encuentra expuesto al público, por espacio de 15 días, a efectos de posibles reclamaciones, el anteproyecto de alumbrado público en Zuzones, redactado por el Ingeniero Técnico don Santiago Martínez San Martín, por un importe de 1.000.000 de pesetas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

La Vid y Barrios, 3 de octubre de 1991. — El Alcalde, Joaquín Martín Aparicio.

5946.—3.000

Ayuntamiento de Fuentecén

El Pleno de esta Corporación, en sesión celebrada en el día 14 de noviembre de 1991, tomó el acuerdo de aprobar el Proyecto Técnico para la ejecución de las obras de «Urbanización de la calle Diego Arias» de esta localidad, redactado por el Ingeniero de Caminos, don José Manuel Martínez Barrio, con un presupuesto total de 4.113.679 pesetas éste y el pliego de cláusulas que regirán la contrata por concierto directo, en caso de ser delegada aprobado en la misma sesión, permanecerán expuestos al público por espacio de quince días, pudiendo los interesados examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas en la Secretaría Municipal durante las horas de oficina.

Fuentecén, 15 de noviembre de 1991. — El Alcalde, Santiago Martínez Cazorro.

6712.—3.000

Ayuntamiento de Puentedura

Aprobado por este Ayuntamiento el proyecto técnico para la obra de colector de saneamiento de este municipio, redactado por el señor Ingeniero de Caminos, don Manuel Martínez Barrio, por un importe de dos millones setecientas cuarenta y dos mil cinco pesetas.

El mismo será expuesto en la Secretaría de este Ayuntamiento por término de quince días a partir de la publicación del presente anuncio para que pueda ser examinado por los interesados y presentar las observaciones pertinentes.

Puentedura, 15 de noviembre de 1991. — El Alcalde (ilegible).

6711.—3.000

Ayuntamiento de Quemada

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria, proyecto de cerramiento de campo de fútbol, por un importe total de 1.505.312 pesetas, según proyecto redactado por don Luis Blanco Yusta.

Se expone al público por espacio de quince días en la Secretaría del Ayuntamiento, al objeto de su examen y reclamaciones.

Quemada, 12 de noviembre de 1991. — El Alcalde, Francisco Javier Núñez Martínez.

6709.—3.000

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria, proyecto de abastecimiento y alcantarillado en Quemada, obra incluida en el Plan Fondo Cooperación Local 1991, por un importe total de pesetas 2.450.000, según proyecto redactado al efecto por don Luis Blanco Yusta.

Se expone al público por espacio de quince días en la Secretaría del Ayuntamiento al objeto de su examen y reclamaciones.

Quemada, 12 de noviembre de 1991. — El Alcalde, Francisco Javier Núñez Martínez.

6710.—3.000

Ayuntamiento de Busto de Bureba

El Ayuntamiento de mi presidencia acordó aprobar, en sesión ordinaria de 8 de noviembre de 1991, el proyecto de ampliación del alumbrado público a esta localidad, suscrito por el Ingeniero Técnico Industrial, don Alfonso Pérez Alonso, y cuyo importe es de 3.300.000 pesetas.

El mismo se expone al público en la Secretaría Municipal durante el plazo de quince días al objeto de examen y reclamaciones por cuantos lo consideran conveniente dentro del plazo de exposición.

Lo que se hace público para general conocimiento del vecindario y demás.

Busto de Bureba, 8 de noviembre de 1991. — El Alcalde, Aurelio Escudero Ibáñez.

6708.—3.000

Ayuntamiento de Arlanzón

Aprobado por la Corporación Municipal el proyecto de reforma y adecuación de edificio municipal para Casa Consistorial, con un presupuesto de 4.468.669 pesetas, se expone al público durante quince días, al objeto de que pueda ser examinado y presentación de reclamaciones, si hubiere lugar.

Arlanzón, 14 de noviembre de 1991. — El Alcalde (ilegible).

6707.—3.000

Ayuntamiento de Santa Cruz de la Salceda

Doña Mercedes Perdiguero Díaz, Alcaldesa-Presidente del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Salceda, provincia de Burgos.

Hago saber: Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 10 de noviembre de 1991, adoptó los siguientes acuerdos:

1. — Aprobar la memoria valorada de adecentamiento de edificio para centro social, redactado por el Arquitecto don Angel Blanco Peñalba, obra incluida en el Fondo de Cooperación Local de 1991, con el número 220/0/91, en un presupuesto de 1.750.000 pesetas.

2. — Dicha memoria se expone al público por plazo de quince días, a contar del siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a efectos de reclamaciones o alegaciones contra el mismo.

Santa Cruz de la Salceda, 13 de noviembre de 1991. — La Alcaldesa (ilegible).

6706.—3.000

Ayuntamiento de Monasterio de Rodilla

Aprobada por esta Corporación la memoria valorada de reparación de centro social en esta localidad, con un presupuesto por Administración de 2.200.000 pesetas, redactado por el Arquitecto Técnico, doña Teresa Ruiz Martínez.

Se expone al público por término de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, al objeto de que pueda ser examinado y formular las reclamaciones que se estimen oportunas.

Monasterio de Rodilla, 13 de noviembre de 1991. — El Alcalde, Carlos Núñez Manrique.

6705.—3.000

Ayuntamiento de Vadocondes

Aprobada por el Ayuntamiento la memoria valorada para la ampliación de pavimentación de calles, en esta localidad de Vadocondes, redactada por el señor Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, don Roberto Acero Durántez, por un importe de dos millones de pesetas (2.000.000 ptas.).

Se expone al público por el plazo de quince días, para que pueda ser examinado el mismo y presentar las alegaciones pertinentes.

Vadocondes, 12 de noviembre de 1991. — El Alcalde, Juan Hernando Miguel.

6703.—3.000

Aprobado por el Ayuntamiento el proyecto de línea eléctrica aérea A.T. 13,2/20 Kv. y C.T. intemperie de 100 KVA, para uso público, situado en el paraje Palomares, casco urbano de la población, redactado por el señor Ingeniero Técnico Industrial, don José María Marcos Ibáñez, por un importe de dos millones setecientas noventa y ocho mil ochocientas ochenta pesetas (2.798.880 ptas.).

Se expone al público por el plazo de quince días, para que pueda ser examinado el mismo y presentar las alegaciones pertinentes.

Vadocondes, 12 de noviembre de 1991. — El Alcalde, Juan Hernando Miguel.

6704.—3.000

Ayuntamiento de Anguix

Aprobada por este Ayuntamiento la memoria valorada de pavimentación redactada por el Arquitecto señor Tudanca de las Heras, cuyo importe asciende a 2.867.779 pesetas, queda expuesta al público en la Secretaría municipal por término de quince días hábiles, a fin de que pueda ser examinada y presentarse las oportunas reclamaciones.

Anguix, 15 de noviembre de 1991. — El Alcalde (ilegible).

6702.—3.000

ESTE BOLETIN ESTA CONFECCIONADO CON PAPEL RECICLADO