



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION Anual 8.961 ptas. Semestral 5.150 ptas. Trimestral 3.090 ptas. Ayuntamientos 6.489 ptas. (I.V.A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.: Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo</i> ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	INSERCCIONES 190 ptas. por línea (DIN A-4) 125 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	Ejemplar: 103 pesetas :—: De años anteriores: 206 pesetas	Déposito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1994	Lunes 31 de enero	Número 20

DIPUTACION PROVINCIAL

INTERVENCION

Advertidos errores en el anuncio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, número 17 de 26 de enero de 1994, página 1, relativo a la modificación del Reglamento General de los Centros Asistenciales, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, por el presente se procede a su corrección con el siguiente tenor:

— Párrafo primero, donde dice, «la Excma. Diputación Provincial, en sesión celebrada el día 14 de diciembre de 1992», debe decir «la Excma. Diputación Provincial, en sesión celebrada el día 14 de diciembre de 1993».

— Art. 20 a), párrafo segundo, donde dice «al fallecimiento del residente se consolidará la plena propiedad en favor de la Diputación Propiedad», debe decir «Al fallecimiento del residente se consolidará la plena propiedad en favor de la Diputación Provincial».

Lo que se hace público para general conocimiento.

Burgos, 26 de enero de 1994. — El Presidente, Vicente Orden Vigara.

CONSORCIO HOSPITALARIO DE BURGOS

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 150.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, se hace público el presupuesto definitivo de este Consorcio Hospitalario de Burgos, para el ejercicio de 1994, resumido por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

INGRESOS

Capítulo 3.º – Tasas y otros ingresos	352.322.480
Capítulo 4.º – Transferencias corrientes	781.748.030
Capítulo 5.º – Ingresos patrimoniales	12.929.490
TOTAL INGRESOS	1.147.000.000

GASTOS

Capítulo 1.º – Gastos de personal	116.895.000
Capítulo 2.º – Gastos en bienes ctes. y s.	241.900.000
Capítulo 3.º – Gastos financieros	3.512.609

Capítulo 4.º – Transferencias corrientes ...	752.692.391
Capítulo 6.º – Inversiones reales	32.000.000

TOTAL GASTOS 1.147.000.000

Contra la aprobación definitiva del presupuesto puede interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de este edicto, sin perjuicio de que puedan interponerse otros recursos.

Burgos, 24 de enero de 1994. — El Presidente, Vicente Orden Vigara.

489.-4.180

PROVIDENCIAS JUDICIALES

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOS DE BURGOS

Cédula de notificación

En autos número 789/93, seguidos por D. Genaro Missiego Valdivielso y dos más, contra Santiago Labarga Gordo, sobre despido, ha sido dictada por el Ilmo. señor Magistrado-Juez de lo Social número dos de Burgos, D. Juan Jesús Llerena Chave, providencia del tenor literal siguiente:

«En Burgos, a 17 de enero de 1994. — Dada cuenta; únase a los autos de su razón el escrito a que hace referencia la anterior diligencia. Se tiene por instado el incidente de no readmisión.

Cítese a las partes de comparecencia ante este Juzgado de lo Social para el próximo día 23 de febrero, a las doce horas de su mañana, fecha en la que tendrá lugar los actos de conciliación y juicio, en su caso.

Notifíquese este proveído a las partes, dándose por citadas para dicho día y hora, haciendo entrega a los demandados la copia del escrito presentado por la parte actora. Lo mando y firma, S. S.ª. Doy fe».

Y para que sirva de notificación en forma legal al demandado Santiago Labarga Gordo, cuyo último domicilio era en carretera Rivabellosa, s/n., de Miranda de Ebro (Burgos), y en la actualidad se halla en ignorado paradero, expido la presente que será publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Burgos, a 17 de enero de 1994. — El Secretario (ilegible).

506.-3.800

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 22 de diciembre de 1993 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 «Safen Michelin», de Aranda de Duero (Burgos), Código Convenio 0900512.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Safen Michelin», de Aranda de Duero (Burgos), suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de empresa en representación de los trabajadores, el día 29 de noviembre del año actual 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 2 de diciembre de 1993.

Esta Dirección Provincial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

1.ª Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

2.ª Notificar este acuerdo a la Comisión negociadora.

3.ª Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 22 de diciembre de 1993. - El Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, Javier Albar Bernad.

* * *

Convenio Colectivo de la empresa «Safen Michelin» - Aranda de Duero para 1994

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. - *Ámbito territorial.* El presente Convenio afecta al centro de trabajo de la empresa «Safen Michelin», de Aranda de Duero (Burgos).

Art. 2. - *Ámbito personal.* Afecta el presente Convenio a la totalidad de los trabajadores fijos y eventuales que prestan sus servicios en la factoría de Aranda de Duero, quedando exceptuados aquéllos que, por sus funciones, estén excluidos por la legislación laboral vigente.

Art. 3. - *Ámbito de vigencia.* Las normas que deriven del presente Convenio se aplicarán por un año, desde el 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994.

CAPITULO II

Área económica

Art. 4. - *Salarios.* Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 1994, será las correspondientes a diciembre de 1993, incrementadas en el 2%.

Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del 1 de julio de 1994, será las correspondientes a diciembre de 1993, incrementadas en el 3,5%.

Este incremento complementario del 1,5% (3,5-2,0) tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de 1994.

Art. 5. - *Garantía salarial.* Se establece una garantía salarial para este año, del I. P. C. real del año 1994, establecido por el I. N. E. Conocido I. P. C. real de 1994, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican, si el

I. P. C. real 1994 es superior al incremento pactado en el artículo 4, y en la cuantía en que tal I. P. C. supere al incremento pactado para el año 1994 (3,5%).

Si hubiere lugar a la revisión aquí pactada, ésta tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero, abonándose de una sola vez, después de que el I. P. C. real de 1994 sea conocido oficialmente.

La revisión, caso de producirse, afectará exclusivamente a los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.

- M. H.

- Situación salarial individual (personal mensual).

- P. noche.

- Antigüedad.

- P. 4 x 8.

- Otros pluses (artículo 10).

Art. 6. - *Salarios base.* Para el año 1994 se establece un salario base único para todas las categorías de 2.417 pesetas/día para el personal retribuido por hora y de 72.510 pesetas/mes, para el personal retribuido por mes.

Estas cantidades serán incrementadas en la cuantía establecida por la revisión, si a ella hubiere lugar.

Artículo 7. - *Plus de noche.* El plus de noche se establece en 167 pesetas/hora para el año 1994, considerándose horas nocturnas a tales efectos las competencias entre las 22 horas y las 6 horas.

Art. 8. - *Plus de antigüedad.* Se establece el siguiente plus de antigüedad, a contar a partir del primer día del trimestre natural.

Antigüedad	Horarios (Ptas./hora)		Mensuales (Ptas./mes)	
	1-1-1994	1-7-1994	1-1-1994	1-7-1994
2 años	13,40	13,60	2.322	2.356
3 años	17,75	18,00	3.078	3.123
4 años	21,70	22,05	3.768	3.824
6 años	30,05	30,50	5.225	5.302
8 años	38,40	39,00	6.680	6.779
11 años	50,80	51,50	8.826	8.956
16 años	71,55	72,60	12.441	12.624
21 años	92,20	93,55	16.033	16.269
26 años	112,95	114,60	19.660	19.949
31 años	133,75	135,70	23.274	23.616

Los valores de julio de 1994, calculados con el aumento del 3,5%, tendrán una aplicación retroactiva a partir del 1.º de enero de 1994.

Los valores del baremo podrán ser modificados en función de la eventual revisión pactada.

Art. 9. - *Plus del sistema de trabajo 4 x 8.* En 1994, su cuantía será de 11.903 pesetas/mes.

Este plus será pagado mensualmente durante todo el año, e incluye la parte proporcional de las vacaciones.

Se abonará proporcionalmente al tiempo realmente trabajado, considerándose a estos efectos como tal los días de X y DNP.

Art. 10. - *Otros pluses.* El resto de los pluses serán incrementados en un 3,5% sobre los valores de diciembre de 1993.

Art. 11. - *Gratificaciones extraordinarias.* Personal horario:

1. - *Paga de Julio y Navidad.* Se abonarán a MH más antigüedad, las horas correspondientes a un mes natural de 31 días con 4 sábados y 4 domingos.

2. - *Paga de beneficios.* Se abonarán a MH más antigüedad la mitad de las horas abonadas en julio del mismo año.

Art. 12. - *Horas extraordinarias.* Ante la situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias habituales, supresión.

2.º Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, realización.

3.º Horas necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad propia de la empresa, mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

La Dirección de la empresa informará al Comité de empresa trimestralmente sobre el número de horas realizadas, especificando sus causas y la distribución por servicios.

La empresa y el Comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Art. 13. - *Precio de las horas extraordinarias.*

- Las dos primeras horas extras en equipos A o B en días laborables:

. Precio horas extras = (MH + Antigüedad) . 2.

- Resto de horas extras:

. Precio horas extras = (MH + Antigüedad) . 2.25.

- Para el año 1994 la base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias será la antes citada multiplicada por el coeficiente 1,022.

Art. 14. - *Horas en domingo y festivo.* Las horas trabajadas en domingo y festivo, que no sean horas extraordinarias, es decir, que tengan un posterior descanso, no retribuido, de igual cuantía al tiempo trabajado, serán abonadas según el valor de la MH más antigüedad multiplicado por el coeficiente 2,75.

Para el año 1994 la base de cálculo para el pago de estas horas será la antes citada multiplicada por el coeficiente 1,022.

Art. 15. - *Pago de las paradas de máquina.* Las paradas de máquina serán abonadas a MH, siempre y cuando no sean motivadas por causas de fuerza mayor ajenas al proceso productivo.

Art. 16. - *Trabajos de categoría superior.* Todo trabajador que realice trabajos de categoría superior cobrará el precio correspondiente al trabajo que realice en ese momento.

Todo trabajador que realice trabajos de superior categoría durante al menos cuatro meses consecutivos o seis meses durante el año, pasará automáticamente a la categoría correspondiente al trabajo que hubiera realizado.

Art. 17. - *Retribución de permisos.* Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.

Los días de permiso por necesidades de desplazamiento serán los legalmente establecidos, excepto cuando la distancia sea superior a 350 Kms., en cuyo caso se concederá un día más.

CAPITULO III

Jornada laboral

Art. 18. - *Jornada laboral.* Existen del Convenio Colectivo anterior 5 días/año de reducción de jornada (R. J.). Así, pues, a partir del año 1994 el número medio de horas de trabajo a la semana para el personal que trabaja a tres turnos (A, B, C), en dos turnos (A, B), jornada partida (2 x 4) y otros, salvo cuatro equipos (4 x 8), será de 39,11 horas/semana (39 h. 07 minutos).

Para el personal que trabaja a 4 equipos (4 x 8), la jornada semanal promedio será de 37,11 horas (37 h. 07 minutos).

En el sistema 4 x 8, el útil de producción funcionará durante 291 días de 24 horas en 1994, e iguales criterios que años anteriores, siendo su calendario el que figura como anexo.

Todos los sistemas de trabajo seguirán con la misma organización del trabajo que tenían establecido durante el año 1990, rigiéndose por los calendarios establecidos en anexo.

Art. 19. - *Días libres o de compensación.* La aplicación de la jornada establecida en el artículo 18 para el personal a 1 x 8, 2 x 8, 3 x 8 y 2 x 4 que distribuye su jornada de lunes a sábado (trabajando 4 horas, un sábado cada dos laborables), permite el disfrute de días libres o de compensación (DL) equivalente al exceso de horas en aquellas semanas en que se supere la jornada semanal de 40 horas. A estos días libres o de compensación se añadirán los 5 días de reducción de jornada (R. J.) indicados en el artículo 18, con objeto de que en cómputo medio semanal sea, en todo caso, de 39,11 horas (39 horas 07 minutos).

El disfrute de los días libres o de compensación (DL) equivalentes al exceso de horas en aquellas semanas en las que se supere la jornada semanal de 40 horas, será tomado a título individual, previo acuerdo con la Maestría, respetando en todo caso una marcha armoniosa y regular de las instalaciones.

Los cinco días de reducción de jornada (R. J.) serán tomados a título individual por sistema de bloques conjuntamente con el resto de vacaciones (R. V.); su distribución será siguiendo la fórmula rotativa por orden de antigüedad, es decir, el trabajador que en el presente año le corresponde ser el primero en la elección, el año siguiente será el último en elegir y así sucesivamente, respetándose en todo caso, una marcha armoniosa y regular de las instalaciones.

El número de DL o de compensación resultante de los apartados anteriores, serán tomados o disfrutados de forma habitual, siendo opcional la acumulación de hasta un máximo de tres días, previo acuerdo con la Maestría correspondiente.

Art. 20. - *Vacaciones.* Se tomarán 32 días naturales de la siguiente forma:

- 1 día natural los días 24/12 y 31/12, salvo que coincidan en domingo en cuyo caso no se contarán.

- 4 días en sábado.

- 4 días en domingo.

- 23 días entre semana además de los sábados (24 en el caso de que los días 24/12 y 31/12 sean domingos).

En caso de que haya uno o varios festivos en los períodos de vacaciones, éstos se contabilizarán como un solo día natural por este concepto.

Además el día de Sábado Santo será considerado como festivo para todo el personal, mientras los días Jueves Santo y/o Viernes Santo tengan carácter festivo.

Art. 21. - *Calendario laboral.*

1. - Calendario Laboral para 1994.

- Queda establecido como figura en el anexo a este Convenio.

- Se establecerá con suficiente antelación el calendario de 1995 y, en todo caso, antes del 30 de noviembre de 1994.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Art. 22. - *Traslados.* Por motivos justificados del propio trabajador o personas a su cargo, la empresa estudiará el traslado a otro centro de trabajo «Safen Michelin», conservando los derechos adquiridos en cuanto a antigüedad.

Art. 23. - *Guarderías.* La ayuda en concepto de guarderías para hijos de trabajadoras y trabajadores viudos, así como para aquellos otros cuya esposa sufra una larga hospitalización o acredite la necesidad, queda establecida en un máximo de 9.191 pesetas mensuales y por hijo, abonándose contra justificante del gasto.

Art. 24. - *Préstamos de vivienda.* La empresa concederá a los trabajadores afectados por el presente Convenio que lo soliciten, un préstamo, por una sola vez, destinado a la adquisición o construcción de vivienda, con arreglo a las condiciones que se citan más adelante:

- Con estos préstamos vivienda, la empresa no busca el reemplazar a cualquier entidad de crédito, sino complementarla ayudando al plan de financiación personal, facilitando el pago de la entrada que suele exigirse en estas operaciones, a unos intereses reducidos.

- *Acceso.* Todos los trabajadores de la plantilla, tendrán acceso, en condiciones de igualdad, a la concesión para adquisición de vivienda, reservándose la empresa la facultad de denegar la concesión de los mismos, cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

1.º Cuando no se acredite, por el solicitante, una antigüedad de un año al servicio de la empresa.

2.º Cuando el trabajador que solicite el préstamo tenga concedido por «Safen Michelin», otro préstamo de distinta naturaleza, pendiente de amortización.

3.º Cuando la vivienda objeto del préstamo no vaya a ser destinada con carácter de vivienda principal a uso propio del trabajador solicitante y de sus familiares que con él convivan.

4.º Cuando el solicitante o sus familiares que con él convivan sean ya titulares de una vivienda.

5.º Cuando se haya solicitado el traslado a otro centro de trabajo.

- *Cuantía y amortización.* La cuantía del préstamo no excederá de 1.300.000 pesetas que no devengarán interés alguno, entre 350.000 y 1.100.000 devengarán un interés anual y entre 1.100.00 y 1.300.000 el interés será del 6% anual.

Las cantidades prestadas por estos conceptos se amortizarán en un plazo de 10 años (120 mensualidades iguales), sin perjuicio de que los beneficiarios puedan anticipar la amortización.

La empresa, a estos efectos, quedará autorizada por el trabajador beneficiario a retener, de las retribuciones salariales, las cuotas de amortización.

- *Otras estipulaciones.* En el supuesto de que la empresa, en virtud de duda razonable, estime necesario asegurar que el préstamo se destina precisamente a la finalidad social para la que se otorga, podrá reservarse la facultad, en el supuesto de compra por el beneficiario de la vivienda, de pagar directamente al vendedor la cuantía importe del préstamo; en el caso de tratarse de construcción llevado a cabo por el propio beneficiario, a través de cooperativa o cualquier otra forma asociativa, podrá supeditar la concesión del préstamo a la presentación de la certificación de obra firmada por el Arquitecto-Director.

Una vez concedido el préstamo y mientras no se haya amortizado en su totalidad, el arrendamiento o enajenación de la vivienda por el beneficiario, estará condicionado a la autorización expresa y por escrito de la empresa.

En el supuesto de que se extinga la relación laboral entre el trabajador beneficiario del préstamo y la empresa, antes de la total amortización del mismo, aquél queda obligado a su elección, a reembolsar la cantidad pendiente de amortizar o a construir hipoteca sobre la vivienda en cuantía suficiente para garantizar la devolución del capital no amortizado.

El prestatario se obligará a suscribir una póliza de seguros contra incendios en Compañía de solvencia reconocida, por un importe mínimo no inferior al valor de la vivienda y a exhibir, ante la empresa, los documentos de renovación anual.

Art. 25. - *Becas de estudio.* Son 24 el número de becas establecidas para estudios de grado superior o medio, que tendrán una dotación económica consistente en el abono de la matrícula escolar y una cantidad de sustento de:

- 85.000 pesetas, si el interesado reside con su familia.

- 240.000 pesetas, si el interesado está obligado a residir fuera del domicilio paterno para cursar sus estudios.

En estas cantidades está incluido el importe de libros de texto.

De igual forma y para el curso académico 94-95, con objeto de favorecer a los estudiantes de BUP, COU y FP que están obligados a efectuar sus estudios fuera de su municipio, se otorgarán 35 ayudas cuya dotación será de 32.758 pesetas cada una. Estas ayudas son compatibles con las reguladas en el artículo 26.

La Comisión establecida en el Convenio de 1979, presidida por la Dirección de la fábrica formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, otorgará estas becas y ayudas por concurso oposición. Dicha Comisión será la encargada de aplicar las bases establecidas y proceder a su calificación. Esta Comisión tendrá en cuenta, en las concesiones, entre otras, el criterio económico, mediante presentación de fotocopia del impreso de liquidación del I. R. P. F.

Será condición indispensable para mantener estas becas, la no repetición del curso, salvo en casos excepcionales si los hubiere a criterio de la Comisión mixta de becas.

Art. 26. - *Ayudas para estudios.* Se establecen las siguientes ayudas:

Año 1994:

- Formación profesional de 1.º grado: 13.618 Ptas./curso.

- Formación profesional de 2.º grado: 21.090 Ptas./curso.

- B. U. P. y E. S. O. 2.º ciclo: 18.015 Ptas./curso.

- C. O. U.: 21.090 Ptas./curso.

- Estudios Universitarios, Medios y Superiores: 37.052 Pesetas/cursos.

Art. 27. - *Plus de distancia.* Para todos aquellos trabajadores residentes fuera del municipio de Aranda de Duero, se establece este plus en 6,85 Ptas./Km.

Se abonará un máximo de 50 Kms./día entre los recorridos de ida y vuelta.

En el caso de las personas que habiten en el municipio de Aranda de Duero, se establece el siguiente baremo:

- Distancia inferior a 2 Kms.: No se considerará plus de distancia.

- Distancia entre 2 y 3 Kms.: 41,10 Ptas. por día trabajado.

- Distancia entre 3 y 4 Kms.: 54,80 Ptas. por día trabajado.

- Distancia superior a 4 Kms.: 68,50 Ptas. por día trabajado.

Para el caso particular de las personas que residen en el Polígono Residencial de Aranda de Duero, sito en la parte oeste de la carretera N-1, se tomará como referencia para el cálculo de las distancias, el centro geométrico de dicho Polígono, con lo cual este personal quedará integrado en el baremo de 2 a 3 kilómetros.

Art. 28. - *Seguro de vida.* Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa garantiza el mantenimiento del seguro de vida, siendo el extracto de la póliza el siguiente:

1. El contrato se rige por las disposiciones legales en vigor y las normas habituales de aplicación de este tipo de seguro.

2. Estarán asegurados los trabajadores en activo en la SAFENM., los que se encuentren en situación de I. L. T. Invalidez Provisional y fuerza mayor no atribuible al trabajador, con el límite, en cualquier caso, de 65 años.

3. Capital asegurado:

- 100% del salario de referencia del interesado, para los solteros, viudos y divorciados, sin hijos a cargo.

- 120% del salario de referencia del interesado, para casado (con o sin hijos a cargo) y para solteros, viudos y divorciados, con hijos a cargo.

4. El salario de referencia es el correspondiente a las retribuciones brutas devengadas de la SAFENM., durante los últimos 12 meses, con exclusión de las horas extraordinarias y cualquier otro concepto extrasalarial.

5. Se considerará el accidente como causa de fallecimiento cuando éste se produce por lesión corporal debida a la acción de un acontecimiento exterior, súbito o violento, ajeno a la voluntad del interesado, y que cause su fallecimiento dentro de un año a partir de la fecha en que sufrió la lesión.

6. Se considerará que un accidente es de circulación en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento del interesado como peatón, causado por vehículo.

- Fallecimiento del interesado como conductor o pasajero de un vehículo terrestre, exceptuando la participación en pruebas deportivas.

- Fallecimiento del interesado como usuario de transportes públicos terrestres, marítimos o aéreos, incluido el transporte en avión o de una Sociedad o Grupo Michelin.

7. Garantías de los riesgos asegurados:

a) Fallecimiento: Los beneficiarios recibirán el importe del capital asegurado.

b) Fallecimiento por accidente: Además de la garantía a) los beneficiarios recibirán otro importe igual al capital asegurado.

c) Fallecimiento por accidente de circulación: Además de las garantías a) y b) los beneficiarios recibirán otro importe igual al capital asegurado.

d) Invalidez, en grado de incapacidad permanente y absoluta: El propio interesado recibirá el importe del capital asegurado.

Para las garantías a), b) y c) los beneficiarios, salvo instrucción expresa del trabajador, lo serán en el orden de prelación siguiente:

1.º El cónyuge del trabajador.

2.º Los hijos del trabajador.

3.º Los padres del trabajador.

4.º Los herederos legales.

8. Documentos justificativos: Para reclamar el pago de las garantías definidas en el apartado 7, los beneficiarios deberán remitir a la SAFENM. todos los documentos justificativos que se precisen para la justificación de los hechos causantes de la garantía.

9. El importe de las primas para la cobertura de los riesgos y garantías definidos en el apartado 7, correrán totalmente a cargo de la SAFENM., es decir, sin participación alguna de su personal.

10. Definición de hijos a cargo: A efectos de lo previsto en el apartado 3, se considerarán hijos a cargo los relacionados en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador, menores de 18 años o menores de 21 años si prosiguieran estudios de carácter oficial, para la obtención de un título académico o profesional de grado superior o medio, en Universidad o Escuela, con exclusión de los cursos por correspondencia de cualquier tipo.

Contratos individuales, complementarios o facultativos.

a) Todos los asegurados a los que se refiere el apartado 2, podrán ampliar voluntariamente, a título individual, el capital asegurado.

b) Asimismo, podrán contratar individualmente un seguro de invalidez parcial o total resultante de accidente.

Las primas referentes a estas ampliaciones individuales voluntarias correrán a cargo de cada interesado, según las modalidades que serán comunicadas por nuestro Servicio de Seguros a los interesados en estas opciones.

Art. 29. - *Ayuda para familias con hijos disminuidos.* La empresa complementará hasta el 90% de los gastos de educación especial de los hijos del personal, disminuidos físicos o psíquicos, teniendo en cuenta la participación de la Mutua de Previsión Social y cualquier otro tipo de ayuda al efecto.

Art. 30. - *Permisos retribuidos al personal en atención a su edad.* Se continúa el sistema de permisos retribuidos que abre la posibilidad de beneficiarse del mismo, a todo miembro del personal cuya antigüedad en la empresa estimada al cumplir los 65 años, alcance o supere los 20 años, según las condiciones siguientes:

1.º *Personal de talleres (horarios y mensuales) que trabaja según los horarios propios de los talleres:*

Reducción progresiva de actividad:

- A partir de la fecha en que se cumplan los 61 años de edad, los interesados podrán disfrutar de un día de permiso retribuido por semana, independientemente de los días libres de otra naturaleza que les pudieran corresponder.

- A partir de la fecha en que cumplan los 62 años de edad, los días de permiso retribuido serán de 2 por semana.

- A partir de la fecha en que cumplan los 63 años de edad, serán 3 los días de permiso por semana.

- A partir de la fecha en que se cumplan los 64 años de edad, puede cesar toda actividad tomando un permiso retribuido cuya duración será de un año como máximo.

2.º *Personal mensual que trabaja en jornada de mañana y tarde, según los horarios de las oficinas.*

- Reducción de la actividad a media jornada.

- A partir de la fecha en que cumplan los 62 años de edad, los interesados podrán disfrutar de un permiso retribuido durante la mitad de su jornada diaria de trabajo; las mañanas y tardes libres deberán ser elegidas de forma que en su conjunto y mensualmente se equilibren con las mañanas y las tardes trabajadas.

- A partir de la fecha en que se cumplan los 64 años de edad, puede cesar toda actividad, tomando un permiso retribuido cuya duración será de un año como máximo.

3.º *Condición de retribución de los permisos.*

- Personal horario: 80% del salario (MH + Antigüedad).

- Personal mensual: 65% de su salario correspondiente.

4.º *Pagas extraordinarias y de beneficios.*

Las pagas extraordinarias serán abonadas teniendo en cuenta la proporcionalidad entre el tiempo trabajado y el tiempo de permiso retribuido disfrutado; se aplicarán a los salarios teóricos correspondientes a cada una de estas partes (trabajadas y de permiso retribuido), los coeficientes siguientes:

- 1 para los salarios teóricos correspondientes a la parte trabajada.

- 0,8 ó 0,65, según los casos definidos en el apartado para la parte correspondiente al tiempo de permiso retribuido.

5.º *Mantenimiento de la base de cotización a la Seguridad Social.*

Con el fin de que el personal no sufra un perjuicio en el momento de su jubilación definitiva a los 65 años:

- Las pagas en las que se cotice a efectos de seguros sociales (las 12 pagas normales del año en las que se cotiza también la parte proporcional de las pagas extras de Julio y Navidad, así como la de beneficios), si en la liquidación mensual el total para la determinación de la base de cotización a la Seguridad Social fuese inferior al tope máximo de cotización fijado para la categoría de cada interesado, los porcentajes de retribución establecidos en el apartado 3.º, serían incrementados.

Este incremento (que no podría superar, evidentemente, el 100% de la MH + antigüedad o del salario mensual), sería el máximo compatible con el hecho de que la nueva base de cotización a la Seguridad Social resultante no fuera superior al tope máximo establecido para la categoría profesional de cada interesado.

6.º *Carácter de acumulativo.*

Estas ventajas serán absorbidas por posibles mejoras futuras en las condiciones de jubilación que puedan ser aportadas por vía legislativa o convencional.

Art. 31. - *Complemento en la situación de I. L. T.* Se establece un complemento para situaciones de I. L. T. derivadas de accidente laboral y enfermedad profesional por una parte y de enfermedad común y accidente no laboral por otra, en la forma que se indica a continuación:

A) *I. L. T. por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

1. Complemento hasta el 100% del salario, calculado de la forma que más adelante se indica, desde el primer día de la baja, siempre que la media ponderada de los 12 últimos meses de absentismo por estas causas (accidente de trabajo y enfermedad profesional) sea igual o inferior al índice 1%.

2. En el supuesto de que el índice de absentismo sea superior al 1%, el complemento será del 85% del salario, calculado de igual forma.

B) *I. L. T. por enfermedad común y accidente no laboral.*

Complementos calculados de la forma que más adelante se indica, siempre que la media ponderada de los 12 últimos meses de absentismo por estas causas (enfermedad común y accidente no laboral) esté comprendida entre los índices señalados, abonándose desde el primer día de la baja hasta el vigésimo inclusive:

Índice de absentismo		Complemento
Igual o menor de 2,60%		100%
De 2,61 a 2,80%		95%
De 2,81 a 3,00%		90%
De 3,01 a 3,20%		85%
De 3,21 a 3,40%		75%

C) *Hospitalización.*

Complemento hasta el 100% del salario, calculado de la forma que más adelante se indica, desde el primer día de la hospitalización y durante el tiempo que dure, mediante justificación adecuada.

Este complemento se abonará independientemente del porcentaje de absentismo.

D) *Normas comunes.*

1. - Salario.

Se entiende por salario durante el período de dichos complementos, el formado por las retribuciones que durante el mismo hubiera percibido el operario estando trabajando.

Los valores de estas retribuciones formadas por la MH, antigüedad y pluses salariales serán los correspondientes al mes en el cual tienen lugar los días de I. L. T. Si no existiese tal valor de MH se efectuaría la pertinente actualización del último valor conocido.

Se excluyen los pluses de transporte, distancia y las retribuciones de carácter indemnizatorio, así como las horas extraordinarias.

2. - El cálculo del índice de absentismo se efectuará en base a las horas perdidas (por accidente laboral y enfermedad profesional de un lado, enfermedad común y accidente no laboral por otro) y las horas teóricas de trabajo.

3. - En las situaciones de I. L. T. derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, a partir del 4.º proceso de baja de un operario dentro del año natural, el complemento que se establece se abonará únicamente desde el cuarto día de baja y hasta el vigésimo, ambos inclusive.

4. - Para percibir el complemento en las situaciones de I. L. T. originadas por enfermedad común y accidente no laboral, será preciso tener cubierto el período de cotización y carencia que tiene establecido el Régimen General de la Seguridad Social.

5. - Estos complementos se abonarán siempre que se mantengan las condiciones actuales de las prestaciones de I. L. T. del Régimen General de la Seguridad Social, e igualmente para ser percibidos se tendrán en cuenta los subsidios y

prestaciones que por estos conceptos se perciban de la Seguridad Social, Mutua de Previsión Social, Empresa y Mutua Patronal, durante el período correspondiente.

6. - El complemento no significará en ningún caso que se cobre más en situación de baja que trabajando.

7. - Cuando el complemento se refiera a un período que esté comprendido en dos meses naturales consecutivos, la liquidación del mismo se efectuará en el segundo mes.

CAPITULO V

Comité de seguridad e higiene

Art. 32. - *Composición.* La composición del Comité de seguridad e higiene será la siguiente:

- Un Presidente designado por la empresa.

- Cinco miembros designados por el Comité de empresa entre los trabajadores de la plantilla del centro, procurando que éstos pertenezcan a servicios diferentes. De estos dos serán miembros del Comité de empresa.

- Cinco miembros designados por la empresa, entre los que figurará el Secretario.

Art. 33. - *Competencias.* Las competencias del Comité serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de accidentes y riesgos profesionales.

b) Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

c) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa, con objeto de evitar estas causas.

d) Promover soluciones para las cuestiones de seguridad e higiene que le sean planteadas.

e) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de seguridad e higiene.

f) Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad.

g) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.

Art. 34. - *Reuniones.* El Comité de seguridad e higiene se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia.

Las horas transcurridas en estas reuniones mensuales no serán contabilizadas en el cómputo de las 40 horas asignadas a los miembros del Comité de empresa que, a su vez, formen parte del Comité de seguridad e higiene.

Las reuniones del Comité de seguridad e higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo y serán computadas como tiempo de trabajo y, caso de prolongarse fuera de la jornada de trabajo, se abonarán sin recargo o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de mediodía.

El Comité de seguridad e higiene igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan las situaciones o acontecimientos de naturaleza especial, cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la celebración de la reunión ordinaria.

Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación social u empresarial, que compone el Comité de seguridad e higiene.

La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición de reunión y su celebración.

Art. 35. - *Informaciones periódicas.*

a) Se entregará periódicamente al Comité de seguridad e higiene, información sobre:

- Las mediciones periódicas (semestrales).
- Las nuevas sustancias (anualmente).
- Mejoras realizadas en máquinas (trimestralmente).

b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la empresa:

- Sobre aquellas materias empleadas y el desarrollo del proceso productivo que puedan entrañar un riesgo para la salud de los trabajadores.

- De los estudios que se crean necesarios realizar en su medio ambiente de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos objeto de los estudios antes citados.

Art. 36. - *Formación y prevención de riesgos.*

a) La empresa promoverá la más completa formación e instrucción en materia de seguridad e higiene en el trabajo a todos los trabajadores.

b) En aquellos puestos en los que sus características de seguridad e higiene lo aconseje, ambas partes acuerdan la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias.

c) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: a) su generación; b) su emisión, y c) su transmisión y siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán obligatoriamente los medios de protección personal.

d) La empresa en la elaboración de los Planes Generales de Prevención, solicitará la colaboración del Comité de seguridad e higiene.

Art. 37. - *Acceso a la puestos de trabajo.* Con el fin de poder ejercer adecuadamente las responsabilidades que le son asignadas, los miembros del Comité de seguridad e higiene accederán a los puestos de trabajo de acuerdo con la normativa siguiente:

1.º Cada mes se designará un servicio para ser visitado, con carácter ordinario.

2.º Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya tenido lugar un accidente grave.

3.º Al objeto de no inferir en el normal desarrollo del trabajo del servicio concernido, el Comité de seguridad e higiene destacará uno de entre sus miembros pertenecientes al personal, preferentemente al correspondiente a dicho servicio, junto con uno de los Técnicos del servicio de seguridad.

4.º La visita se efectuará en compañía de un miembro de la Maestría del servicio visitado.

Los trabajadores tendrán derecho a pedir la presencia de miembros del Comité de seguridad e higiene, cuando aprecien una probabilidad seria y grave de accidente.

En todo lo no previsto en este capítulo, se estará a lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 38. - *Sigilo profesional.* Los miembros del Comité de seguridad e higiene, quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias que afectan al secreto de fabricación, observarán sigilo profesional, asesorándose con la presidencia del mismo Comité respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPITULO VI

Representación de los trabajadores

6.1. - Comité intercentros.

Art. 39. - *Representatividad.* El Comité intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria, para la defensa de sus intereses.

Art. 40. - *Composición.* El Comité intercentros está formado por 13 miembros pertenecientes a los Comités de empresa y

designados por sus respectivos sindicatos de acuerdo al número de votos obtenidos globalmente en las últimas elecciones sindicales para Comités de empresa celebradas en los diferentes centros de trabajo.

Art. 41. - *Sustitución.* Los miembros del Comité intercentros serán sustituidos por otros miembros pertenecientes a los Comités de empresa en los siguientes supuestos:

a) Por haber presentado la dimisión como miembro del Comité intercentros y/o del Comité de empresa.

b) Por haber sido destituido del Comité intercentros por el Sindicato por el que fue elegido.

Art. 42. - *Ampliación.* Por decisión mayoritaria de los trabajadores y/o del Comité de empresa del centro de trabajo correspondiente, y de mutuo acuerdo entre el Comité intercentros y la representación empresarial podrá ir incorporándose al Comité intercentros los diferentes centros de trabajo de la empresa que aún no forman parte de él, de acuerdo al artículo 41 y sin que se modifique el número de miembros establecidos.

Art. 43. - *Competencias.*

1. - El Comité intercentros tendrá las siguientes competencias:

1.1. - Recibir información facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa; sobre la situación de la producción y ventas de la empresa; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. - Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. - Emitir informe con carácter previo por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquélla, siempre que afecten a más de un centro de trabajo.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

1.4. - Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. - Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo, tanto por enfermedad como por accidente.

1.6. - Conocer mensualmente el número de horas extraordinarias.

1.7. - Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como de los acuerdos en vigor alcanzados con el Comité intercentros, formulando las reclamaciones oportunas ante la representación empresarial y efectuando las acciones legales correspondientes ante los organismos o tribunales competentes.

1.8. - Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, según lo convenido por ambas partes, en beneficio de los trabajadores y/o sus familiares.

1.9. - Proponer a la empresa cuantas mejoras técnicas y de organización considere oportunas para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo.

1.10. - Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la R. E.

1.11. - Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

2. - Los informes que deba emitir el Comité intercentros a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Art. 44. - *Capacidad y sigilo profesional.* Se reconoce al Comité intercentros capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité intercentros y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité intercentros y en especial en todas aquellas materias sobre las que la empresa señala expresamente el carácter reservado o confidencial.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité intercentros podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 45. - *Garantías.*

1. - Los miembros del Comité intercentros, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité intercentros y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esto se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente si se trata del Comité intercentros, con libertad de opiniones, en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Art. 46. - *Horas.* Disponer de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité intercentros, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato, del centro de trabajo al que pertenecen.

Art. 47. - *Gastos por desplazamiento y dietas.*

a) *Reuniones internas y gastos de funcionamiento.* La empresa pagará al Comité intercentros una cantidad global de 500.000 pesetas al año, abonándose en dos veces, al vencimiento del 1.er y 3.er trimestre del año.

b) *Reuniones con la empresa.* Para aquellas reuniones que se celebren con asistencia de la representación empresarial, se asignan las siguientes cantidades, para los miembros del Comité intercentros que se encuentren en desplazamiento:

- Kilométricas	32 ptas./Km. + autopistas
- Comida	2.200 ptas.
- Cena	2.200 ptas.
- Desayuno	350 ptas.
- Alojamiento	4.000 ptas.

Con arreglo a la siguiente normativa:

* Para el cálculo del número de coches, se contabilizará 4 ocupantes por vehículo pertenecientes a un mismo Sindicato.

* Obligación de completar coches, con miembros de un mismo Sindicato, cuando se encuentren dentro del itinerario.

* No se abonará cena ni alojamiento del día anterior a la reunión, cuando ésta se celebre después de las 10 horas.

* Se abonará comida cuando una reunión finalice después de las 12 horas 30 minutos.

* Se abonará cena, alojamiento y desayuno cuando finalizada una reunión por la tarde, exista previsión de continuar al día siguiente a primera hora y, en todo caso, cena, si la reunión finalizase después de las 21 horas.

Art. 48. - *Reuniones del C. I. con la R. E.* El Comité intercentros se podrá reunir con la representación empresarial una vez cada tres meses, en sesión ordinaria, excepcionalmente en sesión extraordinaria, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

1.º Presentación del orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.

2.º Preaviso mínimo de 48 horas, entre la petición de la reunión y su celebración.

3.º Cuando la reunión la solicite el Comité intercentros, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros.

La reunión deberá celebrarse dentro de las 72 horas hábiles siguientes a la convocatoria.

La representación de la empresa podrá estar asistida en todas las reuniones por las personas que ésta considere necesario, en función del asunto a tratar.

Las actas de las reuniones serán extendidas por el Secretario y, una vez aprobadas, serán firmadas por ambas partes.

Art. 49. - *Reuniones del Comité intercentros.* El Comité intercentros podrá reunirse en la sala de reuniones de los diferentes Comités de empresa previa notificación a la empresa como mínimo de 24 horas.

Art. 50. - *Tablones de anuncios.* El Comité intercentros podrá utilizar los tablones de anuncios de los Comités de empresa de cada centro de trabajo previa notificación a la empresa.

Art. 51. - *Referéndum de trabajadores.* El Comité intercentros podrá convocar referéndum de trabajadores para decidir sobre asuntos de carácter laboral o social, siempre que dichos temas afecten a trabajadores de más de un centro de trabajo.

La empresa, previa justificación por parte del Comité intercentros de la necesidad de celebrar dicho referéndum, permitirá la celebración del mismo dentro de las instalaciones de los centros de trabajo y durante la jornada laboral, facilitando el material necesario para su realización, siempre y cuando no existan pérdidas de producción y no se anote el tiempo utilizado por cada trabajador en su hoja de producción.

6.2. - Comité de empresa.

Art. 52. - *Representatividad.* El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a un centro de trabajo, para la defensa de sus intereses.

Art. 53. - *Competencias.*

1. - El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. - Recibir información facilitada trimestralmente, al menos, sobre la situación y programa de producción, así como de la evolución probable del empleo en el centro de trabajo respectivo.

1.2. - Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquélla, siempre que afecten únicamente a su centro de trabajo.

b) Plan de formación profesional que sea exclusivamente para su centro de trabajo.

1.3. - Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.4. - Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.5. - Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de

trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.6. - Conocer mensualmente el número de horas extras realizadas y su distribución por secciones.

1.7. - Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como de los acuerdos alcanzados con el Comité de empresa, y de las condiciones y usos en vigor, formulando las reclamaciones oportunas ante la representación empresarial y efectuando las acciones legales correspondientes ante los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el centro de trabajo.

1.8. - Participar en la gestión de obras sociales establecidas en el centro de trabajo, según lo convenido por ambas partes, en beneficio de los trabajadores y/o sus familiares.

1.9. - Proponer a la empresa cuantas mejoras técnicas y de organización considere oportunas para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo.

1.10. - Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la R. empresarial sobre aquellos asuntos que afecten exclusivamente a su centro de trabajo.

1.11. - Velar por el cumplimiento de la normativa vigente legal o paccionada en todo lo referente a materia laboral.

1.12. - Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

2. - Los informes que deba emitir el Comité de empresa a tenor de las competencias reconocidas en el apartado 1.2 del número 1 anterior, deben laborarse en el plazo de 15 días.

Art. 54. - Capacidad y sigilo profesional. Se reconoce al Comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la empresa señala expresamente el carácter reservado o confidencial.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 55. - Garantías.

1. - Los miembros del Comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esto se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente si se trata del Comité de empresa, con libertad sus opiniones, en las materias concer-

nientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento de trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Art. 56. - Horas. Disponer de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité de empresa, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato o agrupación electoral.

La finalidad de la disposición será:

* Las reuniones del Comité de empresa.

* Sus gestiones en el exterior.

* El tiempo pasado en el despacho del Comité.

* La información al personal, en los locales sociales, durante el tiempo del bocadillo, de modo que no se altere la marcha de la producción.

Cuando circunstancialmente no exista en un taller un representante del personal, la Maestría autorizará al representante del taller más próximo para que se desplace al local social correspondiente, con el fin de informar al personal cuando dicho representante lo solicite o a petición de los trabajadores. Podrá informar aunque se encuentre fuera de servicio.

No estará comprendidas dentro de las 40 horas mensuales disponibles las pasadas en reuniones ordinarias mensuales con la R. E. y en las extraordinarias convocadas por la empresa.

Además del tiempo estipulado para desarrollar su cometido, los miembros del Comité de empresa, el Presidente, 1.º y 2.º Secretario, dispondrán, respectivamente, de 20, 15 y 10 horas, para realizar los trabajos propios de estos cargos.

Art. 57. - Reuniones del C. E. con la R. E. El Comité de empresa se podrá reunir con la representación empresarial una vez al mes en sesión ordinaria, excepcionalmente en sesión extraordinaria, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

1.º Presentación del orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.

2.º Preaviso mínimo de 24 horas, entre la petición de la reunión y su celebración.

3.º Cuando la reunión la solicite el Comité de empresa, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros.

La reunión deberá celebrarse dentro de las 72 horas hábiles siguientes a la convocatoria.

Las actas de las reuniones serán extendidas por el Secretario y, una vez aprobadas, serán firmadas por ambas partes.

Art. 58. - Sala de reuniones y despacho. La empresa pondrá a disposición del Comité de empresa:

* Una sala para sus reuniones. Esta se utilizará mediante preaviso de 24 horas.

* Un despacho para uso exclusivo del Comité con el fin de facilitar su funcionamiento interno, equipado con sus correspondientes muebles.

Art. 59. - Comunicaciones al personal. Se reconoce al Comité de empresa el derecho a comunicarse con sus representados a través de comunicaciones escritas o bien de forma oral.

La comunicación escrita se realizará a través de la exposición de las actas de las reuniones u otro tipo de comunicados en los tableros de anuncios que tendrá que colocar la empresa a disposición del Comité en lugares de fácil acceso para los operarios de cada servicio.

Todos los escritos expuestos en los tableros de anuncios serán previamente entregados a la Dirección de la empresa.

La información oral al personal se realizará en los locales sociales durante el tiempo de bocadillo, de modo que no altere la marcha normal de la producción.

6.3. - Secciones sindicales de empresa.

Art. 60. - *Reconocimiento de las S. S. E.* La empresa reconoce la existencia de las Secciones sindicales de empresa que están constituidas siempre y cuando tengan Sección sindical en más de un centro de trabajo.

Art. 61. - *Garantías de las S. S. E.* Las Secciones sindicales de empresa, tendrán las siguientes garantías:

a) Recibir la información que le remita su Sindicato.

b) Utilización de los tabloneros de anuncios y de los locales sindicales de sus Secciones sindicales de los centros de trabajo y en las mismas condiciones que éstas.

c) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en el ámbito de la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la R. E.

d) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité intercentros, estando obligados sus Delegados sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité intercentros en el artículo 44.

e) Ser oída por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular siempre que dichas medidas afecten a más de un centro de trabajo.

Art. 62. - *Delegados de las S. S. E.* Las Secciones sindicales de empresa o en su defecto la Sección sindical de centro de trabajo tendrán derecho a tantos Delegados sindicales de empresa como miembros tengan en el Comité intercentros.

Los Delegados sindicales de empresa serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a las normas estatutarias del Sindicato al que pertenecen.

Art. 63. - *Garantías y funciones de los Delegados de las S. S. E.*

1) Tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros del Comité intercentros.

2) Asistir a las reuniones del Comité intercentros con voz pero sin voto.

3) En las reuniones del C. I. con la R. E. los Delegados sindicales tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité intercentros recogidos en el artículo 47, apartado b).

4) Los Delegados sindicales de empresa podrán asistir a las reuniones que celebren sus Secciones sindicales dentro del centro de trabajo respectivo.

5) Cada Delegado sindical de empresa tendrá derecho a un crédito de 40 horas mensuales, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato del centro de trabajo al que pertenecen, para el ejercicio de sus funciones de representación.

6.4. - Secciones sindicales de centro de trabajo.

Art. 64. - *Afiliación.* Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Art. 65. - *Constitución de las S. sindicales de centro.* Los trabajadores afiliados a un Sindicato, legalmente constituido, podrán constituirse en Sección sindical del centro de trabajo de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Art. 66. - *Garantías de las S. sindicales de centro.* Las secciones sindicales de centro de trabajo tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias contra cualquier afiliado, por faltas muy graves, salvo oposición expresa del interesado, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, entregará copia para el Delegado de la sección sindical a la que pertenezca.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

d) Las Secciones sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de

empresa, dispondrán de tabloneros de anuncios situados en los talleres, en los que podrán insertar comunicaciones y anuncios de carácter sindical o laboral, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la empresa, quien no se opondrá a su publicación en tanto guarden el respeto a las personas o a la empresa.

Igualmente, estas Secciones sindicales tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que el Delegado sindical ejerza las funciones y tareas que, como tal, le corresponde.

e) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo en el centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la R. E.

f) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del C. E. en el artículo 55.

g) Ser oídas por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo en el ámbito del centro de trabajo respectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos.

h) En ejercicio de las actividades sindicales no podrán interferir en el trabajo de los restantes trabajadores ni en la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus Delegados sindicales lo harán durante el tiempo del bocadillo.

Art. 67. - *Delegados sindicales de centro de trabajo.* Las Secciones sindicales de centro de trabajo de los Sindicatos que hayan obtenido más del 10% de los votos en la elección al Comité de empresa correspondiente, tendrán tres Delegados sindicales.

Las Secciones sindicales de centro de trabajo de aquellos Sindicatos con presencia en el Comité de empresa, que no hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de empresa correspondiente estarán representadas por un Delegado sindical de centro de trabajo.

Los Delegados sindicales de centro de trabajo serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a los Estatutos de su Central o Sindicato respectivo.

Art. 68. - *Garantías y funciones de los D. S. de centro de trabajo.*

1) Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de empresa.

2) Asistir a las reuniones del Comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de Seguridad e higiene con voz pero sin voto.

3) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello durante el tiempo de bocadillo.

4) Cada Delegado sindical de centro de trabajo dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación.

5) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 69. - *Cuota sindical.* La empresa descontará de la nómina mensual de sus trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad

banca a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La empresa entregará copia de la transferencia al Delegado sindical en la empresa si la hubiera.

Art. 70. - *Excedencias.* Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

CAPITULO VII *Movilidad funcional*

Art. 71. - *Norma básica para los cambios.*

I. - Los cambios de puesto no motivados por:

- Voluntad de operario.
- Razones médicas.

Implican el mantenimiento de la garantía de la MH del puesto ocupado anteriormente.

Esta garantía será entendida como el valor medio de las MH obtenidas por los titulares del nuevo puesto.

II. - Se efectuará el abono de las diferencias en aquellos casos en los que no habiendo obtenido su nivel de MH durante el período de aprendizaje se mantenga una progresión constante en su producción, hasta alcanzar su anterior MH.

III. - Caso particular de los cambios provisionales.

En estos casos, se mantendrán la garantía de la MH individual durante todo el período del cambio.

CAPITULO VIII *Organización del trabajo*

Art. 72. - *Comisión de organización. Funcionamiento.*

1. Se ha creado una Comisión de organización, delegada del Comité, para los temas relacionados con la organización del trabajo.

Como paso previo a su funcionamiento por parte de la empresa se ha dado o se dará a los miembros de la citada Comisión una información completa sobre el sistema de organización en la empresa.

Tal Comisión está constituida por seis miembros elegidos por el Comité de empresa entre trabajadores en activo de la plantilla.

2. Intervención de la Comisión.

2.1. - La Comisión intervendrá por delegación del Comité de empresa en las modificaciones de organización del trabajo que se detallan a continuación:

- Todos los casos de puestos al fijo que pasen a tarifa.

- Toda introducción de una nueva unidad de producción en un puesto ya a tarifa, siempre que esta unidad ocupe o pueda ocupar al menos a un operario en el equipo completo.

Ejemplo: La introducción de una nueva dimensión en una BNS se considerará modificación en la que intervendrá la Comisión. La introducción de una bobina en una calandra no originará la intervención de la Comisión.

- Modificaciones en las que, para mantener la GH anterior a las mismas, sea preciso variar la producción anterior en un porcentaje superior o igual al $\pm 10\%$.

En las modificaciones que no supongan una variación del $\pm 10\%$, la Comisión no intervendrá excepto si en el período de un año anterior a la puesta en marcha de la modificación si hubiesen producido otras que unidas a ésta alcanzaran el $\pm 10\%$. En este caso la última modificación será objeto de intervención de la Comisión.

2.2. - En las modificaciones no recogidas en el apartado 2.1., la Comisión no intervendrá, quedando la empresa en libertad de ponerlas en práctica en cualquier momento, y considerando ambas partes que son facultades propias de la Dirección.

2.3. - La Comisión se pronunciará en los quince días siguientes a la comunicación de la modificación por parte de la empresa. Si transcurrido dicho plazo no ha habido pronuncia-

miento, se dará por aceptada la modificación por parte de la Comisión y del Comité de empresa.

2.4. - Las horas de los miembros de la Comisión que se utilicen para el desempeño de su función tendrá el mismo tratamiento que las horas empleadas en las reuniones entre el Comité de empresa y la Dirección.

3. Comunicación a la Comisión.

3.1. - *Contenido de la comunicación.*

En las modificaciones en las que intervenga la Comisión se efectuará una comunicación escrita con los siguientes documentos:

Documento de puesto. Copia del fijado en el puesto de trabajo, en el cual se recogen las condiciones de establecimiento de la tarifa (definición del puesto, condiciones de trabajo, método operatorio, consignas, condiciones de recepción del producto, etc...).

Cuadro de tarifas. Copia del fijado en el puesto de trabajo, en el cual se recogen las condiciones de paga del operario (número de tarifa, designación, precio fijo tarifa, precio unitario, etc.).

Cuadro explicativo. A entregar únicamente a la Comisión y que tendrá los siguientes apartados:

- Razones que han originado la introducción o modificación de la tarifa.

- Diferencia entre el método antiguo y nuevo con cuantas explicaciones sean posibles (cambios tecnológicos que afectan al TU, implicaciones de los cambios en la seguridad, cambio de método operatorio, etc.).

Relacionado cada cambio con la variación en tiempo que origina.

- Especificaciones de los puntos siguientes:

* Producción de referencia.

* Nivel de valoración.

* % de variación necesario de producción para mantener la mismas GH.

* % de ocupación y coeficiente K.

3.2. - *Momento de la comunicación.* Una vez terminado el estudio de organización, se procederá a efectuar la comunicación a los operarios afectados por el estudio y a la Comisión, procurado que las dos comunicaciones se efectúen el mismo día, a ser posible.

- La comunicación a los operarios se efectuará en la forma habitual.

- La comunicación a la Comisión se hará por parte de S. P. y ORG., haciendo entrega de los documentos.

Después de la comunicación, la Comisión visitará el puesto afectado si lo estima conveniente.

CAPITULO IX *Disposiciones finales*

Primera. - *Denuncia del Convenio.* Este Convenio se prorrogará tácitamente por período de un año, si ninguna de las dos partes lo denunciase con un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se formalizará por escrito, estando legitimados para efectuarla: por parte social, el Comité de empresa, y por parte económica, la Dirección de la empresa.

Segunda. - *Partes contratantes.* El presente Convenio ha sido negociado entre representaciones del Comité de empresa y la Dirección de la misma.

Tercera. - *Comisión paritaria.* Con independencia de las atribuciones reconocidas a la jurisdicción correspondiente, se constituye una Comisión paritaria interpretadora del Convenio, que estará formada por 5 vocales de la representación de los trabajadores y 5 vocales de la representación de la empresa y sus correspondientes suplentes, de entre los que han intervenido en las deliberaciones del Convenio.

Cuarta. - *Disposiciones vigentes.* En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, así como en los usos y costumbres establecidos en la empresa.

Hallándose los comparecientes conformes con el texto del presente Convenio Colectivo de la empresa «Safen Michelin», de Aranda, lo suscriben en el lugar y fecha abajo expresada, acordando se eleve el mismo a la autoridad laboral competente, a los efectos legales, conforme a la legislación vigente.

Aranda de Duero, a 29 de noviembre de 1993. - Por la representación de los trabajadores. - Por la representación empresarial.

A N E X O S

Normativa para el disfrute de los días de resto de vacaciones (RV) y reducción de jornada (R. J.)

La presente normativa desarrolla y regula el contenido del artículo 19 del Convenio para 1994, donde dice que:

Los 5 días de reducción de jornada (R. J.) serán tomados a título individual por sistema de bloques conjuntamente con el resto de vacaciones (RV); su distribución será rotativa por orden de antigüedad, es decir, el trabajador que en el presente año le corresponde ser el primero en la elección, al año siguiente será el último en elegir y así sucesivamente, respetándose en todo caso, una marcha armoniosa y regular de las instalaciones.

Como norma general, se entenderá como «marcha normal y regular» de las instalaciones, la situación que permita mantener unos efectivos de personal constante durante todo el año a efectos de suplir las ausencias motivadas por el disfrute de resto de vacaciones y reducción de jornada. Este principio general, obliga a repartir por igual durante el año las ausencias por este motivo de un colectivo de trabajadores (equipo, taller, etcétera...), por medio de un calendario de bloques preestablecidos.

Procedimiento de disfrute.

Sin perjuicio del principio general establecido en el párrafo anterior, se aplicará el siguiente procedimiento:

- A los días de resto de vacaciones (RV) de los que disponga cada trabajador, se unen los días de reducción de jornada (R. J.) con objeto de delimitar el total de días a disfrutar individualmente.

- Se define como resto de vacaciones para todo el personal, el número de días de vacaciones que excedan de disfrutar 28 días naturales (4 semanas).

- El personal de cada equipo será ordenado por orden de antigüedad en fábrica. Caso de fecha idéntica de antigüedad se clasificará por orden alfabético.

- Se establecerá un calendario para elección de los días de disfrute por cada equipo según talleres.

- Se establece como límite de ausencia por este motivo en una misma fecha la aplicación del siguiente criterio general:

$$\frac{N.º \text{ de operarios del equipo} \times (n.º \text{ de RV} + N.º \text{ de R. J.})}{N.º \text{ de días de trabajo del equipo/año}}$$

- La elección de las fechas se hará por rango de antigüedad según la clasificación definida anteriormente, en sistema de rotación de forma que el que ha elegido el primero en una ocasión lo haga en último lugar en la siguiente ronda y así, sucesivamente. Como regla general, esta elección deberá hacerse formando dos bloques, de tres días el primero y el resto en el segundo bloque, siempre que en el momento de la elección haya suficientes huecos junto a la fecha o fechas preferidas.

- Se establecen bloques predeterminados de tres días durante el período vacacional. Estos bloques serán de uno o dos días en la semana de septiembre, en la que coincidan las fiestas locales y en cualquier otro bloque que, siendo de tres días, uno de ellos sea festivo o día x.

- La elección fuera de la zona de bloques predeterminados se realizará por fechas naturales consecutivas.

- Para determinar las fechas «naturales» de principio y fin de cada bloque se considerarán solamente los días laborables en los cuales el personal se hubiese tenido que presentar al trabajo.

* Lo domingos, festivos, sábados de los sistemas de trabajo que no sea el 4 x 8, días libres, recuperación domingos, DNP del 4 x 8, no se considerarán como días de disfrute.

- Si el operario requerido para la elección manifestara no tener definido su período de disfrute, se le reservará durante 24 horas su orden de preferencia, posteriormente pasará a ocupar el orden a que se hubiera llegado en el momento que desee definir sus fechas.

- Cualquier cambio de equipo o taller que se realice una vez definido por el operario el período de disfrute, le será respetado éste o cambiado a su elección si el calendario de su nuevo equipo lo permite.

Las normas anteriores no impiden que, respetando la regla de la marcha regular y armónica de las instalaciones, así como la de no perjudicar a un tercero, se puede permitir cualquier cambio de la planificación inicial a raíz de un acuerdo entre un operario y el Jefe de Equipo o entre dos operarios.

CALENDARIO - 1994

Mes	N.º de días	LABORABLES			Domingo	DIAS FESTIVOS	
		Lunes a viernes	Sábados	Otros		N.º	Festividad
Ene	31	20	4	—	5	2	1 - Año Nuevo 6 - Reyes
Febrero	28	20	4	—	4	—	
Marzo	31	22	3	—	4	2	19 - San José 31 - Jueves Santo
Abril	30	20	3	—	4	3	1 - Viernes Santo 2 - Sábado Santo 23 - Comunidad Castilla
Mayo	31	22	4	—	5	—	
Junio	30	22	4	—	4	—	
Julio	31	20	5	—	5	1	25 - Santiago
Agosto	31	22	4	—	4	1	15 - Asunción
Septiembre	30	20	4	—	4	2	12 - Fiesta Patronal 13 - Fiesta Patronal
Octubre	31	20	5	—	5	1	12 - Fiesta Hispanidad
Noviembre	30	21	4	—	4	1	1 - Todos los Santos
Diciembre	31	20	5	—	4	2	6 - Constitución 8 - Inmaculada
TOTALES	365	249	49	—	52	15	

DEL SISTEMA 4 x 8

CALENDARIO DE TRABAJO 1.994

		E N E R O																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A																																
B			2	2	2				1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
C			1	1	4				4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
			3	3	3			3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3
			4	4	1				2	2	3	3	4	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	1	1	1	2	2	3	3	4	4

		F E B R E R O																											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
A	2	2	4	1				1	1	1	1	4			4	4	4	3	3	3	3	2	2						
B	1	4	4	1				4	3	3	3	3			3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1				
C	3	3	3	3				2	2	2	2				1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4				
	4	1	1	2	2			3	3	4	1	1			2	3	3	4	4		1	1	2	3	3				

		MARZO																															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	2	2	2	1									4	4	4	4	3					3	3	3	2	2			2	2			
B	1	4	4	1				4	4	3	3	3		3	3	2	2					2	2	1	1	1			1	1	4		
C	3	3	3	3				2	2	2	2	2		1	1	1	1						4	4	4	4	4		3	3	3		
D	4	1	1	2	2			3	3	4	1	1		2	2	3	3	4					1	1	2	2	3	3	4	4	1		

A B R I L																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A				4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3					3	3	3	4	4	
B				2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4					4	4	2	2	2	2	
C				3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2				1	1	1	1	1	
D				1	1	2	2	4	4	3	3	1	1	2	2	2	4	4	3	1	1					2	2	4	4	3	3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1						1	1	1	1	3	3		3	3	3	4	4			4	4
B	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3						3	3	4	4	4		4	4	2	2	2	2			2	2
C	3	3	3	3	3					4	4	4	4			2	2	2	2	2	2		1	1	1	1	1			3	3
D	1	1	2	2	4			3	3	1	1	2	2			4	4	3	3	1	1		2	2	4	3	3			1	1

[illegible]

		JULIO																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	1	1		3	3	3	3	3				2	2	2	2	2	2		4	4	4	4	4				3	3	3	3		
B	3			2	2	2	2	2				4	4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3			2	2	2	2		
C	2	X		4	4	4	4	X				3	3	3	3	3	X		2	2	2	2	2	X			4	4	4	4	X	
4	4		1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1

[illegible][illegible]

		O C T O B R E																															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1			1	1	1	1	2	2			
B	3	3	3	4	4	4								1	1	1	1	1	2	2	2	2	2		2	2	3	3	3	3			
C	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4				
D	1	4	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	3	2	2	1	1	1	4			3	3	2	2	1	1			4

		NOVEMBRE																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A		2	2	3	3			3	3	3	3	4	4			4	4	4	4	1	1		1	1	1	1	2	2		2	2	2
B		4	4	4	4			4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
C		1	1	1	1			2	2	2	2	2	2			3	3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
D		3	3	2	2			1	1	4	4	3	3			2	2	1	1	4	4		3	3	2	2	1	1	4	4	3	3

		D I C I E M B R E																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	2 3 3			3			3			4	4		4	4	4	1	1			1	1	1	1	2	V			2	2	2	3	V
B	4 4 4									1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	V				3	3	4	4	V
C	1 1 1									2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	V				1	1	1	1	V
3 2 2				1		4				3	3	3	2	2	1	1	4	4		3	3	2	2	1	V			4	3	3	2	V

HORARIO Y SISTEMA DE TRABAJO DEL ECONOMATO - 1994

Horario de trabajo :

De lunes a viernes:

Mañana.- De 8 a 13 horas

Tarde.- de 16,30 a 19,30 horas

Sábados:

Mañana.- de 9 a 13 horas

Calendario de descansos y vacaciones :

D.- Domingos

F.- Festivos

X.- Cierre de instalaciones

1-2-3-4.- Equipos a efectos de vacaciones y DL

0.- Días 24 y 31 de Diciembre

DIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
MES																																
ENERO	F	D			F				D	1	1				D	2	2						D	3	3					D	4	
FEBRERO	4					D	1	1					D	2	2					D	3	3					D	4				
MARZO	4					D	1	1					D	2	2				F	D	3	3					D				F	
ABRIL	F	F	D	4	4					D	1	1					D	2	2				F	D	3	3						
MAYO	D	4	4					D	1	1					D	2	2												D	4	4	
JUNIO																																
JULIO	V4	V4	V4	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	X	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	V1	
JULIO	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	D	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	
AGOSTO																																
AGOSTO	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	V2	
SEPTIEM.			X	D						X	D	F	F				X	D						X	D	-1	1					
OCTUBRE		D	2	2					D	3	3	F				D	4	4					D	1	1					D	X	
NOVIEMB.	F	2	2			D	3	3					D	4	4					D	1	1						D	2	2		
DICIEMB.				D	X	F		F				D	3	3				D						0	D						0	

- Este sistema de trabajo permite el disfrute de 12 a 13 días en forma de DL y de manera determinada en lunes y martes.

- Los días correspondientes al resto de vacaciones (RV) y reducción de jornada (RJ) se disfrutarán como establece la normativa al efecto, a excepción del periodo de verano que sólo se podrán disfrutar los lunes y martes.

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

DELEGACION PROVINCIAL DE ECONOMIA Y HACIENDA DE BURGOS

Sección de Patrimonio del Estado

De conformidad con lo previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo, artículo 80.3 de la anterior y 59.4 de la actual, se notifica, por este medio, a los interesados, como propietarios colindantes, cuyos domicilios se ignoran, el precio de tasación de las fincas, objetos de los expedientes de enajenación directa, por razón de colindancia, cuya relación se detalla a continuación, para que en el plazo de treinta días, a tenor de lo dispuesto en el artículo 144 del vigente Reglamento para la aplicación de la Ley del Patrimonio del Estado, manifiesten por escrito su decisión al respecto, y, en su caso, de aceptar la propuesta, acompañen a su escrito resguardo acreditativo de haber depositado en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales, a disposición del Director General del Patrimonio del Estado o del Delegado Provincial de Economía y Hacienda, si el precio de tasación no excediere de 250.000 pesetas, la cuarta parte de dicho precio.

Exp. R. G.	Municipio	Polígono	Parcela	Pago	Superficie (Has.)	Valor ptas.	Interesados
47/89	Cameno	3	15	Los Cascajos	0,5220	208.800	Antonio Amigo Martínez
184/89	Villaverde del Monte	11	598	Hoyo Muerto	0,5100	114.600	Hermanos Valdivielso
166/89	Rubena	—	282	Valdego	0,2920	90.625	Patrocinio Sagredo y Rómulo Díez
189/92	Frías	1	83	Molares	0,1920	57.600	Segundo Amor Paredes
9/89	Las Vesgas	1	20	Verezal	0,3060	61.320	Daniel Fernández Oña y Cecilia Larreategui Achiaga
10/89	Las Vesgas	2	103	Puentalval	0,2080	62.400	Rosa Gómez del Hoyo y Fermín Plaza Oña
16/75	Cericedo	26	19	El Capón	0,9826	294.780	Angela Ocio Samaniego y Andresa Barrasa Zaldívar
18/89	Barbadillo del Mercado	1	3	Las Velachas	2,7120	352.560	Hermanos Peña Olalla
20/89	Barbadillo del Mercado	2	56	Los Tomillares	1,2070	337.960	Herederos de Pedro González
183/92	Frías	4	446-4	Bujarro	0,1480	44.400	Hnos. Frías Barrero o Barredo: José Luis, Pilar y Nieves

Burgos, 11 de enero de 1994. - El Jefe de la Sección, Valeriano Ríos Santos.

308.-3.000

ANUNCIOS URGENTES

Ayuntamiento de Aranda de Duero

Resolución del Ayuntamiento de Aranda de Duero, por la que se convoca concurso para la adjudicación de la explotación del bar sito en la calle Pedro Sanz Abad.

Por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 13 de enero de 1994, ha sido aprobado el pliego de cláusulas administrativas que han de regir el concurso, para la adjudicación de la explotación de un bar en la calle Pedro Sanz Abad (Parque de Santa Catalina), de esta localidad, el cual se expone al público por plazo de ocho días, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que puedan presentarse reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia concurso si bien la licitación se aplazará en el supuesto de que se formulen reclamaciones contra el pliego de condiciones.

Objeto de la licitación: Adjudicación mediante concurso de la explotación del bar sito en la calle Pedro Sanz Abad.

Tipo de licitación: Sin tipo de licitación.

Duración de la concesión: Seis años.

Exposición del expediente: En la Secretaría del Ayuntamiento, Servicio de Contratación, todos los días laborables, durante las horas de oficina, quedando exceptuado el sábado.

Fianza: Definitiva, 300.000 pesetas.

Plazo y lugar de presentación de las proposiciones: En la Secretaría del Ayuntamiento, en horas de oficina, de 9 a 14

horas, durante el plazo de 20 días hábiles, contándose a este efecto la última publicación en los Boletines de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y de la provincia de Burgos.

Apertura de proposiciones: La apertura de proposiciones de la oferta económica tendrá lugar en el Salón de Actos del Ayuntamiento, a las 13 horas del día siguiente hábil después de la finalización del plazo de presentación de proposiciones.

Modelo de proposición:

Don, vecino de, provincia de, con domicilio en, número, piso, D. N. I. número, de fecha, en nombre propio (o en su caso: «en nombre y representación que acredite con de de de estado y profesión»), en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar, enterado del pliego de condiciones económico-administrativas para la adjudicación de la explotación de bar sito en calle Pedro Sanz Abad, s/n., de Aranda de Duero, antecedentes todos que ha examinado, conoce perfectamente y acepta íntegramente. Se comprometo en nombre propio (o en el de la representación con que interviene) a la explotación del servicio indicado, con sujeción estricta a cuanto establecen los documentos indicados y se estipula en las normas generales de aplicación, por la cantidad pesetas (en letra).

(Lugar, fecha y firma).

Aranda de Duero, 24 de enero de 1994. - La Alcaldesa, Leonisa Ull Laita.

576.-16.720

Sección de Obras y Urbanismo

Don Juan Carlos Escorial Esteban, ha solicitado de este Ayuntamiento, licencia municipal de apertura de nave, sita en el Polígono Industrial «Allenduro», parcela 138, para dedicarla a la actividad de comercialización de pescado.

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 30.2, apartado a) del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas de 30 de noviembre de 1961, se abre un período de información pública por término de diez días, para que puedan formularse exposiciones o alegaciones, individuales o colectivas, tanto de oposición como de modificación o rectificación.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina, en la Oficina de Obras y Urbanismo, sita en la calle Postas, número 10-2.º, de esta villa.

Aranda de Duero, a 18 de enero de 1994. - La Alcaldesa, Leonisa Ull Laita.

486.-7.600

Ayuntamiento de Piérganas

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión de 14 de enero de 1994, el proyecto de contrato de préstamo con la Caja de Cooperación Municipal de la Excm. Diputación Provincial de Burgos, cuyas características son:

Importe de préstamo. - 3.500.000 pesetas.

Finalidad. - La financiación de obras incluidas en los Planes de la Excm. Diputación Provincial: Reforma de edificio destinado a Casa Consistorial y otros servicios, obras de pavimentación, obras de captación de aguas y adquisición del edificio de la Casa Consistorial.

Plazo de amortización: De 10 años (según bases previas del contrato).

Tipo de interés: Del 8% anual o interés básico del Banco de España (según bases previas del contrato).

Préstamos concertados con anterioridad: Ninguno.

Carga financiera prevista para el primer año de amortización: Inferior al 25%.

Quedan afectados en garantía de la operación los ingresos de esta Entidad procedentes de los impuestos directos en los ejercicios económicos de amortización del préstamo.

El acuerdo se expone al público en la Secretaría de esta Corporación a efectos de reclamaciones por plazo de quince días a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, dentro de cuyo plazo pueden presentar en la Secretaría las reclamaciones que consideren oportunas dirigidas al Pleno de este Ayuntamiento.

En Piérganas, a 14 de enero de 1994. - El Alcalde, Vicente Díez Arnáiz.

487.-6.000

Ayuntamiento de Alfoz de Quintanadueñas

En ejecución de lo acordado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria de 29-12-93, se anuncia subasta para enajenación de una parcela de terreno, a tenor de lo siguiente:

Objeto. - Enajenación por compraventa de una parcela de terreno de propiedad municipal, en Quintanadueñas, al sitio de «El Manto de los Cascajos», clasificada «suelo apto para urbanizar», de 16.553,40 m.², según inscripción y de 16.990 m.² según medición. Inscrita al folio 22, libro 27, tomo 3.670, finca número 1.822, inscripción 3.ª.

Autorización. - La enajenación de que se trata se halla autorizada por el órgano competente al efecto.

Uso y destino de la parcela. - Con la clasificación antedicha, su uso es el de residencial, con destino a la construcción de un grupo de 38 viviendas unifamiliares, dotadas de todos los servicios exigibles, bajo algún régimen de protección pública, que comprende tanto las de precio tasado como otras que pudieran reglamentarse, todo lo cual será objeto del Plan Parcial correspondiente.

Plazos. - En este aspecto las partes contratantes se someten a los fijados en el pliego de condiciones correspondientes y de forma expresa a los señalados en la condición 7.ª del mismo.

Publicidad. - La documentación contractual podrá examinarse en la Secretaría Municipal, desde la inserción de este anuncio hasta el término de presentación de proposiciones.

Tipo de licitación. - Resultante de la valoración del terreno, se halla fijado en cuarenta y siete millones quinientas mil pesetas (47.500.000 pesetas), al alza, que comprende únicamente el valor de la parcela, excluido cualquier otro concepto.

Garantías. - Con independencia de otras exigibles conforme a derecho, se hallan fijadas las siguientes:

- Provisional: Para optar a la subasta, en el 2% del tipo de licitación.

- Definitiva: En el 4% del precio de adjudicación.

Forma y plazos de pago. - El importe del precio de adjudicación se abonará en dos plazos: El primero, del 50%, en el de 30 días naturales siguientes a la notificación de la adjudicación definitiva, y el segundo, del otro 50%, dentro del año natural, de fecha a fecha, desde dicha notificación, debiendo quedar afianzado el pago de este segundo plazo, mediante aval bancario suficiente, con anterioridad a formalizar la escritura de compraventa.

Proposiciones. -

1. - Con cumplimiento de las formalidades señaladas en el pliego de condiciones, estarán constituidas por dos sobres:

- Sobre núm. 1: «Documentación general». - Contendrá la exigida en la condición 8.ª de referido pliego.

- Sobre núm. 2: «Oferta económica». - Ajustada al modelo que al final se inserta, se presentará contenida en este sobre.

2. - Del modo anteriormente indicado, se presentarán en el Registro del Ayuntamiento hasta las trece horas del vigésimo día hábil, contado a partir del siguiente al de la última de las inserciones de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado», en el de Castilla y León o en el de la provincia.

Modelo de proposición:

Don, mayor de edad, residente en, y domicilio en (calle, plaza, etc.), y D. N. I. número, expedido en el (fecha), con capacidad para contratar, bajo su responsabilidad y en nombre propio (si actúa por representación consignará quién le otorga el mandato y el poder que acompañe), enterado de la subasta convocada por el Ayuntamiento de Alfoz de Quintanadueñas, anunciada en el «Boletín Oficial» de, número, de fecha para la enajenación de una parcela a sitio de «El Manto de los Cascajos», clasificada como suelo apto para urbanizar, así como de las condiciones y documentos de enajenación, todo lo cual conoce y acepta, se compromete a adquirir la propiedad en la cantidad de pesetas (en letra), lo que supone un alza sobre el precio de licitación, e igualmente se obliga a cumplir el resto de condiciones urbanísticas.

(Lugar, fecha y firma del licitador o representante).

Apertura de pliegos. - Se desarrollará conforme a lo previsto en el pliego de condiciones, una vez finalizado el plazo hábil de presentación de proposiciones, inmediatamente después de lo que se extenderá acta.

Alfoz de Quintanadueñas, 25 de enero de 1994. - El Alcalde, Pedro Gutiérrez.

488.-26.600