



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

<b>SUSCRIPCIÓN</b> Anual ..... 9.412 ptas. Semestral ..... 5.408 ptas. Trimestral ..... 3.250 ptas. Ayuntamientos ..... 6.812 ptas. (I. V. A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS  <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo  ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 110 pesetas      —:      De años anteriores: 220 pesetas	<b>INSERCIÓNES</b> 190 ptas. por línea (DIN A-4) 125 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: recargo 100%
<b>FRANQUEO CONCERTADO</b> Núm. 09/2		Depósito Legal BU - 1 - 1958
<b>Año 1997</b>	<b>Viernes 28 de noviembre</b>	<b>Número 228</b>

### PROVIDENCIAS JUDICIALES

#### ARANDA DE DUERO

##### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

###### *Cédula de emplazamiento*

En virtud de lo acordado la señora Juez de Primera Instancia número dos de Aranda de Duero, en providencia dictada en el día de hoy, en juicio de menor cuantía número 273/97, seguido a instancia del Ayuntamiento de Coruña del Conde, contra doña María Dolores, doña María Teresa, don Andrés Aguilar Aldea y contra doña María Encarnación y don Julio Aguilar Esteban, sobre acción declarativa de dominio, por la presente cédula se emplaza a doña María Dolores, doña María Teresa y don Andrés Aguilar Aldea, cuyos domicilios son desconocidos, a fin de que en el plazo improrrogable de diez días, comparezcan en los autos referenciados, mediante Abogado y Procurador, concediéndoseles otros diez días para que conteste a la demandada, con apercibimiento de que, si no lo verifican, les parará el perjuicio a que hubiera lugar en derecho, haciéndole saber que en la Secretaría de este Juzgado tienen a su disposición las copias de la demanda y documentos presentados.

Dese traslado de la demanda a la esposa del demandado, cuyos datos se desconocen, a los solos efectos del artículo 144 del Reglamento Hipotecario.

Y para que conste y sirva de emplazamiento en forma legal a los demandados, doña María Dolores Aguilar Aldea, doña María Teresa Aguilar Aldea y don Andrés Aguilar Aldea, expido el presente en Aranda de Duero, a 11 de noviembre de 1997. — El Secretario (ilegible).

10608.-3.800

#### VILLARCAYO

##### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

###### *Cédula de notificación*

En el procedimiento verbal 518/95, seguido en el Primera Instancia e Instrucción número uno de Villarcayo, a instancia de Tomás Molinuevo Diego, contra Blas González, entidad mer-

cantil Blas Gon, S.A., y Cia. de Seguros Grupo Vitalicio sobre verbal, se ha dictado la sentencia que, copiada en su encabezamiento y fallo, es como sigue:

Sentencia número 159/97.

En Villarcayo, a 24 de junio de 1997. — El señor don Santos Puga Gómez, Juez Stto. del Juzgado de Primera Instancia e instrucción número uno de Villarcayo y su partido, habiendo visto los presentes autos de verbal 518/95 seguidos ante este Juzgado, entre partes, de una, como demandante, don Tomás Molinuevo Diego, mayor de edad, viudo, industrial y vecino de Frías (Burgos), con D.N.I. 13.272.809, con Procurador doña Margarita Robles Santos y Letrado señor don Juan María Arrimadas Saavedra, y de otra como demandado D. Blas González, mayor de edad, don domicilio en avenida Castilla, 67, de Aranda de Duero (Burgos) en situación procesal de rebeldía, contra entidad mercantil Blas Gon, S.A., con domicilio social en Fresnillo de las Dueñas (Burgos) con C.I.F. A-09052598 y Cia. de Seguros Grupo Vitalicio, con procuradora doña Montserrat González González y Letrado señor don Angel Ariznavarreta, y contra Miguel Sanz Martín, mayor de edad, casado y vecino de Burgos, calle Obispo Don Mauricio, 1, en situación procesal de rebeldía, sobre reclamación de cantidad, fallo:

Que debiendo estimar totalmente la demanda interpuesta por el Procurador señora Robles Santos, en nombre de don Tomás Molinuevo Diego, contra don Miguel Sanz Martín, en rebeldía, y contra «Grupo Vitalicio» y Transportes y Construcciones Blas Gon, S.A., representado aquél por el Procurador señora González González, y contra Blas González, en rebeldía, debo condenar y condeno a los demandados a que abonen a la parte actora, de forma solidaria, la suma de 301.651 Ptas., dicha cantidad se verá incrementada con el interés que se recoge en el Fundamento Jurídico Tercero de la presente resolución. Así como les condeno al pago de las costas causadas en la presente instancia.

Así como debiendo desestimar como desestimo plenamente la demanda interpuesta por la Procuradora señora González González, en nombre de Transportes y Construcciones Blas Gon, S.A., contra don Tomás Molinuevo, y contra «Mapfre Seguros», representados por la Procuradora señora Robles Santos, debo absolver y absuelvo a los demandados de todas las pretensiones contra ellos deducidas. Todo ello con expresa imposición de costas a la actora.

Contra esta resolución cabe recurso de apelación que se interpondrá por escrito ante este Juzgado en término de quinto día.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y con el fin de que sirva de notificación en forma a los demandados Blas González y Miguel Sanz Martín, extiendo y firmo la presente en Villarcayo, a 13 de noviembre de 1997. El Juez (ilegible). El Secretario (ilegible).

10611.-10.450

## ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

### DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

#### Oficina Territorial de Trabajo

##### Unidad de Relaciones Laborales

Resolución de fecha 11 de noviembre de 1997 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo perteneciente a la empresa Unión Española de Explosivos, S.A., para la fábrica de Páramo de Masa (Burgos) código convenio 0900642.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Unión Española de Explosivos, S.A., para la fábrica de Páramo de Masa (Burgos), suscrito por la dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores el día 23-10-97 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, con fecha 10-11-97.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo n.º 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y según lo establecido en el Real Decreto 831/95 de 30 de mayo (B.O.C. y L. 6-7-95) sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), y en el Decreto 46/96 de 29 de febrero (B.O.C. y L. 5-3-96) sobre atribución de funciones en materia de trabajo, acuerda:

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

Segundo.- Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, 11 de noviembre de 1997. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

\* \* \*

### CONVENIO COLECTIVO DE UNION ESPAÑOLA DE EXPLOSIVOS PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE PARAMO DE MASA (BURGOS) 1997-1998

#### ARTICULO 1.- OBJETO Y AMBITO FUNCIONAL

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

#### ARTICULO 2.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a la Fábrica de Páramo de Masa (Burgos) de Unión Española de Explosivos, S.A.

#### ARTICULO 3.- AMBITO PERSONAL

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

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

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

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

#### ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1998. Llegada esta fecha se producirá la denuncia automática del mismo sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes.

Las negociaciones del nuevo Convenio se iniciarán dentro de los meses de enero de 1999, salvo que la Comisión Mixta decida otra cosa.

#### ARTICULO 5.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Todas las estipulaciones contenidas en el Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo organizativo e indivisible.

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

#### ARTICULO 6.- COMPENSACION Y ABSORCION

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

#### ARTICULO 7.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

#### ARTICULO 8.- REGIMEN DE TRABAJO

El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberá adaptarse a las necesidades que en cada

momento requiera el sistema productivo por razones técnicas o de mercado, pudiéndose implantar los relevos que sean necesarios para cubrir dichas necesidades, modificar el régimen de trabajo y acoplar al personal a los diferentes sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de Trabajo o que pudieran pactarse con este motivo.

Para ello la Dirección informará, justificará y debatirá con la Representación de los Trabajadores, las adaptaciones del régimen de trabajo que pretende implantar, especificando las necesidades de producción, las medidas a tomar, personal afectado y la duración de estas medidas, con un preaviso de nueve días naturales, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva. En caso de discrepancia grave entre la Representación de los Trabajadores del Centro de Trabajo y la Dirección se podrá acudir a la Autoridad Laboral competente, sin perjuicio de la efectividad de las medidas adoptadas, siempre que se trate de sistemas de trabajo y horarios existentes en el Centro de Trabajo. Una vez que desaparezcan los hechos que justifiquen estas medidas se volverá a la situación anterior, salvo pacto en contrario. Si durante la vigencia temporal de estas medidas se justificara alguna alteración o modificación de su duración o alcance se procederá a lo previsto en este artículo.

#### ARTICULO 9.- COBERTURA DE VACANTES

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

#### ARTICULO 10.- ASCENSOS

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

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

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

Los puestos considerados de confianza son los siguientes:

- Analista de Proceso de Datos.
- Delegado de Ventas.
- Cajero.
- Secretaria de Relaciones Industriales.
- Chófer de Dirección.
- Secretaria de Dirección.
- Telefonista-Recepcionista.
- Secretarías/as del Departamento de Producción.

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

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

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

#### CONVOCATORIAS

Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud, se darán a conocer al personal mediante publicación en

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

#### COMPOSICION DEL TRIBUNAL

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

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

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

#### PUNTUACION

La puntuación de las pruebas, que podrán adoptarla en el Centro de Trabajo por acuerdo expreso entre su Dirección y los representantes legales de los trabajadores se realizará sobre un máximo de cien puntos de la forma siguiente:

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

#### PROVISION DE VACANTES

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

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

En el supuesto de que no hubiera superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, la Empresa podrá optar

entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal ajeno al Centro de Trabajo.

Para cubrir mediante ascensos las vacantes que se puedan producir en los puestos de Administración de Personal, Encargados y Contramaestre, se seguirá el procedimiento de Concurso-Oposición ya descrito, si bien entre todos los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apto, la Dirección designará a aquél que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenido.

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

#### ARTICULO 11.- TRABAJOS DE DIFERENTE CATEGORIA

NORMAS REGULADORAS PARA CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO:

1.- Categoría Superior: En caso de necesidad la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a trabajos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario primitivo. El período de ocupación de un puesto de categoría superior, no deberá tener una duración que sobrepase los ochenta días laborables ininterrumpidos o ciento veinte días laborables durante veinticuatro meses, cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por el único procedimiento establecido en el artículo 10 (ascensos), quedando anulado cualquier otro acuerdo anterior.

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

2.- De igual o inferior categoría: Se aplicará lo siguiente:

a) Cuando por ausencias ocasionales o averías en las instalaciones en el curso de la jornada laboral, un operario fuera destinado a ocupar un puesto diferente del suyo habitual, se le garantizarán todas las remuneraciones propias del puesto que normalmente venía desempeñando.

b) Cuando por reorganización del sistema práctico de trabajo motivado por averías prolongadas, parada temporal de las instalaciones o necesidades de fabricación se traslade a un operario a distinto puesto del suyo habitual, se le mantendrán los conceptos salariales de Sueldo Base, Plus Calidad y Prima, percibiendo el Riesgo del nuevo puesto ocupado.

Para dichos traslados, se atenderá al orden de antigüedad de los operarios, en los puestos de trabajo de las secciones afectadas, siguiendo el orden por los siguientes criterios:

- 1.º - Antigüedad en el Puesto.
- 2.º - Antigüedad en la Sección Productiva.
- 3.º - Antigüedad en el Departamento.
- 4.º - Antigüedad en Fábrica.
- 5.º - Antigüedad en la Empresa.

A estos efectos, todas las máquinas encartuchadoras se considerarán como un único puesto.

#### ARTICULO 12.- GARANTIAS DE PUESTOS DE TRABAJO

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

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

#### ARTICULO 13.- CAMBIOS DE PUESTO POR RAZON DE ENFERMEDAD

Las personas a las que se les determine una enfermedad incompatible con la manipulación de determinadas materias utilizadas en la fabricación de explosivos, y que por tal motivo deban ser trasladadas a otros puestos de trabajo compatibles con su enfermedad, mantendrán en cuanto a sus retribuciones, las percepciones fijas que resulten más favorables entre las de su antiguo puesto y la correspondiente al nuevo; respecto a las percepciones variables serán siempre las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo. Los Servicios Médicos de la propia Empresa serán los que determinen y controlen las citadas enfermedades. La Dirección de la Empresa comunicará a la Representación de los Trabajadores el cambio de puesto de trabajo, y de acuerdo entre las partes, se procederá al cambio sin necesidad de tener que hacer Concurso-Oposición. La Empresa dará la formación necesaria, para la adaptación al nuevo puesto, siendo al cabo de un cierto tiempo, reestudiado el tema y comprobado el desempeño y adaptación de la persona al nuevo puesto.

#### ARTICULO 14.- SERVICIO MILITAR

El personal fijo que lleve un año o más al servicio de la Empresa al ingresar en el servicio militar o sustitutorio tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de 30 días de Sueldo Base, Complemento de Antigüedad y Plus de Calidad o Plus de Convenio. La incorporación a filas para prestar el servicio militar o sustitutorio con carácter obligatorio/voluntario por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o sustitutorio y 30 días más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

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

#### ARTICULO 15.- PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos. Caso de que estos tres días coincidiesen con tres días inhábiles a efectos de registro, se prolongará un día hábil más. Esta situación deberá ser justificada en su momento.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos del trabajador o de su cónyuge, y de los hermanos políticos del trabajador. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento que supere la provincia de Burgos y limítrofes de su residencia habitual, el plazo será de cuatro días naturales.

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

En los casos previstos de enfermedad grave, se hace obligatoria la comunicación al Dpto. de Relaciones Industriales, o al propio Dpto. correspondiente. En casos de urgencia, se intentará comunicar y justificar lo antes posible la ausencia en cualquiera de ambos Dptos.

La justificación para tener derecho al permiso retribuido en los supuestos contemplados en el Artículo 15, en los apartados de enfermedad grave de familiar, se harán por medio del parte médico, que especificará la gravedad, o por el informe asesor que el Médico de Empresa facilitará a Relaciones Industriales. De existir discrepancia en algún caso, se estudiará en el seno de la Comisión de Absentismo.

d) Un día natural por hospitalización del cónyuge, padres, hijos y hermanos del trabajador, que no serán acumulables con el supuesto c) de este artículo, y que deberán ser justificados por el parte de hospitalización del familiar.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que deberá ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento que supere la provincia de Burgos y limítrofes, de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días naturales.

f) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1 del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

El preaviso para la asistencia a consulta médica deberá hacerse si es con cita previa, al menos con 24 horas, y en caso contrario, lo antes posible, para tener tiempo de organizar su traslado con el menor tiempo de pérdida, por lo que lo comunicará a su Departamento, quien con el Departamento de Relaciones Industriales coordinarán la forma del transporte.

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

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

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

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

En cuanto a los casos previstos en los apartados a, b, c, y e, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Se entenderá por salario real en jornada ordinaria al salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas

ordinarias. No se computan percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo, horas extraordinarias, doblajes, llamadas), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, plus distancia, desplazamientos, kilometraje).

## ARTICULO 16.- CONCEPTOS ECONOMICOS

### A) Evolución de las retribuciones:

Con efectos del 1 de enero de 1997, las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 1996 se incrementarán un 2,60%, a excepción de las Horas Extraordinarias, que se regirán por lo dispuesto en el apartado B) de este artículo, así como la Antigüedad que se regirá por lo dispuesto en los apartados C) y D) de este artículo.

Para el año 1998, las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 1997 se incrementarán en un 2,30%.

### B) Horas Extraordinarias:

A partir del 01 de octubre de 1997 los valores de las horas extraordinarias son los que figuran en las tablas adjuntas. Estas tablas se incrementarán durante 1998 en el porcentaje pactado para dicho año.

Con el objeto de disminuir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, se fomentará su compensación mediante descansos.

### C) Antigüedad-96:

Los trabajadores fijos en plantilla a 31 de diciembre de 1996 y que continúen en la plantilla en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio, devengarán en las fechas que correspondan el tramo de antigüedad en que se encontraban a dicha fecha, aplicándose la tabla anexa para 1997 y para 1998 el incremento pactado sobre los valores de dicha tabla.

Después de cumplido dicho nuevo tramo, todos los trabajadores afectados, según el párrafo anterior y mientras permanezcan en plantilla de la Empresa, podrán seguir devengando otros tramos de antigüedad en la forma prevista, con el límite en todo caso, de dos trienios y cuatro quinquenios, salvo lo que pueda afectar al párrafo anterior.

El valor económico de cada tramo de antigüedad citado, será el que figure en las tablas anexas, mientras haya trabajadores en activo que les pueda afectar esta medida «ad personam» y por tanto transitoria, incluyéndose en un concepto salarial denominado «Antigüedad-96».

Este concepto de «Antigüedad-96» es incompatible con el nuevo sistema de Antigüedad a que se refiere el apartado siguiente.

### D) Antigüedad:

El concepto salarial de «antigüedad» modifica su forma de devengo y cuantías con efectos desde 1 de enero de 1997 para el personal fijo, cuyo ingreso se haya producido a partir de esa fecha, y que no este cobrando por el sistema de Antigüedad-96 «ad personam» de la siguiente manera:

Máximo de antigüedad a devengar: Dos trienios y un quinquenio.

Valor del trienio: 43.500 Ptas. brutas anuales.

Valor del quinquenio: 87.000 Ptas. brutas anuales.

Esta antigüedad figura en las tablas adjuntas de salarios.

Para el año 1998 se incrementarán los valores citados en el porcentaje pactado para dicho año.

A partir de la entrada en vigor del Convenio, cuando un trabajador que haya prestado sus servicios como eventual, bajo cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, pase a fijo de plantilla, en ese momento se le tendrá en cuenta la experiencia acumulada en la Empresa en los últimos cuatro años a los efectos de reconocerle los devengos por antigüedad de este apartado D).

## E) Beneficios Extrasalariales:

## 1.- FONDO AYUDA ATENCIONES SOCIALES:

Se mantiene el fondo de 500.000 Pts. (quinientas mil), para ayudas a reparación de viviendas u otras atenciones sociales, gestionado por la Empresa, aunque su concesión se hace por ambas representaciones, según las solicitudes y el fondo existente, con los siguientes condicionantes:

1.º - El interés aplicable a cada préstamo se acordará a primeros de año por ambas representaciones, con una vigencia del mismo de todo el año en curso, según los criterios que estén vigentes en ese momento.

2.º - Antes de poder recibir un préstamo nuevo se deberá haber liquidado el anterior.

3.º - Se deberá justificar la necesidad del mismo.

4.º - Se dará preferencia, en función de la necesidad y del tiempo que se lleve sin haber recibido otro.

2.- COMEDORES: Cuando por alguna causa se necesite o se acuerde cambiar de contrata para el comedor de Fábrica, antes de efectuar la nueva contratación, la Dirección explicará al Comité de Empresa las ofertas presentadas y las razones que han determinado la posible elección. Oída la Representación de los Trabajadores se tomará la decisión.

3.- TRANSPORTE DE PERSONAL: Se incluyen en este apartado los gastos de transporte del personal a la fábrica por cuenta de la Empresa.

4.- PREMIOS DE FIDELIDAD, ACTOS HEROICOS Y MERITORIOS, AYUDA A ESTUDIOS, BECAS AL PERSONAL Y AYUDA A MINUSVALIDOS: Se estará a la política general de la Empresa para estos temas.

## ARTICULO 17.- TABLAS SALARIALES

En las tablas salariales que figuran en el Anexo I se especifican todos los conceptos retributivos del presente Convenio Colectivo.

## ARTICULO 18.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada anual máxima para todos los trabajadores de este Centro de Trabajo será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo en el puesto de trabajo. A los efectos del párrafo anterior, no se considerarán como horas de trabajo efectivo el tiempo asignado al descanso del bocadillo o cualquier otra concesión respecto a la jornada teórica que disminuya el tiempo efectivo de trabajo.

## ARTICULO 19.- JORNADA PERSONAL TALLER

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

En estos casos la compensación se realizará como sigue:

1. Abono Plus de Festivo del Centro de Páramo de Masa.
2. Tratamiento compensatorio o de abono conforme a lo establecido en el Artículo 22, relativo a Horas Extraordinarias.

El personal de Servicios (Calderas) tendrá su calendario laboral anual atendiendo a sus necesidades específicas de trabajo.

## ARTICULO 20.- NIEVE

Las jornadas perdidas a causa de la nieve se recuperarán a relevo completo en el período de enero a mayo.

En atención a las circunstancias y peculiaridades que se dan en este Centro, se acuerda que sólo se recuperarán las tres primeras jornadas perdidas a causa de nevadas.

A los efectos de establecer los criterios para determinar cuándo se pierde una jornada por los motivos de este artículo se continuará con los actualmente establecidos a fin de asegurar que sólo se pierden jornadas recuperables cuando estas se pierden por causas ajenas a la voluntad y medios disponibles de la Empresa en su ámbito de competencia.

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

A la vista del informe de la brigada de nieve y siempre teniendo en cuenta la información recibida de Obras Públicas y/o Guardia Civil, el Jefe de Guardia determinará la posibilidad de dar salida a los autobuses.

En caso de que la decisión que se adopte sea la de no dar salida a los autobuses se procederá a la recuperación de las jornadas perdidas, de acuerdo con lo especificado en párrafos anteriores. Así mismo se informará lo antes posible a algún miembro del Comité de Empresa.

Para los miembros de la brigada de nieve, es correcto aplicar para el descanso de 12 horas entre la finalización de una jornada y la siguiente, los acuerdos o fórmulas siguientes:

- El cambio de relevo para realizar los trabajos de la brigada, y mientras duren éstos, volviendo a su turno cuando finalizase esta situación.

- Posibilidad de realizar hasta cuatro horas extraordinarias por jornada.

- Cualquier otra que individual o colectivamente pueda acordarse y que permita disfrutar el descanso de doce horas entre jornadas y no el abono de la diferencia con las doce horas como extras.

## ARTICULO 21.- PLUS DUCHA

Es la cantidad con que se compensa la supresión de los quince minutos diarios destinados a la ducha en los Departamentos de Producción, Mantenimiento y Laboratorio.

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

También se abona al colectivo de Calderas una cantidad en concepto de «Compensaciones Varias», para lo cual este colectivo se compromete a efectuar una serie de acciones específicas que se recogen en el Anexo III.

## ARTICULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor, se considerarán las siguientes:

1. Aquellas que se necesitan hacer para reparar siniestros y otros daños urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas o averías que afecten al proceso productivo.

2. El tiempo imprescindible para aquellos procesos productivos en que sea necesario parar la planta de forma segura.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias estructurales a los efectos que establece la Legislación Vigente, las siguientes:

1. Las necesarias por período punta de producción.

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

2. Las necesarias por ausencias imprevistas.

Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos retribuidos y por el tiempo que los mismos

establece el Artículo 15 del presente Convenio; bajas por Incapacidad temporal, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los 10 días, y ausencias justificadas.

### 3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo.

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

### 4. Las de mantenimiento.

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

### 5. Las de falta de descanso entre jornadas por doblajes o emergencia.

Cuando no sea posible respetar el descanso legal obligatorio entre jornada, el número de horas que falten hasta dicho descanso legal, se compensarán con el cobro de las horas como extraordinarias o con el descanso compensatorio.

La Dirección del Centro de Trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas realizadas, especificando las causas, el tipo de compensación bien sea económicamente o con descansos, y en su caso, la distribución por secciones.

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

Cuando las necesidades del Servicio lo permitan, y previa petición del trabajador, este podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas, de conformidad con el valor que figura en las tablas, o disfrutar de un descanso compensatorio de 1,50 hora por cada hora extraordinaria efectuada y en las fechas que se acuerden entre el interesado y el Departamento correspondiente, y dentro de un período de tiempo máximo de cuatro meses a contar desde su realización.

## ARTICULO 23.- POLIZA DE SEGURO DE VIDA

La Póliza de Seguro de Vida, que garantiza las contingencias y capitales siguientes, para trabajadores fijos y temporales que tengan suscrito un contrato de seis o más meses de duración:

- Muerte .....	2.250.000 Ptas.
- Muerte por Accidente .....	4.500.000 Ptas.
- Invalidez Permanente Total y Absoluta ..	2.250.000 Ptas.
- Gran Invalidez .....	2.250.000 Ptas.

Cada trabajador abona por tal motivo en la nómina de cada mes natural, la cantidad de 155 Ptas./mes (1.860 Ptas./año).

A partir de 1 de marzo de 1998, se garantizan las siguientes contingencias y capitales:

- Muerte .....	2.500.000 Ptas.
- Muerte por Accidente .....	5.000.000 Ptas.
- Invalidez Permanente Total y Absoluta ..	2.500.000 Ptas.
- Gran Invalidez .....	2.500.000 Ptas.

Cada trabajador abonará por tal motivo en la nómina de cada mes natural, la cantidad de 160 Ptas./mes (1.920 Ptas./año).

## ARTICULO 24.- DIETAS, DESPLAZAMIENTOS Y KILOMETRAJE

Los importes de las dietas y kilometraje, así como las características y condiciones sobre alojamiento y medios de trans-

porte en los viajes por cuenta de la Empresa, se rigen por el Procedimiento n.º 22, el cual es emitido por la Dirección General, y las normas complementarias que se emitan.

Los medios de transporte, alojamiento y dietas son los siguientes:

### NOMINA DE CONVENIO COLECTIVO

#### Medios de transporte:

Avión .....	Clase Turista.
Tren Nocturno .....	Compartimento individual.
Tren Diurno .....	Clase primera.
Automóvil propio:	

Sólo con autorización especial 29 PTA./Km., con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice.

#### Conceptos (1):

Habitación Hotel .....	Tres estrellas.
Desayuno (cuando no está incluido en la factura del Hotel)	312.- pesetas.

Almuerzo .....

Cena .....

Para el año 1998, los valores de las dietas se incrementarán en el mismo porcentaje que el establecido para los sueldos y salarios.

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

(1) Los importes de desayuno (cuando no está incluido en la factura del Hotel), almuerzo y cena, se incrementarán en un 15 por 100 en los desplazamientos a las capitales de Provincia.

## ARTICULO 25.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

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

A partir de la firma del presente Convenio en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, incluido el riesgo, siempre que el interesado haya observado las normas de seguridad y las específicas del puesto y se someta al control médico de la Empresa.

Igualmente se garantiza el 100% del salario real bruto del trabajador, en jornada normal ordinaria, en el caso de enfermedad o accidente no laboral.

En cualquier caso la Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que por este concepto está abonando o pudieran ser abonados, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, pudiendo disponer como referencia el informe tanto del Servicio Médico, como de empresas especializadas en la materia. En estos casos, los períodos de baja de los trabajadores que por estas razones no cobren complemento de la Empresa, no se tendrán en cuenta para los índices que más adelante se señalan para poder cobrar los complementos por IT, a cargo de la Empresa, desde el momento en que no sean abonados los citados complementos a estos casos individuales.

La Dirección se reunirá, periódicamente o por mutuo requerimiento, con la Comisión de Absentismo creada a tal efecto

para analizar las causas y decisiones que adopte para dejar de abonar individualmente estos complementos, así como toda la problemática relativa a la aplicación de este artículo, el seguimiento de los índices de absentismo y los criterios de ajuste y evaluación de los distintos casos, en orden a no perjudicar el cobro de los complementos por IT aquí establecidos. A estas reuniones se incorporará una representación del Servicio Médico, primordialmente el Médico de Empresa. En los primeros cuatro meses a la firma del Convenio, se hará como mínimo una reunión mensual, para estudiar la problemática actual y acordar el método de actuación a lo largo del presente Convenio.

Desde la firma del Convenio se intensificarán los controles, seguimiento e inspecciones, con el fin de reducir los actuales índices de absentismo, la Empresa dejará de abonar de forma automática el 100% garantizado en los párrafos anteriores, cuando el índice de absentismo por IT de enfermedad común y accidente no laboral, incluyendo las consultas médicas cualquiera que fuera su motivo, incluso las del apartado h) del artículo 15 de este Convenio, sobrepase el límite del 4,0%, respecto al acumulado en los seis, doce meses, y al del mes, que sea más favorable en relación con el mes actual que se trate.

A los efectos del cálculo de los índices de absentismo por enfermedad común, accidente no laboral y consultas médicas, para dar lugar al pago de los complementos por IT con cargo a la Empresa que correspondan a cada caso, se excluirán las bajas por maternidad, el período de duración de las hospitalizaciones y las bajas del personal acogido a Planes de Incentivación de bajas por incapacidad, si los hubiera.

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

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

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

#### ARTICULO 26.- CALENDARIO LABORAL

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

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

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

- 25 días naturales y continuados en los meses de julio y/o agosto, que comprenderán preferentemente la primera quincena de agosto.

- Realización de todos los puentes que permita el calendario.

- Navidad dentro del período del 23 de diciembre a 2 de enero.

- Semana Santa.

Se elaborarán los calendarios de trabajo anuales, y cuando en casos excepcionales así se precise y justifique por necesi-

dades de servicio, se podrá alterar el disfrute de las vacaciones establecidas y de las jornadas intensivas de verano durante el período estival, debiéndose comunicar la modificación a los afectados, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha prevista y/o del disfrute, especificándose las condiciones, extensión y duración. En cualquier caso se tendrán en cuenta los criterios de confección del calendario que se han utilizado por las partes para 1997, contemplando las circunstancias específicas de cada año.

#### ARTICULO 27.- VACACIONES

La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales para todo el personal afectado por este Convenio, distribuidos en 22 días laborables de lunes a viernes más cuatro sábados y cuatro domingos, tanto para el personal que las disfrute de forma continuada o bien fraccionada.

En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente y a lo acordado específicamente en este Centro de Trabajo.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exijan hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y el alta de la hospitalización, debiendo presentar los oportunos justificantes. Si la hospitalización se produjera en los días de vacaciones pactadas a fin de año, el disfrute de dichos días podrá realizarse dentro de los cuatro primeros meses del año siguiente, en función de las necesidades del servicio.

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

Todo trabajador que de forma individual y a requerimiento de la Empresa, se vea obligado a disfrutar sus vacaciones fuera del período estival (15 de junio al 15 de septiembre), percibirá en concepto de compensación económica, la cantidad de 3.045 Pts. brutas por día disfrutado fuera del citado período estival o disfrutar de un día más de vacaciones por cada diez días o fracción que disfrute fuera de dicho período. No se considerará «fuera del período estival» los días de vacaciones que se pacten con carácter general en fechas distintas al período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

#### ARTICULO 28.- SERVICIOS MEDICOS

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 29.- SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

En materia de Seguridad, Salud laboral y Medio Ambiente, ambas representaciones estarán a lo acordado en el Capítulo III, Artículo 8 del Acuerdo Sindical.

Los Delegados de Prevención, según se recoge en el Artículo 35, nº 2 de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborables, serán tres, que cumplan la condición de ser miembros del Comité de Empresa. Excepcionalmente, y hasta el 31/12/98, se mantendrán en cuatro, perteneciendo o no el cuarto miembro al Comité de Empresa.

#### ARTICULO 30.- COMISION MIXTA

Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, formada por seis personas de cada representación. Las personas relativas a la Representación de los Trabajadores serán designadas por los sindicatos firmantes.

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

#### ARTICULO 31.- REGISTRO

El presente Convenio se remitirá para su registro y demás efectos a los Organismos Oficiales competentes.

#### DISPOSICION ADICIONAL

Se adjunta como Anexo II el Acuerdo Sindical que forma parte integrante del presente Convenio.

#### DISPOSICION FINAL PRIMERA

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

#### DISPOSICION FINAL SEGUNDA

A partir de la fecha de la firma las relaciones laborales en los ámbitos de este Convenio se regularán por sus normas, por el ordenamiento jurídico vigente en cada momento y por los pactos o acuerdos que, con posterioridad a la fecha citada, pudieran alcanzarse por las partes.

Páramo de Masa, 23 de octubre de 1997. — Por la R.T. (Varias firmas ilegibles). — Por la R.D. (Varias firmas ilegibles).

### ANEXO I

#### IMPORTES UNITARIOS

##### 1.- CATEGORIAS

<i>1 a - NOMINA MENSUAL</i>	<i>Salario base (Ptas. mes)</i>	<i>Comp. varias (Ptas. semana)</i>	<i>Plus calidad (Ptas. mes)</i>	<i>Prima (Ptas. mes)</i>	<i>Otro plus cal.</i>	<i>H. extras (Ptas. hora)</i>
TEC. SUPERIOR	89.287,72	—	86.091,98	65.070,34	—	—
TEC.TITUL.MEDIO	87.744,89	—	76.552,36	62.579,17	—	—
JEFE 1.ª ADM.	87.744,89	—	85.961,74	62.579,17	—	—
JEFE 2.ª ADM.	79.632,83	—	96.007,17	50.063,65	—	—
OFIC. 1.ª ADM.	74.224,79	—	82.434,79	47.560,87	—	2.562
OFIC. 2.ª ADM.	68.818,40	—	70.623,23	45.056,46	—	2.416
ENCARGADO	67.554,86	2.155,01	85.235,77	61.877,98	—	2.719
ANALISTA	65.752,16	1.932,47	84.776,49	43.830,62	—	2.436
AUX. LABORATORIO	60.892,19	1.872,95	71.137,86	38.788,46	—	2.074
OPERADOR ORDENAD.	65.923,20	—	80.985,77	47.450,28	—	2.343
TELEFONISTA/RECEP.	68.818,40	—	70.623,23	45.056,46	—	2.152
ALMACENERO	66.655,15	—	76.541,49	41.301,47	—	2.240
<i>1 b - NOMINA DIARIA</i>	<i>Salario base (Ptas. día)</i>	<i>Comp. varias (Ptas. semana)</i>	<i>Plus calidad (Ptas. día)</i>	<i>Prima (Ptas. día)</i>	<i>Otro plus cal. (Ptas. día)</i>	<i>H. extras (Ptas. hora)</i>
OFICIAL 1.ª J. E.	2.446,05	1.932,47	2.716,60	2.337,73	—	2.578
OFICIAL 1.ª OFICIO	2.178,11	1.932,47	2.533,37	2.525,97	—	2.437
OFICIAL 2.ª OFICIO	2.124,05	1.872,95	2.389,47	2.336,50	—	2.362
PROFESIONAL 1.ª:						
Nitración El.-EM.	2.178,11	1.872,95	2.533,37	2.525,97	—	2.368
Rollex/Calib. Espec.	2.178,11	1.872,95	2.208,39	2.525,97	252,60	2.368
Tellex-Mischer	2.178,11	1.872,95	2.208,39	2.525,97	—	2.368
Denitración	2.178,11	1.872,95	2.208,39	2.525,97	—	2.368
Molienda	2.178,11	1.872,95	2.208,39	2.525,97	—	2.368
Grupos Frigoríficos	2.178,11	1.872,95	2.462,42	2.147,07	—	2.368
Estabilización	2.178,11	1.872,95	2.533,37	2.525,97	—	2.368
Aguas Rojas	2.178,11	1.872,95	2.236,55	2.525,97	—	2.368
Calderas	2.178,11	1.872,95	2.462,42	2.147,07	—	2.368
PROFESIONAL 2.ª:						
Denitración	2.124,05	1.843,17	2.210,85	2.147,07	—	2.325
D.N.T.	2.124,05	1.843,17	1.988,57	2.147,07	—	2.325
Molienda	2.124,05	1.843,17	1.980,65	2.147,07	—	2.325
Carretillero	2.124,05	1.843,17	2.210,85	2.147,07	—	2.325
Secado/Envasado	2.124,05	1.843,17	2.210,85	2.147,07	—	2.325
Ayte. Estabilización	2.124,05	1.843,17	2.210,85	2.147,07	—	2.325
AYTE. ESPECIALISTA	2.051,92	1.668,85	2.031,30	2.147,07	—	2.107

2. – PELIGROSIDAD

2a - Nómina mensual, 10.382,54 Ptas./mes

2b - Nómina diaria, 519,13 Ptas./día de trabajo

3. – TURNIDAD.

Para ambos tipos de nómina, 918,66 Ptas./día turnidad

4. – NOCTURNIDAD.

Para ambos tipos de nómina, 1.419,06 Ptas./día nocturnidad

5. – PREMIO EVITACION ACCIDENTES.

Para ambos tipos de nómina, 11.833,78 Ptas./semestre

6. – PLUS DISTANCIA.

Para ambos tipos de nómina, 442,89 Ptas./día de asistencia

7. – RIESGO

Riesgo 1, 37,33 Ptas./hora de trabajo

Riesgo 2, 125,00 Ptas./hora de trabajo

Riesgo 3, 152,72 Ptas./hora de trabajo

Riesgo 4, 188,96 Ptas./hora de trabajo

Riesgo 5, 212,12 Ptas./hora de trabajo

8. – TRABAJO FESTIVOS

NOMINA DIARIA, 12.091,33 Ptas./mes

9. – COMP. DESC. DOMIN.

Para ambos tipos de nómina, 2139,49 Ptas./domingo trabajado

10. – PLUS FESTIVOS

ENCARGADOS, 4.461,31 Ptas./Plus festivo

RESTO TRABAJADORES, 4.000,52 Ptas./Plus festivo

1. – ANTIGÜEDAD

	<i>Valor anual</i>
1 TRIENIO .....	43.500
2 TRIENIOS .....	87.000
2 TRIENIOS + 1 QUINQUENIO ....	174.000

2. – ANTIGÜEDAD / 96 (AD PERSONAM)

<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>	<i>2 Tri. + 1 Quin. (20%)</i>	<i>2 Tri. + 2 Quin. (30%)</i>	<i>2 Tri. + 3 Quin. (40%)</i>	<i>2 Tri. + 4 Quin. (50%)</i>	<i>2 Tri. + 5 Quin. (60%)</i>
<i>Nómina mensual</i>						
TEC. SUPERIOR	1.294.672	258.934,40	388.401,60	517.868,80	647.336,00	776.803,20
TEC.TITUL.MEDIO	1.272.301	254.460,20	381.690,30	508.920,40	636.150,50	763.380,60
JEFE 1.ª ADM.	1.272.301	254.460,20	381.690,30	508.920,40	636.150,50	763.380,60
JEFE 2.ª ADM.	1.154.676	230.935,20	346.402,80	461.870,40	577.338,00	692.805,60
OFIC. 1.ª ADM.	1.076.259	215.251,80	322.877,70	430.503,60	538.129,50	645.755,40
OFIC. 2.ª ADM.	997.867	199.573,40	299.360,10	399.146,80	498.933,50	598.720,20
ENCARGADO	979.545	195.909,00	293.863,50	391.818,00	489.772,50	587.727,00
ANALISTA	953.406	190.681,20	286.021,80	381.362,40	476.703,00	572.043,60
AUX. LABORATORIO	882.937	176.587,40	264.881,10	353.174,80	441.468,50	529.762,20
OPERADOR ORDENAD.	955.886	191.177,20	286.765,80	382.354,40	477.943,00	573.531,60
TELEFONISTA/RECEP.	997.867	199.573,40	299.360,10	399.146,80	498.933,50	598.720,20
ALMACENERO	966.500	193.300,00	289.950,00	386.600,00	483.250,00	579.900,00
<i>Nómina diaria</i>						
OFICIAL 1.ª J. E.	1.076.260	215.252,00	322.878,00	430.504,00	538.130,00	645.756,00
OFICIAL 1.ª OFICIO	958.366	191.673,20	287.509,80	383.346,40	479.183,00	575.019,60
OFICIAL 2.ª OFICIO	934.580	186.916,00	280.374,00	373.832,00	467.290,00	560.748,00
PROFESIONAL 1.ª	958.366	191.673,20	287.509,80	383.346,40	479.183,00	575.019,60
PROFESIONAL 2.ª	934.580	186.916,00	280.374,00	373.832,00	467.290,00	560.748,00
AYTE. ESPECIALISTA	902.844	180.568,80	270.853,20	361.137,60	451.422,00	541.706,40

ANEXO II

ACUERDO SINDICAL DE LA DIRECCION DE U.E.E. CON LOS SINDICATOS MAYORITARIOS EN EL CONJUNTO DE LAS EMPRESAS AFECTADAS

La situación actual de los Negocios de Unión Española de Explosivos, S.A. y su previsible evolución en los próximos años exige que se adopten medidas en las distintas áreas que componen la Empresa, que permitan afrontar de forma satisfactoria los retos a los que se enfrentan, mejorando la competitividad, a fin de facilitar su presencia en los mercados nacionales e internacionales.

En este sentido, las partes firmantes de este Acuerdo, Dirección y Sindicatos mayoritarios en el conjunto del Grupo UEE, consideran que los Acuerdos que a continuación se especifican, contienen un conjunto de compromisos mutuos, al mismo tiempo que garantizan el necesario nivel de participación de la Representación Sindical de los Trabajadores en el seguimiento de la situación de los Negocios de U.E.E. y su evolución a lo largo de la vigencia de este Acuerdo, que se suscribe por las partes con sujeción a las reglas de la buena fe y que, en virtud de su autonomía colectiva, están legitimadas mutuamente, tanto como interlocutores válidos para suscribirlo, como por la suficiente representación que ostentan en todos los ámbitos a los que afecta este Acuerdo.

## INTRODUCCION. — AMBITOS

**Ambito Temporal.**— El presente Acuerdo Sindical tendrá efectos desde 1 de enero de 1997, cualquiera que sea la fecha de su firma, salvo que en el articulado o en sus anexos se especifique una fecha distinta para una materia concreta, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1998.

**Ambito Territorial.**— Afecta a todos los Centros de Trabajo de las siguientes Empresas con el ámbito personal que se determina en los respectivos Convenios Colectivos aplicables en cada uno:

- Unión Española de Explosivos, S.A.
- UEE-Cartuchería Deportiva, S.A.
- UEB Unión Explosivos-Ensign Bickford, Sistemas de Iniciación, S.L.
- NITRASTUR, S.A.

## CAPITULO I. — EMPLEO, CONTRATACION Y CESES

## ARTICULO 1.º - Empleo

El Empleo y toda la problemática que se desarrolla en su entorno es una preocupación constante de las partes firmantes del presente Acuerdo y, en consecuencia, consideran que se deben poner en marcha acuerdos y medidas que, en función de las posibilidades de la Empresa y de las circunstancias específicas de sus distintos Negocios en cada momento, tiendan a dotar de la mayor estabilidad posible a los puestos de trabajo, así como mejorar la empleabilidad de los miembros de su plantilla, tanto fija como eventual, y mantener la capacidad global de dar empleo que tienen UEE y las Empresas afectadas por el ámbito de este Acuerdo.

A tal fin, el Grupo UEE mantiene en vigor las medidas de gestión encaminadas a conseguir los objetivos estratégicos establecidos, por lo que se continuarán realizando los niveles de inversión, tanto financieras como materiales; profundizando las medidas de optimización de la estructura del pasivo del balance de UEE; perfeccionando las decisiones organizativas que mejoren la gestión integral de cada Unidad de Negocio y, en definitiva, fomentando la política de alianzas y acuerdos internacionales que potencien la solvencia comercial, tecnológica e industrial del Grupo UEE.

En el supuesto de que alguna de las Empresas afectadas se viese obligada a plantear acciones que afecten a su volumen de empleo fijo, por circunstancias del mercado u otras razones económicas, organizativas o productivas, las partes firmantes se comprometen a analizar la situación, sus causas y consecuencias, con carácter previo a la adopción unilateral de cualquier medida, para intentar acordar soluciones eficaces aplicando prioritariamente los sistemas que han sido utilizados con anterioridad, tales como: bajas incentivadas, planes de incapacidad, reconversiones, traslados, jubilaciones con planes de renta o similares, así como cualquier otra medida que en cada caso las partes puedan acordar para superar la situación planteada y todo ello dentro de las diferentes posibilidades que en cada momento puedan existir.

## ARTICULO 2.º - Contratación

La contratación de personal es de la competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, si bien, la Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores del Centro de Trabajo cuando haya que cubrir una o varias vacantes tanto de las características del puesto, como de los criterios de selección que se van a emplear y de la modalidad de contratación a utilizar.

La Dirección podrá concertar por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La Representación de los Trabajadores será informada por las Direcciones de los Centros sobre aquellos casos en que decida la baja del trabajador por no superar el periodo de prueba establecido.

Las partes firmantes del presente Acuerdo tienen el interés común de fomentar hacia el futuro la contratación de nuevos trabajadores. En consecuencia, la Empresa realizará las nuevas contrataciones a través de los medios reconocidos en derecho, ajustando las contrataciones eventuales o temporales, a necesidades reales y concretas, que justifiquen suficientemente la utilización de tales tipos de contrato. Por otro lado, las partes consideran que los contratos por obra o servicio y los contratos por circunstancias de la producción están generalmente justificados únicamente por puntas de producción o por pedidos adicionales a las previsiones iniciales, bien porque no obedecen a cuotas estables de mercado o bien porque no están sustentados en compromisos con clientes duraderos en el tiempo.

La dificultad práctica que supone lo anterior en las Empresas afectadas por este Acuerdo, junto con el compromiso ya enunciado, obliga a las partes firmantes a hacer un seguimiento puntual y periódico del volumen de empleo que semestralmente tienen previsto las Empresas, a través de la Representación Legal de los Trabajadores de cada Centro de Trabajo, con la participación activa de los Coordinadores Sindicales Estatales de los Sindicatos firmantes, para lo cual la Dirección facilitará la información necesaria para dicho seguimiento.

Asimismo y al objeto de cubrir tanto las necesidades puntuales de empleo que puedan demandar las Empresas, como el incremento de empleo que pudiera producirse en los supuestos de consolidación de cuotas de mercado, fundamentalmente internacionales, las partes firmantes acuerdan lo siguiente, con efectos a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo:

1. Dado que los mayores demandantes teóricos de empleo son las Fábricas de Galdácano y Páramo de Masa, debido a su mayor volumen industrial, se crean sendas Bolsas de Trabajo para puestos de producción de, aproximadamente, 70 y 40 trabajadores, respectivamente. Cualquier baja que pueda producirse en estas Bolsas (por encontrar un empleo en otra empresa, por renunciar a dos ofrecimientos concretos de las Empresas o por otras causas) deberá ser cubierta por otro trabajador. De todo ello tendrán conocimiento y puntual seguimiento las Representaciones Sindicales de los Sindicatos firmantes con presencia en los citados Centros de Trabajo.

No obstante lo anterior, podrán crearse de mutuo acuerdo Bolsas de Trabajadores en otros Centros de Trabajo cuando las circunstancias así lo aconsejen.

2. Las Bolsas de Trabajadores anteriormente creadas tienen por objeto disponer de un conjunto de trabajadores suficientemente formados para los procesos industriales de las Fábricas a las que están adscritas de forma respectiva las Bolsas y, por tanto, disponibles para su incorporación inmediata bajo la modalidad de contratación, adecuada a las necesidades de empleo que deban cubrirse.

3. La formación necesaria para cumplir el objetivo anterior tendrá carácter previo a la incorporación al puesto y se impartirá sin coste para la Empresa contratante, para lo cual se utilizarán los medios previstos en la legislación vigente que permitan conseguirlo, incluso, si es necesario, el reconocimiento oficial como Centros Colaboradores de Formación.

4. La incorporación a los Centros de Trabajo se realizará teniendo en cuenta preferentemente los criterios de aprovechamiento de la formación previa recibida, experiencia demostrada, no haber rechazado dos ofertas de empleo de las Empresas y no haber sido sancionado durante la vigencia de anteriores contratos, ni haber sido rescindido el contrato durante el periodo de prueba. La Dirección de cada Centro procurará rotar entre los miembros de cada Bolsa las posibilidades de empleo que surjan, atendiendo a criterios profesionales y con la participación de las Representaciones Sindicales firmantes y presentes en el Centro de Trabajo.

5. La Dirección y los Sindicatos firmantes de este Acuerdo realizarán las gestiones oportunas y diseñarán los programas

de formación específicos necesarios para tratar de conseguir ante la Administración Pública competente el reconocimiento oficial de "Operador de Plantas de Fabricación de Explosivos". En el caso de que esto no sea posible o hasta tanto se consiga, las nuevas incorporaciones a la plantilla de las Empresas, bajo cualquier modalidad de contrato, deberán acreditar haber superado los periodos de formación previos establecidos para cada puesto reseñado en este Acuerdo. Excepcionalmente podrán incorporarse trabajadores sin haber pasado por la formación previa citada, siempre que haya causas que lo justifiquen y se supere la formación exigida antes de la incorporación efectiva al puesto de trabajo. De todas estas circunstancias dará cuenta la Dirección de cada Centro a su Representación Legal de los Trabajadores.

6. El régimen de trabajo, incluido el horario, será el que corresponda al puesto que se cubra de forma efectiva, de conformidad con lo establecido para estos casos en el Convenio Colectivo aplicable en cada Centro de Trabajo.

7. Se definirán en los Convenios Colectivos las categorías, niveles y/o escalones, especificando los correspondientes al personal de nuevo ingreso, tanto fijo como eventual, que tendrán en cuenta el tiempo e inversión necesarios para que sea adecuado el desempeño de un puesto de trabajo.

8. La retribución de los trabajadores de las Bolsas, cuando se incorporen a un puesto de trabajo en UEE o en cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito de este Acuerdo, será la que se fije en cada Convenio Colectivo, teniendo en cuenta el punto 7 anterior.

9. En los supuestos de creación de nuevo empleo fijo y no hubiera personal fijo del mismo u otros Centros de Trabajo de las Empresas afectadas por el ámbito de este Acuerdo, que pudiera cubrir esas vacantes mediante promoción interna o traslado geográfico, los trabajadores de las Bolsas tendrán preferencia para acceder a estos puestos teniendo en cuenta la experiencia acumulada en los contratos de trabajo realizados, en relación con el puesto de trabajo concreto a cubrir.

10. Si un puesto de trabajo de producción es ocupado durante 24 meses de forma ininterrumpida por trabajadores eventuales o incluidos en las Bolsas citadas, excepto en los casos de cobertura interina, en los que mantiene el derecho de reingreso el titular del puesto, se considerará que existe una vacante, que podrá ser ocupada como fijo de plantilla por uno de los trabajadores que lo haya estado desempeñando, según criterios de tiempo de contratación, sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, que se aplicará de forma prioritaria. Los periodos vacacionales no se considerarán interrupción ni se computarán a los efectos de los 24 meses citados. No obstante, si durante el citado periodo alguno de dichos trabajadores ocupara distintos puestos de trabajo, incluso de forma interrumpida, se le considerará el cómputo de 24 meses acumulados de trabajo efectivo a los efectos retributivos de las tablas del Convenio Colectivo aplicable.

11. En el supuesto de que un trabajador preste sus servicios como eventual, cualquiera que sea la modalidad de contratación utilizada por la Dirección, salvo contrato interino con reserva de puesto al titular, en un mismo puesto durante 24 meses ininterrumpidos, sin que se computen a estos efectos los periodos vacacionales, se considerará que existe vacante y el trabajador citado pasará a ocuparla como fijo de plantilla, salvo que se apliquen los compromisos del punto 9 anterior.

12. Para la aplicación práctica de este Artículo en los Centros de Trabajo, se adjuntan cuatro anexos (UEE, Páramo, Zuazo y UEB).

#### ARTICULO 3.º - Ceses del Personal

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección del Centro, cumpliendo los siguientes preavisos:

Técnicos: Dos meses.

Empleados: Un mes.

Obreros y subalternos: Quince días

El incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones de preavisar con las indicadas antelaciones dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido la Dirección del Centro el aviso con la antelación prevista, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

### CAPITULO II. - ACCION SINDICAL

#### ARTICULO 4.º - Participación sindical

Las partes firmantes, conscientes de la importancia que los Sindicatos tienen dentro del marco de las Relaciones Laborales, potenciarán la participación sindical para conseguir, en la medida en que las situaciones de cada momento lo permitan, acuerdos que sirvan para lograr una mejora continua, tanto en las condiciones de trabajo como en el clima laboral.

#### ARTICULO 5.º - Comisión Paritaria

Durante la vigencia del presente Acuerdo, la participación en la Empresa de los Sindicatos firmantes, que tienen la consideración de mayoritarios en el conjunto del Grupo UEE, se instrumentará, para las materias objeto de su competencia, a través de una Comisión Paritaria con la Dirección, con independencia de los derechos y obligaciones que el Ordenamiento Jurídico reconoce a los Representantes Legales de los Trabajadores en sus respectivos ámbitos de competencia.

La citada Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros designados por cada parte de manera proporcional a su representación en el ámbito del Acuerdo, pudiendo actuar como Comisión Ejecutiva o en sesión plenaria. En el primer caso los miembros se reducirán a tres por cada parte, ostentando en este caso la representación de los trabajadores los Coordinadores Estatales de los Sindicatos citados en el párrafo anterior. Como Comisión Ejecutiva se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes, proponiendo el Orden del Día a tratar. Todos los acuerdos que puedan alcanzarse en la Comisión Ejecutiva deberán ser ratificados para su plena eficacia por el Pleno de la Comisión, que se reunirá en sesión ordinaria tres veces al año, y en sesión extraordinaria cuando las partes así lo acuerden.

Todos los miembros de la Representación Sindical en esta Comisión Paritaria tendrán la consideración de Delegados Sindicales, miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Tanto las horas de estas reuniones como los gastos que por ello se originen, serán por cuenta de la Empresa y no computarán como horas de crédito sindical.

Las competencias de dicha Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretar el contenido del presente Acuerdo incluido como Anexo en todos los Convenios Colectivos de las Empresas afectadas por su ámbito.

b) Recibir información económica sobre la situación y marcha de las Empresas, volumen de ventas e inversiones previstas, así como recibir el balance, la cuenta de resultados y la memoria de las Empresas.

c) Recibir información sobre la evolución industrial, carga de trabajo y su repercusión sobre el empleo.

d) Analizar y presentar de común acuerdo, expedientes de regulación de empleo de carácter temporal que afecten a varios Centros de Trabajo, cuando las circunstancias de ausencia de pedidos e inactividad de instalaciones productivas así lo aconsejen. Se considerará que existen estas circunstancias cuando no haya pedidos suficientes para un normal funcionamiento de las unidades de fabricación con un plazo de un mes como mínimo. En estos supuestos, los trabajadores afectados reintegrarán a sus respectivos Centros de Trabajo sin pérdida de derecho o beneficio alguno, una vez finalizadas las causas que justificaron el expediente.

Asimismo, cada situación de esta naturaleza que se pueda presentar será objeto de tratamiento individualizado por las partes, sin que una situación anterior similar pueda ser alegada como antecedente o apoyo válido por cualquiera de las partes, para justificar ante la Autoridad Laboral competente la necesidad de que apruebe o rechace una medida coyuntural de esta naturaleza.

e) Conocer y analizar con carácter previo las causas, condiciones y consecuencias de posibles reestructuraciones de Centros de Trabajo., así como tratar de llegar a acuerdos que den soluciones eficaces a las situaciones planteadas, evitando las resoluciones forzosas de contratos.

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

g) Recibir información sobre los incidentes y/o accidentes graves que se produzcan, con expresión de sus posibles causas y medidas a adoptar, así como sobre las enfermedades profesionales.

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

#### ARTICULO 6.º - Coordinadores Sindicales Estatales

Con independencia de que siempre que las circunstancias lo aconsejen la Dirección y las Organizaciones Sindicales podrán mantener cuantas reuniones y contactos consideren oportunos, la Dirección facilitará la acción dentro del Grupo UEE a las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo y que, al mismo tiempo, tengan la consideración de mayoritarias en el conjunto del Grupo. Para ello reconoce la figura del Coordinador Sindical Estatal, con competencias en todo el ámbito del Grupo UEE, que ostenta la representación institucional de su Sindicato ante la Dirección del Grupo y las Direcciones de cada una de las Unidades de Negocio que lo componen.

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

Para que los gastos de desplazamiento y estancias hoteleras, que se originen por el libre ejercicio de la acción sindical de los Coordinadores Estatales, sean abonados por la Empresa, estos deberán ser aprobados previamente por la Dirección de UEE y deberán ajustarse a las normas vigentes en cada momento.

#### ARTICULO 7.º - Acción Sindical en los Centros de Trabajo

El ámbito natural de la Acción Sindical es el Centro de Trabajo al que pertenezcan los Representantes de los Trabajadores, con respeto, en todo caso, a las normas de seguridad establecidas y sin entorpecer el normal desarrollo de los procesos productivos.

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección de su Centro de Trabajo, que se descuente en su nómina el importe de la cuota

sindical que corresponda. También podrán tramitar este descuento a través de su respectivo Coordinador Sindical Estatal, a quien la Dirección dará una copia de las solicitudes recibidas.

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

#### 1. Delegados Sindicales de Centro de Trabajo

Los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo podrán designar un Delegado Sindical de sus respectivas Organizaciones en los Centros de Trabajo de la Empresa en las que tengan reconocida Representación directa de los Trabajadores, comunicándolo así a la Dirección del Centro y de la Empresa a la que éste pertenezca. En los supuestos que así lo hagan, la función de Delegado Sindical coincidirá con la de Representante de los Trabajadores, bien sea como miembro del Comité de Empresa, bien como Delegado de Personal, según los casos. De esta forma, tendrán los mismos derechos y garantías que los restantes miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal y disfrutarán únicamente del crédito de horas sindicales que les corresponda por su cargo representativo electo, aunque podrán acumular otras horas cedidas expresamente por otros representantes legales de los trabajadores del mismo Centro de Trabajo. En los casos en que por imperativo del ordenamiento jurídico, los Sindicatos firmantes de este Acuerdo Sindical tengan derecho a designar uno o varios Delegados Sindicales en Centros de Trabajo, se procurará que éstos sean miembros del Comité de Empresa respectivo y en este caso no se acumulará este derecho a lo pactado anteriormente en este mismo apartado. Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

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

b) Recibir información sobre el cumplimiento concreto en su Centro de Trabajo de los compromisos sobre Empleo y Contrataciones del presente Acuerdo.

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

d) Con independencia de lo anterior, los Delegados Sindicales de los Centros de Trabajo en su conjunto, o una representación de ellos, según se determine en cada Centro de Trabajo, recibirán información y serán oídos sobre las sanciones impuestas en su Centro de Trabajo por faltas muy graves y graves y, en especial, en los casos de despido.

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

f) Asistir a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud en el ámbito de su Centro de Trabajo, con voz pero sin voto.

2. Representantes de los Trabajadores en los Centros de Trabajo

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

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

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

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

d) Recibir información sobre las sanciones impuestas en su Centro de Trabajo por faltas muy graves.

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

f) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral.

3. Derechos y garantías de los Representantes de los Trabajadores

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

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

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

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

e) Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical.

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

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

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

i) Dispondrán para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, de acuerdo con la plantilla de fijos y temporales existente en cada trimestre natural inmediatamente anterior, retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habrían percibido de haber prestado su actividad laboral habitual. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección del Centro de Trabajo, ni las reuniones ordinarias trimestrales del Comité de Empresa con ésta.

En cualquier caso, la disposición de este crédito de horas sindicales deberá justificarse ante la Dirección de forma documental. Esta justificación podrá realizarla el Coordinador Sindical Estatal, si lo hubiera. La Dirección estará en todo caso obligada a facilitar el permiso siempre que se solicite formalmente con al menos tres días hábiles de antelación.

j) Salvo que se lleguen a otros acuerdos concretos sobre esta materia, sin rebasar el máximo legal podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal de un Centro de Trabajo pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras entidades. El sistema de acumulación de horas se hará de forma anticipada y por semestres, previa comunicación escrita a la Dirección del Centro de Trabajo, incluyendo la autorización de cesión de horas firmada por cada cedente. La tramitación del sistema se realizará por los Coordinadores Sindicales Estatales de cada Sindicato ante la Dirección del Centro de Trabajo, que accederá a la solicitud de acumulación, siempre que lo permita el proceso productivo en el que se encuentren incluidos los puestos de trabajo ocupados por los Representantes de los Trabajadores afectados por dicha solicitud.

La acumulación será mes a mes, no obstante y de forma excepcional, se podrá rebasar, con cargo a las horas semestrales acumuladas, siempre que lo comunique por escrito el Coordinador Sindical Estatal, con una antelación mínima de una semana y aportando la documentación que acredite el cursillo de formación, asistencia a Congresos o Conferencias de la Sección Sindical Estatal o del Sindicato u otra circunstancia excepcional que justifique la excepcionalidad. En estos casos, se ha de especificar contra qué mes del semestre se hace la acumulación.

4. Organización de las relaciones de las Direcciones de los Centros de Trabajo con los Representantes de los Trabajadores

La organización de las relaciones de las Direcciones de los Centros de Trabajo con los Representantes de los Trabajadores será la que a continuación se expone y responde a un deseo de las partes de incrementar la eficacia del papel representativo de los cargos sindicales:

a) Las reuniones ordinarias del Comité de Empresa con la Dirección de los Centros de Trabajo respectivos, se celebrarán trimestralmente, como mínimo, y se tratarán los siguientes temas:

- Recibir información de la marcha y perspectivas del Centro de Trabajo, con especial énfasis en la repercusión sobre el empleo y la aplicación del artículo sobre Contrataciones de este Acuerdo.

- Explicar la Dirección los cambios organizativos y nombramientos habidos o que se prevean a corto plazo, para una mejor información y comprensión de los Representantes de los Trabajadores.

- Recibir información, seguimiento y, en su caso, debate sobre los planes de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente; Calidad y Formación.

- Recibir información sobre los contratos de trabajo utilizados en ese Centro en el trimestre inmediatamente anterior, facilitando la Dirección los modelos pertinentes.

- Recibir información sobre la aplicación de los compromisos sobre Formación contenidos en el Artículo 9.º de este Acuerdo.

- Resolver e informar sobre cualesquiera otras materias que sean de interés del Comité de Empresa, previamente incluidas en el orden del día, que deberá elaborarse al menos con 48 horas de antelación, a fin de asegurar la eficacia de la reunión.

b) En los Centros de Trabajo que no tengan Comité de Empresa, los Delegados de Personal tendrán un contacto fluido y directo con sus respectivas Direcciones, levantándose acta de los temas tratados, al menos una vez al semestre.

c) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos mayoritarios en el conjunto del Grupo UEE y firmantes del presente Acuerdo que tengan representación directa en los Centros de Trabajo con más de 125 trabajadores de plantilla, podrán reunirse con la Dirección de la Empresa cada seis meses, para tratar asuntos de interés para su Sindicato o relativos a sus afiliados.

d) En los Centros de Trabajo donde exista Delegado Sindical, la Dirección facilitará el libre ejercicio de su función representativa.

e) En el supuesto de que, de acuerdo con lo anterior, se designe Delegado Sindical, la Dirección mantendrá reuniones periódicas con el conjunto de Delegados Sindicales presentes en el Centro de Trabajo, al margen de las ordinarias del Comité de Empresa.

f) La Dirección, en la medida de sus posibilidades, fomentará y potenciará la formación sindical de los Delegados Sindicales, facilitando con ello el ejercicio de su cargo representativo.

### CAPITULO III. — SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

#### ARTICULO 8.º - Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente

El contenido de este Artículo respeta en todo caso lo relativo a estas materias que esté vigente en los Centros de Trabajo, que se aplicará con carácter prioritario y excluyente. Las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que la práctica y promoción de la Seguridad, la protección de la salud de los trabajadores, así como la protección del medio ambiente son funciones fundamentales en la actividad de las Empresas y su desarrollo irá encaminado a la mejora de las condiciones en el puesto de trabajo y en su entorno, comprometiéndose ambas partes a realizar los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

En materia de Seguridad y Salud Laboral, se estará a lo establecido en las Disposiciones Legales vigentes y, en concreto en la actualidad, a los contenidos de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos en la Empresa y en el Real Decreto 39/97, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como el resto de normativa concordante.

##### 1. Servicio de Prevención

Para el desarrollo de la actividad preventiva en materias de Seguridad y Salud Laboral, Organización de los Recursos Humanos y materiales destinados a la prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud de los trabajadores, así como de la actividad formativa en materias de prevención, Unión Española de Explosivos, S.A. constituirá un Servicio de Prevención Mancomunado, el cual afectará a todos los Centros de Trabajo de las Empresas referidas en el Ambito Territorial del presente Acuerdo.

Las funciones a cubrir por el Servicio de Prevención Mancomunado abarcan las consideradas como nivel básico, intermedio y superior y en este último nivel las especialidades preventivas de medicina de trabajo, seguridad en el trabajo e

higiene industrial, de acuerdo con la legislación aplicable en vigor.

##### 2. Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con competencias específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

- En los Centros con más de 50 trabajadores fijos serán elegidos de entre los Representantes Legales de los Trabajadores, conforme a la escala establecida en la citada legislación.

- En los Centros de Trabajo en los que el número de trabajadores fijos oscila entre 31 y 49, habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

- En los Centros de Trabajo de hasta 30 trabajadores fijos el Delegado de Personal será también el Delegado de Prevención.

- En los Centros de Trabajo en los que no existiese Delegado de Personal, el Delegado de Prevención será elegido por y entre la plantilla del Centro.

- Los Delegados de Prevención designados conforme a los criterios anteriormente citados deben ser personas, a ser posible, con formación y experiencia adecuadas en materias de Seguridad y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención tienen condición de Representantes de los Trabajadores y les será de aplicación el régimen de garantías previsto en las Disposiciones Legales ya citadas.

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito de horas que les corresponda a los Delegados de Prevención, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por la Dirección de la Empresa.

Los Delegados de Prevención dispondrán anualmente de un máximo de 16 horas, para asistir a cursos de formación sobre Prevención de Riesgos Laborales, siendo su costo por cuenta de la Empresa a la que pertenezcan, así como su organización y autorización para asistencia a los mismos.

##### 3. Comité de Seguridad y Salud

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los Centros de Trabajo de las Empresas, que tendrá carácter paritario entre los Representantes de la Dirección y los Delegados de Prevención que en cada caso corresponda. El Comité se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las partes, con expresión de los temas a tratar y la justificación de la excepcionalidad que justifique la reunión.

##### 4. Análisis y Prevención de los Riesgos Laborales

Las Empresas, atendiendo a uno de los principios de prevención tradicionalmente aplicado en sus Centros de Trabajo, consistente en que toda fuente de riesgo debe ser estudiada con vistas a su prevención y limitación, realizará, a través de los servicios de prevención, una evaluación de riesgos laborales.

En consecuencia, se desarrollará una planificación anual de las actividades de prevención con el fin de reducir o controlar dichos riesgos, teniendo en cuenta los siguientes principios generales:

- Evitar riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Considerar la evolución de la Técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención de forma global.
- Adopción de medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

- Instruir y formar a los trabajadores.

Con el fin de que el procedimiento de evaluación proporcione un grado de confianza satisfactorio, se realizará su elección con el concurso de una entidad especializada en el tema que, asimismo, podrá prestar asesoramiento en el desarrollo de la evaluación. En estos estudios, así como a lo largo de las normativas repetidamente enunciadas anteriormente, se entiende como "riesgo laboral" la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, y que para su clasificación desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Es decir, este concepto de riesgo, en nada tiene que ver con la tradicional valoración de riesgo, repetidamente utilizada en UEE, que evalúa la exposición de los trabajadores al explosivo y a su manipulación, y por la que, en su día, se establecieron determinados pluses.

Con el mismo fin de prevenir los riesgos que puedan afectar a la salud de los trabajadores, se planificará la realización de estudios higiénicos sobre las condiciones ambientales de los puestos de trabajo que lo requieran. En aquellos en los que se sobrepasen los máximos admisibles de contaminante, se adoptarán las medidas adecuadas para reducirlos. Mientras estas medidas no se lleven a cabo, se dotará al trabajador de ese puesto de cuantos medios de protección personal sean precisos para anular o reducir el riesgo.

Las tomas de muestra y los métodos analíticos, así como los límites máximos admisibles, serán los legalmente establecidos o, en su defecto, otros homologados e internacionalmente reconocidos.

#### 5. Programas e Información a Comités

Las Empresas establecerá los medios adecuados para que los Comités de Seguridad y Salud sean puntualmente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud en los trabajadores, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informados, estos podrán emitir sus opiniones, dictámenes, conclusiones o sugerencias.

Del mismo modo, los citados Comités, deberán ser informados de todas aquellas decisiones que se adopten relativas a la Tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

#### 6. Servicios Médicos

Se harán los esfuerzos necesarios para que la labor de los Servicios Médicos propios o concertados, vaya dirigida hacia una Medicina Preventiva, sin que ello signifique un deterioro de la labor asistencial, con el fin de garantizar una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los Servicios Médicos realizarán los reconocimientos previos al ingreso, los de carácter periódico de acuerdo a los protocolos que se establezcan y otros de carácter no habitual que a su juicio se consideren necesarios, teniendo en cuenta, en todos los casos, a aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo. La información recogida como consecuencia de esta atención médica, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, las personas con responsabilidad en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir mejoras.

A cada trabajador se le entregará por escrito el resultado de los reconocimientos y los datos personales que considere interesantes. Por otra parte, y con el fin de lograr una óptima

adecuación del puesto a la persona, todos los trabajadores entregarán en el Servicio Médico los informes que, debido a sus dolencias, sean emitidos por la Seguridad Social u Organismo equivalente.

#### 7. Protección Personal

Se estará a lo establecido en cada Centro de Trabajo y en el caso de ser modificada la normativa actual, previamente serán oídos los Delegados de Prevención.

### CAPITULO IV. — FORMACION

#### ARTICULO 9.º - Formación

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

##### a) Política de Formación

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

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

En consecuencia, la política de formación de las Empresas estará basada en los siguientes puntos básicos:

1. La Dirección, con la participación y colaboración de los Representantes de los Trabajadores, fomentará, dentro de sus posibilidades, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos empleados en los distintos Centros de Trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Capítulo I sobre Empleo y Contrataciones del presente Acuerdo Sindical.

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

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

4. La Dirección del Grupo UEE, en función de las necesidades de formación detectadas en los diferentes Centros de Trabajo, elaborará un Plan General de Formación para el conjunto de las Empresas que será presentado ante los Coordinadores Sindicales Estatales.

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

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

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

8. Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la Empresa en un oficio o especialidad técnica estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años; si causara baja antes de finalizar este periodo deberá compensar a la Empresa por los gastos causados durante dicho

curso o cursos. Asimismo los periodos de preaviso quedarán aumentados automáticamente en todos los casos y categorías hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores que quieran causar baja voluntaria antes de transcurridos dos años desde su asistencia a los cursos de formación citados a cargo de la Empresa.

9. Con periodicidad trimestral, las Direcciones de los Centros de Trabajo informarán puntualmente a sus Delegados Sindicales y periódicamente en las reuniones de los Comités de Empresa, sobre la evolución y perspectivas del Plan de Formación del Centro de Trabajo, de conformidad con el contenido mínimo que a continuación se señala:

9.1. Información general de las acciones formativas llevadas a cabo, especificando: Departamento, N.º de personas, N.º de horas del curso y N.º de horas totales.

9.2. Información por Areas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo b) de este artículo, especificando las horas empleadas en cada una de ellas por meses y acumulado.

Toda esta información, que se facilitará trimestralmente, debe referirse a lo realizado en el trimestre inmediatamente anterior, con especificación de las características de las acciones, objetivos pretendidos, posibles incidencias y, asimismo, cualquier otro aspecto cualitativo que pueda ser de interés, haciendo especial hincapié en la formación ocupacional.

También se informará de las previsiones de formación más sobresalientes para el trimestre siguiente.

10. Los Coordinadores Sindicales Estatales recibirán periódicamente información detallada sobre la marcha del Plan General de Formación en la Empresa.

#### b) Programas de Formación

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

– Gestión

Mando

Administrativa

Informática

– Introducción al puesto

Operativa y especialización

Calidad

– Protección Industrial

Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente

Idiomas

## CAPITULO V. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ARTICULO 10. - Régimen disciplinario

El cumplimiento de las normas de convivencia en la Empresa es necesario para poder obtener un correcto clima laboral que favorezca el desarrollo del trabajo en cada puesto.

Por ello y para fomentar la ejemplaridad de las actuaciones en los supuestos de que se transgredan las mismas, los trabajadores podrán ser sancionados por las Direcciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que más adelante se establecen.

### ARTICULO 11. - Graduación de las Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, transcendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

#### 1. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

1.2. Ausencia al trabajo por un día al mes, sin causa justificada.

1.3. No avisar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

1.7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.

1.8. Las discusiones dentro de las dependencias de la Empresa que provoquen alteración en el trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

#### 2. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

2.2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días.

2.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social u Organismos Oficiales de la Administración. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

2.4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

2.5. La simulación de enfermedad o accidente.

2.6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

2.7. Simular la presencia de otro trabajador.

2.8. La negligencia o desidia en el trabajo.

2.9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

2.10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

2.11. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

2.12. Falta de aseo y limpieza personal que afecte al trabajo y relaciones.

2.13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### 3. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

3.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

3.2. Falta al trabajo de tres o más días sin causa justificada, durante un periodo de treinta días.

3.3. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las

dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

3.5. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

3.6. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

3.7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar datos de reserva obligada.

3.8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

3.9. El acoso sexual, cuando la naturaleza y/o la reiteración del hecho sea de tal orden que atente gravemente a la dignidad de la persona.

3.10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

3.11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

3.13. Originar frecuentes riñas y peticiones con los compañeros de trabajo.

3.14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

**ARTICULO 12. - SANCIONES**

Corresponde a la Dirección la facultad de imponer sanciones.

Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, serán las siguientes, atendiendo a la gravedad de la falta cometida:

1) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, traslado forzoso a otra localidad o despido.

La facultad de las Empresas para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que las Empresas tengan conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**DISPOSICION FINAL. - Seguridad Jurídica**

En los distintos ámbitos de negociación colectiva se eliminará toda referencia a que permanezcan las condiciones de trabajo que, no siendo tratadas en los Convenios Colectivos a que se refiere el Ambito Territorial, hubiesen estado establecidas en Convenios anteriores, Pactos de Empresa, Acuerdos de Jurado o Comités de Empresa, Ordenanzas Laborales y normas o acuerdos que las desarrollan.

En consecuencia, en todo lo no regulado en el presente Acuerdo, en los Convenios citados o en pactos posteriores se aplicará el Ordenamiento Jurídico vigente.

Madrid, 22 de octubre de 1997. — Por la Dirección (Varias firmas ilegibles). — Por los Sindicatos (Varias firmas ilegibles).

\* \* \*

**ANEXO II. - PARA EL CONVENIO COLECTIVO DE PARAMO DE MASA EN DESARROLLO DEL ARTICULO 2º DEL ACUERDO SINDICAL (CONTRATACIONES)**

A) Al objeto de ajustar en los Departamentos de Producción las necesidades de contratación eventual al menor número de puestos posibles, a continuación se señalan los puestos en dichos Departamentos que pueden ser contratados bajo dicha modalidad. Para ello la Dirección adoptará las medidas de formación oportunas y de movilidad funcional necesarias vigentes en el Centro de Trabajo al objeto de asegurar que el resto de puestos estén siempre cubiertos por un trabajador fijo de plantilla debidamente formado:

Puestos que pueden ser cubiertos por eventuales y periodo de formación previa para conocer los mismos:

1. Periodo de formación de 30 a 90 días: Segundo maquinista de calibres especiales y Segundo maquinista de Rollex.

2. Periodo de formación entre 15 y 30 días: Carretillero de primeras materias y Carretillero de pasillo.

3. Periodo de formación entre 8 y 15 días: Ayudante de denitración; Ayudante de estabilización de Pentrita y Carretillero en Pentrita.

4. Periodo de formación de 1 a 7 días: DNT y Nitrocelulosa; Transporte de sólidos; Transporte de pasta; Volcadores; Auxiliar de máquinas; Envasador de PETN/RDX; Aguas rojas y Ayudante de Malaxado.

Por tanto los puestos siguientes estarán cubiertos por personal fijo de plantilla: Denitración; compresores; Nitración; Maquinista Molienda; Maquinista Tellex; Primer Maquinista rollex y Calibres Especiales y Estabilización.

B) A partir de la firma del presente Convenio, la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad de contratación, cuando se incorporen a un puesto de trabajo en los Departamentos de Producción, será la siguiente:

<u>Puestos con formación &gt; 8 días</u>	<u>Sin turno</u>	<u>Dos turnos</u>	<u>Tres turnos</u>
Operador de primer año	1.217	1.324	1.373
Operador de segundo año	1.350	1.467	1.527
<u>Puestos con formación &lt; 8 días</u>	<u>Sin turno</u>	<u>Dos turnos</u>	<u>Tres turnos</u>
Especialista de primer año	1.193	1.298	1.370
Especialista de segundo año	1.321	1.436	1.518

Para la aplicación de estos niveles salariales se tendrá en cuenta la experiencia acumulada en puestos de trabajo de producción del ámbito de este Convenio.

Estos salarios-hora tienen carácter global e incluyen todos los conceptos salariales en jornada anual efectiva de 1.752 horas/año. A partir de 1-1-1998 se incrementarán en el mismo porcentaje pactado en este Convenio con carácter general para el resto de conceptos salariales.

Los valores de las horas extras para estos trabajadores serán los de la hora ordinaria de los cuadros anteriores incrementados en un 10%.

22 de Octubre de 1997.

\* \* \*

**ANEXO III**

El concepto Riesgo y el abono correspondiente al mismo va en función del tipo de material explosivo que se maneje en un Puesto de Trabajo, de la operación u operaciones que se ejecuten, de la mayor o menor gravedad potencial de las lesiones que puedan producirse si ocurriera una explosión y del tiempo en que se permanece en el puesto durante la jornada de trabajo. Por tanto, el riesgo es un concepto no fijo ya que se pueden variar alguno o varios de los factores que lo forman, en función de los cambios tecnológicos u organizativos que pudieran ocurrir.

Teniendo en cuenta lo anterior, se exponen los listados de los Puestos de Trabajo y los riesgos asociados a ellos a la fecha de hoy. Estos riesgos no condicionan en modo alguno el riesgo futuro de estos puestos:

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Riesgo</i>
NITRACION .....	5
ROLLEX/CAL.ESP. ....	5
TELLEX-MISCHER .....	5
DENITRACION 1. <sup>a</sup> .....	1
MOLIENDA .....	1
GRUPO FRIGORIFICO .....	2
ESTABILIZACION .....	4
LABORATORIO .....	4
CALDERAS .....	1
DENITRACION 2. <sup>a</sup> .....	1
D.N.T. ....	2
AYTE.MOLIENDA .....	1
CARRETIILLERO .....	3/4
SECADO/ENVASADO .....	4
AYTE.ESTABILIZA. ....	4
VOLCADORES .....	4
MANT. <sup>a</sup> EN MAQUINAS .....	5
MANT. <sup>a</sup> RESTO .....	4

El personal de Calderas cobrará, un plus en concepto de Compensaciones Varias, para lo cual se compromete a realizar una serie de acciones específicas:

Instalaciones a cargo de los operarios de calderas:

- 1.- Vapor.
- 2.- Agua desmineralizada.
- 3.- Aire.
- 4.- Agua bruta.
- 5.- Agua tratada.
- 6.- Agua potable.
- 7.- Agua contraincendios.

El desarrollo de cada una de las actividades anteriormente expuestas se tratará con detalle entre el Departamento y los interesados.

10477.-295.260

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

## AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE BURGOS

### Inspección de los Tributos

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de RJAP y del PAC («Boletín Oficial del Estado» del 27), y con los efectos previstos en la misma, el órgano competente de la Inspección de los Tributos efectúa la práctica de la siguiente notificación:

—Acuerdo sobre acta de inspección: Acuerdo de fecha 1-10-97 sobre acta de disconformidad con carácter de liquidación provisional, documentando los resultados de las actuaciones inspectoras por el siguiente concepto, período e importe:

Obligado tributario: Newsat Norte, S.L., con NIF B-09235094. Número de referencia del acta: A.02-61626653, número de liquidación: A0960097020000943. Concepto: Impuesto sobre el valor añadido, ejercicios: 1992, 1993, 1994. Deuda tributaria: 6.323.081 pesetas.

Conforme al artículo 61 de la referida Ley 30/92, durante un plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de la publicación de la presente notificación, se le pondrá de manifiesto, si lo desea, el texto íntegro de la resolución en esta Dependencia de Inspección.

Contra dicho acuerdo podrá interponer recurso de reposición ante esta Dependencia de Inspección o reclamación económico administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo Regional de Castilla-León, Sala de Burgos, ambos en el plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente al de la comparecencia del interesado o, en caso de no comparecer, desde el siguiente al de su publicación, sin que puedan ser simultaneados ambos recursos.

El ingreso de la liquidación deberá efectuarse a través de Entidades Colaboradoras en el plazo establecido por el artículo 20 del Reglamento General de Recaudación (R.D. 1684/90 de 20 de diciembre, B.O.E. 3-1-91):

a) Publicado entre los días 1 al 15 de cada mes, hasta el 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

b) Publicado entre los días 16 y último de cada mes, hasta el 20 del mes siguiente o el inmediato posterior.

Burgos, a 13 de noviembre de 1997. — El Inspector Jefe, Jesús Palazuelos Diego.

10618.-3.563

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

## TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### Unidad de Recaudación Ejecutiva de Burgos

#### *Anuncios de subasta bienes inmuebles*

El Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social de Burgos 09/01, hace saber:

Que en el expediente administrativo de apremio que se sigue en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva 09/01 de Burgos por debitos a la Seguridad Social, contra el deudor D. Leandro Giménez Vilumbrales, se ha dictado con fecha 14 de noviembre de 1997 por el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, la siguiente:

PROVIDENCIA: «De conformidad con lo que dispone el Art.º 146 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 de Octubre (B.O.E. n.º 254 de 25.10.95), queda autorizada la subasta de los bienes a los que se refiere el presente expediente».

La subasta se celebrará el día 18 de diciembre de 1997 a las diez horas en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, C/ Vitoria n.º 16-7.<sup>a</sup> planta.

El tipo de subasta será:

En primera licitación, 9.408.000 Ptas.

En segunda licitación, 7.056.000 Ptas.

En tercera licitación, 4.704.000 Ptas.

Cumplane las prescripciones contenidas en el Título III «Recaudación en Vía Ejecutiva», Capítulo III «Enajenación de los bienes embargados», del citado Texto legal.

En cumplimiento de dicha Providencia se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen licitar en dicha subasta, lo siguiente:

1.º.- Los bienes inmuebles a enajenar responden al siguiente detalle:

Lote único: tomo: 3.812.- Folio: 117.- Finca: 42.426.- Urbana: Vivienda situada en cuarta planta, denominada 4.º B. con acceso por el portal núm. 49 de la Carretera de Poza, del edificio parcialmente terminado, sito en la calle Esteban Sáez Alvarado,

Ctra. de Poza y calle Huelva, folio 148, tomo 3.706 extensa. Tiene una superficie útil de 87,89 m<sup>2</sup>, incluida la correspondiente a terraza y construida de 105,19 m<sup>2</sup>. Se distribuye en vestíbulo, pasillo, salón, cocina, tres dormitorios, dos baños y una terraza. Linda: frente, rellano de acceso, hueco de ascensor y vivienda tipo A de la misma planta y portal; fondo sobre calle de su situación; derecha entrando, hueco de ascensor y vivienda tipo C de la misma planta y portal. Anejo: Trastero situado en el bajo cubierta, señalado con el núm. 45 y con una superficie útil de 15,60 m<sup>2</sup>. Cuota-Valor: 1,62%.

De esta finca se subasta la mitad indivisa.

2.º.- Los títulos obrantes en el expediente de la U.R.E. podrán ser examinados hasta el día anterior a la subasta.

3.º.- Los tipos de subasta en cada licitación son los indicados en la transcrita providencia.

4.º.- Todo licitador para que pueda ser admitido como tal, constituirá ante el Recaudador Ejecutivo de la Seguridad Social, o en su caso, ante la mesa de subasta, el preceptivo depósito de garantía, que será al menos del 25% del tipo de subasta de los bienes por los que se desee pujar. El depósito podrá efectuarse desde la publicación del presente anuncio de subasta hasta su celebración, tanto en metálico como mediante cheque certificado, visado o conformado por el librado, por su total importe a nombre de esta Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social.

Junto al depósito podrán presentarse ofertas que rebasen el tipo de licitación señalado en sobre cerrado y aparte.

5.º.- Constituido depósito para licitar, se entenderá que el depositante-licitador ofrece la postura mínima que coincide con el tipo de subasta y si iniciada la puja no se mejorase la postura, se adjudicarán los bienes a quien haya constituido depósito en primer lugar. Las ofertas podrán presentarse en sobre cerrado o verbalmente durante las licitaciones correspondientes, debiendo guardar las posturas sucesivas una diferencia de, al menos, el 2% del tipo de subasta.

6.º.- La subasta se suspenderá en cualquier momento anterior a la adjudicación, si se hace el pago total de la deuda, intereses, en su caso, recargos y costas del procedimiento.

7.º.- Los rematantes deberán entregar en el acto o dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la adjudicación de los bienes, la diferencia entre el depósito constituido y el precio de la adjudicación. De no hacerlo así, perderán el importe de su depósito quedando, además, obligados a resarcir a la Tesorería General de la Seguridad Social de los mayores perjuicios que del incumplimiento de tal obligación se deriven.

En caso de incumplimiento por el adjudicatario, en el plazo indicado, si éste lo fuera en primera o segunda licitación, el presidente de la mesa se dirigirá a los demás licitadores ofreciéndoles la adjudicación de los bienes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.7 del Real Decreto 1426/1997 de 15 de septiembre (B.O.E. n.º 234 de 30 de Septiembre).

8.º.- Los licitadores se conformarán con los títulos de propiedad obrantes en el expediente, sin derecho a exigir otros. De no estar inscritos los bienes en el Registro de la Propiedad, los rematantes podrán promover su inscripción de conformidad con la Ley Hipotecaria, incumbiéndoles instar el procedimiento que corresponda, sin que la Tesorería General de la Seguridad Social contraiga otra obligación que la de otorgar, si el deudor no lo hace, la correspondiente escritura de venta, que tendrá eficacia inmatriculadora.

9.º.- Si en primera licitación no existiesen postores o, aún concurriendo, el importe del remate de los bienes adjudicados, no bastase para enjugar el total de las cantidades exigibles al deudor, se anunciará una segunda licitación de los bienes no vendidos. Si en ésta concurren las mismas circunstancias podrá anunciarse una tercera licitación si la mesa lo considera conveniente.

El Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, podrá acordar la procedencia de la venta por gestión directa de los bienes subastados y no adjudicados.

Todo ello en términos regulados en los artículos 149, 152 y 153 del Reglamento General de Recaudación y artículos 12, 13 y 14 del Real Decreto 1426/1997 de 15 de septiembre.

10.- Los licitadores, al tiempo del remate, podrán manifestar que lo hacen en calidad de ceder a un tercero, cuyo nombre precisarán al efectuarse el pago del precio.

11.- La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá ejercer el derecho de tanteo en el plazo de treinta días, desde la celebración de la subasta. Asimismo se reserva el derecho a pedir la adjudicación de los bienes subastados para satisfacer su crédito, si no fuesen objeto de remate.

12.- Sobre los bienes que se enajenan existen las siguientes cargas y gravámenes que quedarán subsistentes:

- A favor de Yesos Albi, S.A. por importe de 700.000.- pts.

13.- Mediante el presente anuncio se tendrá por notificada la subasta, a todos los efectos legales, al deudor con domicilio desconocido, en su caso al cónyuge, a D.ª Ana María Sebastián Gómez, como copropietaria de la finca objeto de subasta, acreedores hipotecarios y pignoratios, condueños, terceros poseedores o cualquier otro interesado que se encuentre en la misma situación.

Burgos, 21 de noviembre de 1997. — La Recaudadora Jefe de la Unidad, M.ª Dolores Morales Viamonte.

10693.-19.380

El Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social de Burgos 09/01, hace saber:

Que en el expediente administrativo de apremio que se sigue en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva 09/01 de Burgos por débitos a la Seguridad Social, contra el deudor D.ª María Jesús Calderón Hidalgo, casada con D. Flix Padrones Pérez, se ha dictado con fecha 16 de noviembre de 1997 por el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, la siguiente:

PROVIDENCIA: «De conformidad con lo que dispone el Art.º 146 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 de Octubre (B.O.E. n.º 254 de 25.10.95), queda autorizada la subasta de los bienes a los que se refiere el presente expediente».

La subasta se celebrará el día 18 de diciembre de 1997 a las diez horas en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, C/ Vitoria n.º 16-7.ª planta.

El tipo de subasta será:

En primera licitación, 11.868.718 Ptas.

En segunda licitación, 8.901.538 Ptas.

En tercera licitación, 5.934.359 Ptas.

Cúmplanse las prescripciones contenidas en el Título III «Recaudación en Vía Ejecutiva», Capítulo III «Enajenación de los bienes embargados», del citado Texto legal.

En cumplimiento de dicha Providencia se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen licitar en dicha subasta, lo siguiente:

1.º.- Los bienes inmuebles a enajenar responden al siguiente detalle:

Lote único: Tomo: 2.631.- Folio: 103.- Finca: 5.586. Urbana: Vivienda C exterior del piso noveno del portal núm. 1, 35 de la parcelación de la casa en esta Ciudad en la calle Santa Cruz, señalados sus portales con los números 1 y 2 con fachada a la principal del edificio en la calle Santa Cruz. Consta de vestíbulo, pasillo, tres dormitorios, comedor-estar, cocina, baño y una terraza. Linda: norte, en línea de 10,80 m. con rellano de esca-

lera y vivienda B exterior; sur, en línea de 9,50 m. con patio de manzana y vivienda D. del portal núm. 2 y oeste, en línea de 8 m. con calle Santa Cruz. Con una superficie aproximada de 70 m<sup>2</sup>. Se le asigna una cuota de participación en el total de la comunidad de un entero trescientas veinte milésimas por ciento.

2.º.- Los títulos obrantes en el expediente de la U.R.E. podrán ser examinados hasta el día anterior a la subasta.

3.º.- Los tipos de subasta en cada licitación son los indicados en la transcrita providencia.

4.º.- Todo licitador para que pueda ser admitido como tal, constituirá ante el Recaudador Ejecutivo de la Seguridad Social, o en su caso, ante la mesa de subasta, el preceptivo depósito de garantía, que será al menos del 25% del tipo de subasta de los bienes por los que se desee pujar. El depósito podrá efectuarse desde la publicación del presente anuncio de subasta hasta su celebración, tanto en metálico como mediante cheque certificado, visado o conformado por el librado, por su total importe a nombre de esta Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social.

Junto al depósito podrán presentarse ofertas que rebasen el tipo de licitación señalado en sobre cerrado y aparte.

5.º.- Constituido depósito para licitar, se entenderá que el depositante-licitador ofrece la postura mínima que coincide con el tipo de subasta y si iniciada la puja no se mejorase la postura, se adjudicarán los bienes a quien haya constituido depósito en primer lugar. Las ofertas podrán presentarse en sobre cerrado o verbalmente durante las licitaciones correspondientes, debiendo guardar las posturas sucesivas una diferencia de, al menos, el 2% del tipo de subasta.

6.º.- La subasta se suspenderá en cualquier momento anterior a la adjudicación, si se hace el pago total de la deuda, intereses, en su caso, recargos y costas del procedimiento.

7.º.- Los rematantes deberán entregar en el acto o dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la adjudicación de los bienes, la diferencia entre el depósito constituido y el precio de la adjudicación. De no hacerlo así, perderán el importe de su depósito quedando, además, obligados a resarcir a la Tesorería General de la Seguridad Social de los mayores perjuicios que del incumplimiento de tal obligación se deriven.

En caso de incumplimiento por el adjudicatario, en el plazo indicado, si éste lo fuera en primera o segunda licitación, el presidente de la mesa se dirigirá a los demás licitadores ofreciéndoles la adjudicación de los bienes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.7 del Real Decreto 1426/1997 de 15 de septiembre (B.O.E. n.º 234 de 30 de septiembre).

8.º.- Los licitadores se conformarán con los títulos de propiedad obrantes en el expediente, sin derecho a exigir otros. De no estar inscritos los bienes en el Registro de la Propiedad, los rematantes podrán promover su inscripción de conformidad con la Ley Hipotecaria, incumbiéndoles instar el procedimiento que corresponda, sin que la Tesorería General de la Seguridad Social contraiga otra obligación que la de otorgar, si el deudor no lo hace, la correspondiente escritura de venta, que tendrá eficacia inmatriculadora.

9.º.- Si en primera licitación no existiesen postores o, aún concurriendo, el importe del remate de los bienes adjudicados, no bastase para enjugar el total de las cantidades exigibles al deudor, se anunciará una segunda licitación de los bienes no vendidos. Si en ésta concurren las mismas circunstancias podrá anunciarse una tercera licitación si la mesa lo considera conveniente.

El Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, podrá acordar la procedencia de la venta por gestión directa de los bienes subastados y no adjudicados.

Todo ello en términos regulados en los artículos 149, 152 y 153 del Reglamento General de Recaudación y artículos 12, 13 y 14 del Real Decreto 1426/1997 de 15 de septiembre.

10.º.- Los licitadores, al tiempo del remate, podrán manifestar que lo hacen en calidad de ceder a un tercero, cuyo nombre precisarán al efectuarse el pago del precio.

11.- La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá ejercer el derecho de tanteo en el plazo de treinta días, desde la celebración de la subasta. Asimismo se reserva el derecho a pedir la adjudicación de los bienes subastados para satisfacer su crédito, si no fuesen objeto de remate.

12.- Sobre los bienes que se enajenan existen las siguientes cargas y gravámenes que quedarán subsistentes:

- A favor del Excmo. Ayuntamiento de Burgos-Recaudación Municipal, por importe de 577.282,- pts. según informe de dicha Entidad de fecha 5 de junio de 1997

13.- Mediante el presente anuncio se tendrá por notificada la subasta, a todos los efectos legales, al deudor con domicilio desconocido, en su caso al cónyuge, acreedores hipotecarios y pignoraticios, condueños, terceros poseedores o cualquier otro interesado que se encuentre en la misma situación.

Burgos, 21 de noviembre de 1997. — La Recaudadora Jefe de la Unidad, M.ª Dolores Morales Viamonte.

10694.-20.900

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

## TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### Administración de la Seguridad Social número uno de Burgos

El Director de la Administración de la Seguridad Social Nº 1 de Burgos, hace saber:

Que por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Burgos se han dictado resoluciones por las que se declaran incobrables los créditos por cuotas al Régimen General de la Seguridad Social relacionadas a continuación, efectuándose su publicación para que sirva de notificación a los sujetos responsables del pago, según dispone el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social en su artículo 168 y siguientes (BOE de 24.10.95) y su Orden de desarrollo de 22 de febrero de 1996 (BOE de 29.02.96), artículo 126.

Conforme a las disposiciones citadas anteriormente, se advierte que si los obligados al pago no compareciesen en el plazo de 10 días ante esta Administración de la Seguridad Social, sita en la calle Vitoria nº 16 de Burgos, se cursará la baja de la empresa y de los trabajadores en su caso, presumiéndose cumplido el trámite de la comunicación de dicha baja.

C.C.C.	Nombre o razón social	Periodo	Importe
09/005380014	Transportes Rubio Rioja, S.A.	01/94 - 07/95	1.122.765
09/005736688	Deyto, S.A.L.	10/94 - 08/95	1.052.736
09/100095315	Cid Moda, S.L.	07 - 11/95	533.755
09/100517263	Asoc. Centros Enseñanzas Técnicas Ind. Castilla y León	11/94 - 07/95	998.883
09/100604462	Juan Berman Latorre Cruz	01 - 03/95	140.292
09/100667514	Crazy Jeans, S.L.	01 - 12/95	239.337
09/100668524	Extintores Bejaranos, S.L.	09 - 12/94	312.056

Burgos, 17 de noviembre de 1997. — El Director de la Administración, Luis María Antón Martínez.

10695.-4.275

El Director de la Administración de la Seguridad Social N.º 1 de Burgos, hace saber:

Que por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Burgos se han dictado resoluciones por la que se declaran incobrables los créditos por cuotas al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social relacionadas a continuación, efectuándose su publicación para que sirva de notificación a los sujetos responsables del pago, según dispone el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social en su artículo 168 y siguientes (BOE de 24.10.95) y su Orden de desarrollo de 22 de febrero de 1966 (BOE de 29.02.96), artículo 126.

Conforme a las disposiciones citadas anteriormente, se advierte que si los obligados al pago no compareciesen en el plazo de 10 días ante esta Administración de la Seguridad Social, sita en la calle Vitoria N.º 16 de Burgos, se cursará la baja de la empresa y de los trabajadores en su caso, presumiéndose cumplido el trámite de la comunicación de dicha baja.

C.C.C./N.A.F.	Nombre o razón social	Periodo	Importe
09/0040037157	José Miguel López Díez	12/95	11.355

Burgos, 17 de noviembre de 1997. — El Director de la Administración, Luis María Antón Martínez.

10696.-3.000

El Director de la Administración de la Seguridad Social N.º 1 de Burgos, hace saber:

Que por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Burgos se han dictado resoluciones por las que se declaran incobrables los créditos por cuotas al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social relacionadas a continuación, efectuándose su publicación para que sirva de notificación a los sujetos responsables del pago, según dispone el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social en su artículo 168 y siguientes (BOE de 24.10.95) y su Orden de desarrollo de 22 de febrero de 1996 (BOE de 29.02.96), artículo 126.

Conforme a las disposiciones citadas anteriormente, se advierte que si los obligados al pago no compareciesen en el plazo de 10 días ante esta Administración de la Seguridad Social, sita en la calle Vitoria N.º 16 de Burgos, se cursará la baja de la empresa y de los trabajadores en su caso, presumiéndose cumplido el trámite de la comunicación de dicha baja.

N.A.F.	Nombre o razón social	Periodo	Importe
09/1001468971	Susana Martínez Martínez	01 - 09/95	108.705

Burgos, 17 de noviembre de 1997. — El Director de la Administración, Luis María Antón Martínez.

10697.-3.000

## CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL DUERO

### Secretaría General

María Teresa Pascual Delgado y Vicente López Fuentenebro, con D.N.I. 13.289.332 y 71.253.239, con domicilio en Plaza Mayor, 16, 09400 Aranda de Duero (Burgos), solicitan la concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas.

#### INFORMACION PUBLICA

La descripción de los 4 aprovechamientos es la siguiente:

Sondeo número 1.

Realización de un sondeo de 25 metros de profundidad y entubado de 25 mm. de diámetro en la Parcela 26, del Polígono 16, paraje «Las Palizas», del término municipal de Aranda de Duero (Burgos).

Sondeo número 2.

Realización de un sondeo de 16 metros de profundidad y entubado de 25 mm. de diámetro en la Parcela 522, del Polígono 14, paraje «Cabarroso», del término municipal de Aranda de Duero (Burgos).

Sondeo número 3.

Realización de un sondeo de 16 metros de profundidad y entubado de 35 mm. de diámetro en la Parcela 159, del Polígono 32, paraje «Camino de Quintana», del término municipal de Aranda de Duero (Burgos).

Sondeo número 4.

Realización de un sondeo de 16 metros de profundidad y entubado de 35 mm. de diámetro en la Parcela 415, del Polígono 32, paraje «El Pino de Portillejo», del término municipal de Aranda de Duero (Burgos).

El caudal medio equivalente solicitado es de 5,22 L/seg., a alumbrar mediante 4 grupos de bombeo de eje horizontal/vertical con motores de: N.º 1 1,5 CV; N.º 2, 1 CV; N.º 3, CV; N.º 4, 2 CV.

La finalidad de los aprovechamientos es para riego, en fincas de su propiedad sitas en:

Pol.	Parcela	Superficie	Total
	24	0,2415	
	25	0,2415	
	26	0,6920	
16	27	0,1400	2,2675 Has.
	99	0,4960	
	100	0,2415	
	101	0,2150	
	520	0,4100	
14	521	0,2415	1,7125 Has.
	522	0,9000	
	523	0,1610	
32	159	2,4400	
	400	0,6720	
	413 y 414	0,5500	
32	415	0,6200	2,2860
	416	0,2360	
	417	0,2080	

Del término municipal de Aranda de Duero (Burgos), y cuya superficie total es de 8,7060 Has. El volumen máximo anual es de 52.236 metros cúbicos.

Las aguas así captadas se prevén tomar de la unidad hidrogeológica número 09.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado por R.D. 849/1986, de 11 de abril, a fin de que, en el plazo de un mes, contado a partir de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, puedan presentar reclamaciones los que se consideren perjudicados, en la Alcaldía de Aranda de Duero (Burgos) o ante esta Secretaría de la Confederación Hidrográfica del Duero, calle Muro, 5, Valladolid, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de referencia (C.P.-21285-BU)

Valladolid, 11 de agosto de 1997. — El Secretario General, Eduardo Mora Cazorla.

10572.-9.500

## ANUNCIOS PARTICULARES

### CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DEL CIRCULO CATOLICO DE OBREROS

Se ha solicitado duplicado, por extravío, de los documentos de las cuentas que se relacionan:

- Empeño n.º 0000047376; Burgos, C./ Miranda.  
 Empeño n.º 0000047474; Burgos, C./ Miranda.  
 Empeño n.º 0000049115; Burgos, C./ Miranda.  
 Empeño n.º 0000049121; Burgos, C./ Miranda.  
 Empeño n.º 0000049197; Burgos, C./ Miranda.  
 Empeño n.º 0000049297; Burgos, C./ Miranda.  
 Empeño n.º 0000049303; Burgos, C./ Miranda.  
 Empeño n.º 0000049350; Burgos, C./ Miranda.  
 Lbta. n.º 0001-19-0001484566; Burgos, C./ Miranda.  
 P. F. n.º 0001-18-0180077965; Burgos, C./ Miranda.  
 Lbta. n.º 0001-19-0210087126; Burgos, C./ Miranda.  
 P. F. n.º 0002-48-0120251473; Burgos, Ps. del Espolón.  
 Lbta. n.º 0008-16-0000289334; Aranda, Principal.  
 Lbta. n.º 0008-18-0000336044; Aranda, O. P.  
 Lbta. n.º 0022-98-0000072384; Lerma.  
 Lbta. n.º 0023-39-0000016504; Los Balbases.  
 Lbta. n.º 0026-75-0000025664; Medina de Pomar.  
 Lbta. n.º 0028-66-0000282246; Miranda, Principal.  
 Lbta. n.º 0055-47-0005104604; Burgos, Juan XXIII.  
 Lbta. n.º 0058-81-0210033526; Burgos, Fc. Grandmontagne.  
 Lbta. n.º 0059-24-0000034436; Burgos, Sgda. Familia.  
 Lbta. n.º 0060-98-0000040191; Burgos, San Bruno.  
 Lbta. n.º 0061-32-0000052590; Burgos, C./ Madrid.  
 Lbta. n.º 0065-16-0000002463; Burgos, Juan de Padilla.  
 Lbta. n.º 0071-06-0000016909; Burgos, Eladio Perlado.  
 Lbta. n.º 0077-81-0010000297; Burgos, Capiscol.  
 Lbta. n.º 0081-88-0000010810; Aranda, Valdole.  
 Lbta. n.º 0086-07-0000000108; Burgos, Parque Europa.  
 Lbta. n.º 0086-06-0000001172; Burgos, Parque Europa.  
 Lbta. n.º 0086-04-0000001180; Burgos, Parque Europa.  
 P. F. n.º 0088-13-0000049250; Burgos, Laín Calvo.  
 Lbta. n.º 0091-52-0000013214; Burgos, Principal.  
 Lbta. n.º 0091-52-00000129874; Burgos, Principal.  
 Lbta. n.º 0091-56-0000210187; Burgos, Principal.  
 Lbta. n.º 0111-00-0000156055; Belorado.  
 Plazo de reclamaciones: quince días.

10591.-7.220

## ANUNCIOS URGENTES

### Ayuntamiento de Miranda de Ebro

Recaudación Municipal

*Notificación de la providencia de apremio por edicto*

Don Carmelo Renuncio Peña, Recaudador del Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

Hago saber: Que se ha intentado, sin resultado positivo, la notificación personal de la providencia de apremio correspon-

diente a la certificación de descubierto incluido en el expediente administrativo de apremio, cuyo detalle se relaciona a continuación, cuyo titular es don Luis Ferrer Marques, domiciliado en calle La Paloma, número 4-3.º izqda. y a los efectos de cumplimentar lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común se procede mediante el presente anuncio a efectuar la citada notificación.

El 3 de noviembre de 1992 el señor Tesorero del Excelentísimo Ayuntamiento de Miranda de Ebro dictó la siguiente:

Providencia: «En uso de las facultades que me confiere el artículo 5, apartado 3 c), del Real decreto 1174/87, de 18 de septiembre, declaro incurso el importe de la deuda en el recargo del 20% y dispongo se proceda ejecutivamente contra el patrimonio del deudor con arreglo a lo preceptuado en el Reglamento General de Recaudación».

El vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario determinó la exigibilidad del recargo de apremio del 20% y el devengo de los intereses de demora, hasta la fecha de ingreso de la deuda tributaria, según establecen los artículos 128 de la Ley General tributaria y 98 y 100 del Reglamento General de Recaudación. El interés de demora será el interés legal de dinero vigente el día que comience el devengo de aquél, según lo dispuesto en el art. 58.2b) de la citada Ley.

Lo que se notifica mediante el presente anuncio al deudor, requiriéndole al pago de la deuda principal, recargos, intereses de demora y costas del procedimiento, previniéndole que, de no verificarlo en el plazo señalado, se procederá sin más al embargo de sus bienes o a la ejecución de las garantías existentes.

N.º liquidación: 12/92.

N.º certificación de descubierto: 186/92.

Concepto: reintegro ejecuciones subsidiarias por las obras de refuerzo en el inmueble sito en C./ La Paloma, n.º 4.

Ejercicio: 1992.

Importe: 357.295 pesetas.

Recargo de apremio: 71.459 pesetas.

Deuda total: 428.754 pesetas.

Plazo de ingreso: Si la publicación del presente anuncio se efectúa entre los días 1 y 15 del mes, hasta el día 20 del mismo o inmediato hábil posterior; si la publicación se efectúa entre los días 16 y último del mes, hasta el día 5 del mes siguiente o inmediato hábil posterior.

Lugar de pago: Recaudación Municipal. Plaza de España, 8. Miranda de Ebro.

Aplazamientos de pago: Posibilidad de solicitud de aplazamientos de pago con las condiciones y requisitos determinados en los artículos 48 y siguientes del Reglamento general de Recaudación.

Recursos: Contra el acto notificado y sólo por los motivos definidos en el artículo 138 de la Ley General Tributaria, podrá interponerse recurso ante el Ilmo. señor Alcalde en el plazo de un mes. No obstante, podrá interponerse cualquier otro recurso que estime conveniente, bien entendido que su interposición no implica suspensión del procedimiento de apremio, salvo en los términos y condiciones señalados en el artículo 101 del Reglamento General de Recaudación.

Personación del interesado: Conforme al artículo 103.4 del repetido Reglamento General de Recaudación se invita al deudor para que en el plazo de ocho días comparezca por sí o por medio de representante en el expediente ejecutivo que se le sigue para la realización de su descubierto.

Transcurridos ocho días desde la publicación del anuncio en el "Boletín Oficial" sin personarse el interesado, se le tendrá

por notificado de todas las sucesivas diligencias hasta que finalice la sustanciación del procedimiento, sin perjuicio del derecho que le asiste a comparecer.

Miranda de Ebro, 24 de noviembre de 1997. — El Recaudador, Carmelo Renuncio Peña.

10724. — 14.250

### Ayuntamiento de Villalbilla de Gumiel

Aprobado por Pleno del Ayuntamiento de Villalbilla de Gumiel en sesión ordinaria de fecha de 11 de noviembre de 1997, acuerdo de incoar expediente de investigación de bienes de las siguientes fincas rústicas:

- Polígono 7, parcela 3.001.
- Polígono 7, parcela 3.023.
- Polígono 7, parcela 3.198.
- Polígono 8, parcela 3.109.
- Polígono 11, parcela 33.
- Polígono 11, parcela 3.006.
- Polígono 11, parcela 3.042.
- Polígono 11, parcela 3.090.
- Polígono 8, parcela 27.
- Polígono 7, parcela 3.015.
- Polígono 7, parcela 3.125.
- Polígono 8, parcela 3.060.
- Polígono 8, parcela 3.181.
- Polígono 11, parcela 116.
- Polígono 11, parcela 3.015.
- Polígono 11, parcela 3.049.
- Polígono 12, parcela 63.

Presuntamente de propiedad municipal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.1 A, en relación con los artículos 45 y 48, todos ellos del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales de 13 de junio de 1986, se pone en conocimiento de todas las personas afectadas por el expediente de investigación de bienes para que aleguen por escrito cuanto a su derecho con venga durante el plazo reglamentario de quince días.

En Villalbilla de Gumiel, a 18 de noviembre de 1997. — El Alcalde, Jorge Gómez Gil.

10664. — 6.000

### Ayuntamiento de Villasandino

Aprobado por el Pleno del Ayuntamiento el pliego de condiciones económico-administrativas para la contratación, mediante subasta, del aprovechamiento forestal de madera que posteriormente se detallará, se expone al público, por el plazo de ocho días, a contar desde el siguiente al de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a efectos de examen y reclamaciones que contra el mismo puedan presentarse.

Simultáneamente y a reserva de las reclamaciones que pudieran formularse contra el mismo, se anuncia subasta pública en las siguientes condiciones.

Clase de aprovechamiento: Maderas chopo.

Localización: Pagos de Cascajares y otros en Villasandino.

Unidades: 400 metros cúbicos aproximadamente.

Precio inicial de licitación: 2.000.000 de pesetas.

Plazo de ejecución: Hasta el 31 de enero de 1998.

Modo de liquidar: A riesgo y ventura.

Gastos de tramitación de los permisos de corta: A cargo del adjudicatario.

Garantía provisional: 80.000 Ptas.

Garantía definitiva: El 6% del precio de la adjudicación.

Proposiciones: Se presentarán en dos sobres separados e independientes, cerrados, denominados sobre A y sobre B.

En el sobre «A» figurará la siguiente inscripción: «Documentación identificativa del proponente para tomar parte en la subasta convocada por el Ayuntamiento de Villasandino del aprovechamiento de madera, chopos», conteniendo este sobre la siguiente documentación:

—D.N.I. del ofertante y N.I.F. en el supuesto de que se trate de persona jurídica, mediante fotocopia.

— Resguardo acreditativo de la garantía provisional.

— Poder bastantado si actúa en representación de otro.

En el sobre «B» figurará la inscripción: «Proposición económica para tomar parte en la subasta convocada por el Ayuntamiento de Villasandino del aprovechamiento de madera, chopos», conteniendo este sobre la proposición económica conforme al siguiente modelo:

Don ....., con domicilio en ....., con D. N. I. número ....., expedido en ..... en nombre propio (o en representación de ....., lo cual acredito con poder bastante), enterado de la convocatoria de subasta pública por parte del Ayuntamiento de Villasandino, para la contratación del aprovechamiento forestal de madera chopos, con volumen de 400 metros cúbicos aproximadamente, anunciada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos de fecha ....., solicita tomar parte en la misma, con arreglo al pliego de condiciones económico administrativas que conoce y acepta íntegramente, ofertando la cantidad de ..... pesetas (en letra y número).

Asimismo declaro bajo mi responsabilidad, no hallarme incurso en las causas de incapacidad ni prohibiciones para contratar previstas en los artículos 15 y 20 de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

Fecha y firma.

—Plazo de presentación de proposiciones: Las proposiciones, ajustadas al modelo anteriormente señalado, y demás documentación, se presentarán en el Ayuntamiento de Villasandino en el plazo de catorce días naturales a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

—Apertura de plizas: El acto de apertura de proposiciones se realizará en la Casa Consistorial, el primer viernes hábil siguiente a la fecha de terminación del plazo de presentación de proposiciones, a las trece horas.

Villasandino, a 21 de noviembre de 1997. — El Alcalde, Angel Izquierdo Maestro.

10709. — 22.420



# Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS