



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION Anual 8.961 ptas. Semestral 5.150 ptas. Trimestral 3.090 ptas. Ayuntamientos 6.489 ptas. (I.V.A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 103 pesetas :—: De años anteriores: 206 pesetas	INSERCCIONES 190 ptas. por línea (DIN A-4) 125 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100% Depósito Legal: BU - 1 - 1958
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		
Año 1993	Viernes 1 de octubre	Número 188

PROVIDENCIAS JUDICIALES

MIRANDA DE EBRO

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

En virtud de lo acordado en resolución dictada con esta fecha, en autos de juicio de faltas núm. 334 de 1993, por la presente se requiere al condenado Djilali Kami, mayor de edad, y actualmente en ignorado domicilio, para que dentro del término de tres días cumpla la pena de tres días de arresto domiciliario que le han sido impuestos en la presente causa.

Miranda de Ebro, a 21 de septiembre de 1993. — El Secretario (ilegible).

6295.-3.000

SORIA

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos

Cédula de citación

Por tenerlo así acordado en proveído recaído en juicio de faltas número 530/92, en virtud de denuncia seguida a instancia de Rufino de Diego Blanco y otros, contra José Díez Portugal y José Martínez Sanz, sobre desobediencia a agentes de la autoridad y contra la Ley de Pesca.

Por la presente se acuerda citar a José Martínez Sanz, actualmente en ignorado paradero, para que comparezca ante la Sala de Audiencia de este Juzgado, y al objeto de asistir a la celebración del juicio que se deja dicho, que tendrá lugar el día 7 de octubre de 1993 y hora de las 10,15, haciéndole las advertencias y apercibimientos legales y enterándole de la obligación que tiene de comparecer con todos los medios de prueba de que intente valerse. Y para que comparezca en calidad de denunciado, pudiendo comparecer asistido de Letrado.

Y para que conste su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos y su exposición en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido la presente en Soria, a 1 de septiembre de 1993. — El Secretario, Pedro García Gago.

6254.-3.000

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO DE BURGOS

Cédula de citación

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha, en autos número 290/93, seguidos a instancia de Faustino Gracia Ayuso y otro, contra Igesam, S. A. L., sobre cantidad, se ha mando citar a usted, para que el día 14 de octubre, a las once y media horas de su mañana, comparezca ante este Juzgado, para la celebración del acto de conciliación y juicio en la reclamación que se ha dejado expresada, advirtiéndole que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intente valerse.

Y para que sirva de citación en forma legal a D. Juan José Herrera Puelles y a D. Arcadio Jesús Sánchez, los cuales se encuentran en desconocido domicilio, habiendo sido el último en calle Gregorio Solabarrieta, 46, de Miranda de Ebro, para que comparezca en este Juzgado, el día y hora señalado, para la práctica de la prueba de confesión judicial, advirtiéndole que las demás comunicaciones se practicarán en los estrados del Juzgado, salvo las que puedan revestir forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento, y para que sea publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido en Burgos, a 17 de septiembre de 1993. — La Secretario (ilegible).

6255.-3.000

Cédula de notificación

En ejecución 174/92, seguida ante este Juzgado, a instancia de doña Teresa Ruiz Medina y otra, contra Alonvi, S. L., ha sido dictada la siguiente:

Diligencia de ordenación. Secretario, doña Carmen Gay Vitoria. — En el Juzgado de lo Social número uno de Burgos, a 15 de septiembre de 1993.

Habiendo sido valorado el bien trabado en esta ejecutoria a la deudora Alonvi, S. A., procede su venta en públicas subastas que tendrán lugar en la Sala de Audiencias de este Juzgado (calle San Pablo, núm. 12-A), a las doce treinta horas (12,30), de los días:

- 22 de octubre de 1993, en primera subasta.
- 5 de noviembre de 1993, en segunda subasta, y
- 3 de diciembre de 1993, en tercera subasta.

Publiquense edictos en el tablón de anuncios del Juzgado.

Así lo ordeno y doy fe. — Firmado: C. Gay.

Y para que sirva de notificación en legal forma, expido y firmo la presente en Burgos, a 15 de septiembre de 1993. — La Secretario Judicial (ilegible).

6299.-3.420

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 6 de agosto de 1993 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Elf Atochem España, S. A.», de Miranda de Ebro (Burgos), código Convenio 0900502.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Elf Atochem España, S. A.», de Miranda de Ebro (Burgos), suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de empresa en representación de los trabajadores, el día 22 de julio de 1993 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 3 del mes actual.

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

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

2.º Notificar este acuerdo a la Comisión negociadora.

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

Burgos, 6 de agosto de 1993. - El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Javier Aibar Bernad.

* * *

Convenio Colectivo de la empresa «Elf Atochem, Sociedad Anónima», fábrica de Miranda de Ebro

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º - *Ambito funcional.* El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa «Elf Atochem, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, en todas aquellas cuestiones y actividades dentro de la Industria Química que se realicen en los ámbitos de los artículos siguientes.

Art. 2.º - *Ambito territorial.* El presente Convenio será de aplicación en el centro de trabajo que «Elf Atochem España, Sociedad Anónima» tiene establecido en Miranda de Ebro (Burgos).

Art. 3.º - *Ambito personal.* El presente Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial anteriores, exceptuando el personal que expresamente se indica: Director, Titulados Superiores, Titulados de Grado Medio, Ayudantes Técnicos, Contramaestros, Jefes Administrativos de 1.ª y 2.ª, Oficial 1.º, Habilitado Administración, Administrativos Personal, Delineantes Proyectistas, Delineantes 1.ª y Ordenanza.

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

Si en las tablas del Convenio faltase la categoría de ese grupo o personas, se haría una nueva creación.

Art. 4.º - *Ambito temporal.* El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1.º de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1993.

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado el 1.º de diciembre de 1993.

Art. 5.º - *Vinculación a la totalidad.* Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e

indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

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

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º - *Organización del trabajo.* La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.º La exigencia de la actividad normal

2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, la actividad a que se refiere el número anterior.

3.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

4.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que sea cual fuere el nivel profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

CAPITULO III

Clasificación del personal, ingresos, ascensos, ocupación de puestos vacantes, traslados, cambios de puesto y ceses

Art. 9.º - *Clasificación del personal por razón del tiempo de permanencia.* Por razón del tiempo de permanencia en la empresa, los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial. Asimismo podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

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

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

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

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegra en el plazo correspondiente, la Dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el

momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia especial, el trabajador percibirá una indemnización de 20 días de salario por año trabajado o fracción.

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

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

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

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

La Dirección del centro de trabajo determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por el personal antes de tomar posesión de su puesto de trabajo.

La Dirección comunicará al Comité de empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deban reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de empresa velará por su aplicación objetiva. A efectos de asegurar la representación del Comité de empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en los tribunales, concurso-oposición, concurso de méritos, etc., con voz y voto. Asimismo harán constar en el acta levantada al efecto sus salvedades.

Art. 11. - *Período de prueba.* El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico no titulado: 3 meses.
- Administrativos: 2 meses.
- Especialistas y no cualificados: 15 días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en plantilla, computándose, a todos los efectos, el período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa, serán considerados a todos los efectos como tiempo de período de prueba.

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

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

El puesto de Conserje será provisto por personal propio capacitado y previa propuesta del Médico de empresa.

En los concursos-oposición se valorarán los títulos o estudios, puestos y suplencias desempeñadas, antigüedad en la

empresa y en la categoría, a juicio de sus Jefes, expediente personal, cursos, cursillos, etc.

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

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

El Tribunal que juzgará las pruebas de aptitud, estará compuesto por el Director del centro o persona en quien delegue, que presidirá dicho Tribunal, por el Jefe del Departamento al que pertenezca la vacante y por dos vocales designados por el Comité de empresa, que se procurará sean de superior o igual categoría profesional o nivel que las correspondientes a las de las plazas que hayan de cubrirse. El Tribunal así constituido fijará el contenido de las pruebas de aptitud y normas de procedimiento que deberán seguirse, anunciándolas con una antelación no inferior a 15 días a la fecha de la celebración de las pruebas, incluyéndose las condiciones requeridas y pudiendo acordarse la celebración de pruebas prácticas y puntuación preferente de antigüedad.

Cada uno de los miembros del Tribunal otorgará una puntuación dentro de los límites que se fijarán al anunciarse las pruebas, en cuyo momento se fijará igualmente el número de puntos que deben alcanzarse para tener derecho a ocupar la vacante, estableciéndose este número por el cociente de la división de la totalidad de la puntuación obtenida por el número de miembros que componen el Tribunal. Actuará de Secretario sin derecho a otorgar puntuación la persona que sea designada por la Dirección.

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

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En cualquier caso el personal tendrá derecho a percibir, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses del salario real.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 15. - *Trabajos de distinta categoría.* La Dirección en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser superior al de cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidentes de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurri-

dos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 12. La retribución en tanto se desempeña trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

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

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

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

Art. 16. - Ceses voluntarios. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo un plazo de preaviso de 15 días, plazo común para todo el personal conveniado.

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

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

CAPITULO IV

Trabajo a turnos

Art. 17. - Trabajo a turnos. Se entiende por trabajo a turno el realizado por aquellos trabajadores que por necesidad del puesto que ocupan tienen que efectuar ocho horas de trabajo en jornada continuada, estando sometidos a la obligación de efectuar o que les efectúen el relevo, que deberá realizarse en el propio puesto de trabajo, utilizando el tiempo necesario para ello.

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

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

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

3.º Medio turno: Se realiza trabajando a dos turnos de ocho horas cada uno (de mañana y tarde) y se descansan los do-

mingos, festivos y sábados necesarios para adaptarse a la exigencia de respetar las horas efectivas de trabajo anual.

4.º Turno Armax y Turno Ensacador PVC: Trabajo de mañana y tarde cubriendo festivos y mañanas de domingo.

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

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

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

c) Plus de continuidad por falta de relevo: En el caso en que un trabajador no sea relevado cuando le corresponda el descanso de su jornada y acepte continuar prestando su trabajo, percibirá el plus de turno y un completo especial de 6.142 pesetas brutas con independencia de las horas trabajadas en exceso sobre su jornada normal como extraordinarias o, en su caso, el descanso compensatorio acreditado por el exceso de tiempo sobre la jornada normal.

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

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

Las normas del detalle de relevo, formas de hacerlos y demás circunstancias de tiempo que deban concurrir en la organización práctica de esta modalidad de trabajo, se convendrán entre el Comité de empresa y la Dirección y se harán públicas en notas de servicio.

CAPITULO V

Política salarial

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

Dicha retribución consta de:

1.º Salario base: Es la parte de retribución del trabajador señalada por unidad de tiempo, mes o día, en función del nivel o categoría profesional. Sirve de base para el cálculo de la antigüedad, la paga de primavera y los pluses que por Ley se establezca que su cálculo se realice sobre el salario base.

2.º Complemento de grado: Es la parte de retribución que complementa a la anterior para alcanzar el nivel retributivo correspondiente al puesto de trabajo.

3.º *Complemento de antigüedad*: Se calcula sobre el salario base, consistiendo en un 2 % anual del mismo con un límite máximo del 60 %.

El complemento inicial para el personal que se vaya incorporando a la plantilla de «Elf Atochem España, S. A.», consistirá en un 6 % de la base cálculo correspondiente a su categoría una vez transcurridos los tres primeros años de servicio en la empresa, independientemente de la modalidad contractual utilizada.

Los aumentos sucesivos se computarán el 1.º de enero de cada año.

4.º *Plus de trabajo a turno*: Para el personal que trabaja en régimen de turno, se establece un plus por dicho concepto, entendiéndose que el valor anual de este plus para el turno total no podrá ser inferior al 15 % del correspondiente salario año de tablas en las condiciones de presencia activa en el ciclo total actual. Su valor queda reflejado en la tabla del anexo 1.

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

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

5.º *Jornada reducida continua*: El productor que por exigencias del servicio durante la jornada continuada de verano tenga que realizar la jornada partida percibirá un suplemento por día trabajado de 1.148 pesetas.

6.º *Plus de Nochebuena y Nochevieja*: Aquellos que trabajen las noches de los días 24 y 31 de diciembre, cobrarán un plus adicional de 15.600 pesetas y los que lo hagan las mañanas de los días 25 de diciembre y 1 de enero. 8.320 pesetas.

La empresa manifiesta su intención de procurar evitar el trabajo en estos turnos, siempre que la organización productiva permita.

Art. 19. — *Incrementos salariales*. Para el año 1993 el incremento salarial consistirá en un 4 % sobre las tablas de 1992, quedando éstas recogidas en el anexo 1.

Art. 20. — *Complemento por enfermedad y accidente*. En los casos de baja por incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará una cantidad que complemente la prestación de la Seguridad Social a que el trabajador tenga derecho, hasta alcanzar el 100 % de sus percepciones por los siguientes conceptos: Salario base, complemento de grado, antigüedad y plus de turno.

Dicho complemento será satisfecho en las siguientes condiciones:

COMPLEMENTO A PERCIBIR

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

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

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

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

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

Art. 21. — *Antigüedad*. Se percibirá diariamente por día natural y en las gratificaciones de verano, Navidad y primavera, en las condiciones expuestas en el artículo 18.3.º de este texto.

Art. 22. — *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes*.

Pagas extraordinarias: Con fecha 15 de marzo, 15 de junio y 15 de diciembre, se percibirán las pagas de primavera, verano y Navidad, siendo estas dos últimas de vencimiento semestral.

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

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

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

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horas extraordinarias, calendario laboral y vacaciones

Art. 23. — *Jornada de trabajo*. La jornada anual para el año 1993 será de 1.752 horas para todo el personal de «Elf Atochem España, S. A.», en Miranda de Ebro.

Dichas horas se distribuirán a lo largo del año de acuerdo con los calendarios específicos confeccionados al efecto. Ambas partes adquieren el compromiso de intentar la reducción, en la medida de lo posible, sobre el horario diario para las personas adscritas a la jornada normal.

Art. 24. — *Horas extraordinarias*. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación del empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

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

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

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

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

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

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias

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

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la Comisión mixta.

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

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 1.858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y Comité, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

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

Art. 25. - *Calendario laboral.* En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el B. O. E., la Dirección señalará, intervención del Comité de empresa, el calendario laboral para el año.

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

Los días señalados como festivos y como laborables, sólo tendrán tal consideración para los trabajadores sujetos a jornada normal. Aquéllos adscritos a régimen de turnos tendrán los días festivos y laborables que les correspondan según su propio cuadrante.

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

La empresa adquiere el compromiso de intentar garantizar, al menos, 12 días de vacaciones a todos los trabajadores entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, siempre que la organización productiva lo permita.

Todo ello, sin perjuicio del respeto al ejercicio de los derechos individuales de los trabajadores que pudieran verse perjudicados.

Para el año 1993 y como consecuencia de la aplicación del calendario laboral aprobado para el personal a jornada normal, los 26 días laborables equivaldrán a 182 horas de vacaciones, debiendo disfrutarse por jornadas enteras, excepto el resto final. El personal a turno ajustará su calendario a 1.752 horas efectivas, compensando el exceso o defecto bien en descansos o en vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derecho-habientes.

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

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

CAPITULO VII

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

Art. 27. - *Licencias.* El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, sin pérdida de ningún concepto, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

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

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

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

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

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

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

Un día natural por fallecimiento de abuelos políticos.

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

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

8.º En caso de bautizo y primera comunión de hijos, un día en la fecha de la celebración de la ceremonia.

9.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste

en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

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

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

- De 150 Kms. a 300 Kms.: 2 días más.
- De 300 Kms. a 450 Kms.: 3 días más.
- De 400 Kms. en adelante: 4 días más.

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

Art. 28. - *Licencias sin sueldo.* Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración entre dieciséis días y tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La Dirección intentará resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 % de la plantilla del centro de trabajo.

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

Art. 29. - *Excedencia.* Los trabajadores con un año de servicio en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

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

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

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

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

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia, y si en la anterior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 30. - *Excedencias especiales.* Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su servicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

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

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

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

Art. 31. - *Asistencia a consultorio médico.* Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Dirección concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Art. 32. - *Trabajadores con capacidad disminuida.* Los trabajadores que queden con facultades físicas disminuidas, siendo calificado su grado de incapacidad por el cauce legal con intervención del servicio médico de empresa, serán destinados a un puesto en consonancia con su capacidad real, oyendo previamente Dirección al Comité de empresa respecto de su adecuación al nuevo puesto.

CAPITULO VIII

Derechos sindicales

Art. 33. - Comité de empresa.

1.º - sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce al Comité de empresa, las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

1.º Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas en la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

2.º Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.º Emitir informe con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4.º Emitir informe previo en función de la materia que se trate:

a) sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias;

estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) La Dirección facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.º Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2.º La calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3.º Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de su familiares.

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

a) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a Dirección y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Los miembros del Comité que pertenezcan al mismo Sindicato o se hubiesen presentado a las elecciones dentro de la misma candidatura, podrán acumular su crédito horario mensualmente en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación

organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

CAPITULO IX

Beneficios sociales

Art. 34. - Beneficios sociales.

A) *Premio de nupcialidad.* - Se establece el mismo consistiendo en dos veces el salario mínimo interprofesional para todos los trabajadores con una antigüedad superior a un año en «Elf Atochem España, S. A.», contraigan matrimonio.

B) *Premio de natalidad.* - El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a percibir 5.565 pesetas netas por nacimiento de cada hijo.

C) *Seguro de vida.* - El personal en plantilla con un contrato superior a tres meses y que no haya alcanzado los 65 años de edad, dispondrá de un Seguro de vida colectivo que garantice, en caso de fallecimiento, el percibo de las siguientes indemnizaciones:

Nivel	Pesetas
A	2.600.000
B	2.860.000
C	3.200.000
D	3.200.000
E	3.200.000
F	3.850.000
G	4.500.000
H	4.500.000

Estas indemnizaciones se abonarán a los beneficiarios que libremente haya designado el titular, por la Compañía de seguros con quien se ha contratado la póliza correspondiente.

Al capital principal por fallecimiento, se le añadirán los capitales complementarios en los términos recogidos en esta póliza.

En todo caso, se respetarán las circunstancias particulares.

Este beneficio es considerado como retribución en especie sujeto a la legislación vigente.

D) *Ayudas de estudios.* - A partir del curso escolar 1993-94 se establece una ayuda para los estudios de los hijos del personal en plantilla que hayan superado el período de prueba, cuyo importe es el siguiente:

- Preescolar	7.600 Ptas./brutas
- E. G. B.	15.000 " "
- BUP - COU - FP-1	21.300 " "
- FP-2	27.500 " "
- G. Medio - G. Sup.	56.200 " "
- Ayud. Espec.	56.200 " "

Para recibir dicha ayuda deberá justificarse documentalmente la matriculación y la permanencia del alumno durante todo el curso.

De este importe, siempre que se tuviese derecho a él, se percibirá un 70 % durante el primer trimestre del curso correspondiente y el 30 % restante durante el tercer trimestre del citado curso.

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

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

F) *Fondo de ayuda.* - Para este año 1993 queda fijada en 5.060.400 pesetas.

Existe una Comisión paritaria integrada por tres representantes de la empresa «Elf Atochem España, S. A.» y tres representantes de sus trabajadores atenderá la administración del Fondo mediante un Reglamento para ello creado.

G) *Formación profesional.* - La Dirección impulsará la Formación profesional y Cultural del personal fijo en plantilla, para lo cual:

1.º Dará facilidades para que los trabajadores que lo deseen asistan a cursillos de capacitación que se organicen lo que les permitirá aumentar su perfeccionamiento profesional.

2.º Se organizarán cursillos por parte de la empresa y en el seno de la misma que serán expuestos por los técnicos de cada sección, siempre que el número de asistentes lo justifique. Estos cursillos girarán sobre máquinas y procesos, así como todo cuanto pueda influir para un mejor funcionamiento de la fábrica.

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

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

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

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

H) *Bolsa de Navidad.* - Con motivo de la Navidad, se establece con carácter universal la bolsa de navidad, incluyendo

en esta prestación jubilados y viudas, que deberá mantenerse en la misma línea de calidad que en años anteriores.

I) *Regalo de Reyes.* - Coincidiendo con la festividad de los Reyes Magos, a todos los hijos de los productores comprendidos entre 0 y 15 años, se les hará entrega de un regalo según edad.

CAPITULO X

Comisión mixta

Art. 35. - *Comisión mixta.* Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

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

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

1.º Interpretación del Convenio.

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

3.º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

C) *Procedimiento.* Los asuntos sometidos a la Comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación el Comité de empresa o la Dirección.

En el primer supuesto, la Comisión mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en el plazo de 72 horas.

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

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

Art. 36. - Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Química española, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente de aplicación.

ANEXO I TABLAS SALARIALES AÑO 1993

Niv.	S. B.	C. grado	Total	4 Tur.	3 Tur.	2 Tur.	Armax PVC	Hora extra
A	547.652	1.621.161	2.168.813	—	—	—	—	2.268
B	558.105	1.655.019	2.213.123	—	—	—	—	2.315
C	566.951	1.692.302	2.259.252	1.615	780	290	—	2.365
D	587.860	1.747.289	2.335.149	1.695	785	305	840	2.445
E	624.851	1.831.157	2.456.008	1.775	825	320	—	2.574
F	669.082	1.876.862	2.545.944	1.900	860	345	—	2.676
G	684.907	1.965.793	2.650.700	1.955	895	355	—	2.782
H	705.312	2.045.701	2.751.013	2.020	920	360	—	2.886

Nivel	Categoría
A	Peón
B	Ayte. Especialista Aux. Laboratorio
C	Prof. Ind. B Portero Aux. Adm.

Nivel	Categoría
D	Prof. Ind. 3. Of. O. Aux. 3. Analista 3. Of. Adm. 3.
E	Prof. Ind. 2. Of. O. Aux. 2.

Nivel	Categoría
	Analista 2.
	Of. Adm. 2.
F	Prof. Ind. 1.
	Of. O. Aux. 1.
	Analista 1.
	Of. Adm. 1.
G	Capataz
	Instrumentista
H	Encargado

ANEXO 2

REGLAMENTO FONDO DE AYUDA

«Elf Atochem España, S. A.», tiene establecido un denominado Fondo de Ayuda Social para sus trabajadores en la fábrica de Miranda de Ebro.

El importe de este Fondo para 1993, es de 5.060.458 pesetas (cinco millones sesenta mil cuatrocientas cincuenta y ocho). Dicha cantidad, salvo pacto en contrario, está sujeta al mismo incremento anual que el fijado para las tablas salariales.

Se acuerda establecer un remanente mínimo de 750.000 pesetas para imprevistos y necesidades perentorias.

Las ayudas que con cargo a este Fondo se conceden, se sujetarán a las normas que a continuación se indican:

1) La Administración del Fondo corresponde a la Comisión paritaria constituida al efecto, siendo Dirección quien dará el V.º B.º final, informando a la Comisión en los casos de denegación.

Sus componentes son:

POR PARTE DE LA EMPRESA:

- Herrero Martín, José Antonio.
- Sanmartín Lacalle, Manuel.
- Esteban González, Emilio.

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

- García Fernández, Luis Carlos.
- Pelayo Ortiz de Zárate, José Ramón.
- Rodríguez Cuevas, Jesús.

De entre ellos, uno será nombrado Secretario.

2) Las solicitudes de las ayudas deberán presentarse, en el impreso adecuado, al Secretario de la Comisión paritaria.

Los solicitantes, para ser perceptores de una ayuda, deberán ser personal fijo en plantilla, con una antigüedad superior a dos años, reconocida por «Elf Atochem España, S. A.».

4) No se podrá solicitar la concesión de una ayuda mientras se esté disfrutando de otra anterior.

5) Las ayudas se concederán para atender una de las siguientes necesidades y de acuerdo con este orden de prioridades:

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

6) Las condiciones y cuantía de las ayudas son:

A) *Gastos de enfermedad.* - El importe de la cuantía de la ayuda será el 75 % de la factura presentada, hasta un máximo de 300.000 pesetas. El importe de la factura será como mínimo de 100.000 pesetas y el reintegro, sin intereses, será de 7.500 pesetas/mes como mínimo.

La ayuda, a excepción de las intervenciones necesarias, se valorará o cuantificará en función de los elementos de prótesis

utilizados que se consideren normales e imprescindibles, para el mantenimiento de la salud normal de una persona.

B) *Compra de vivienda.* - Podrán optar a esta ayuda todos aquéllos que compren vivienda, para utilizarla como domicilio habitual, siempre que justifiquen que se desprenden de la que poseían anteriormente.

Tendrán prioridad en la concesión quienes lo soliciten para la compra de la primera vivienda.

La cantidad máximo concedida será de 750.000 pesetas a devolver, sin intereses, en 50 mensualidades.

El reintegro se comenzará a efectuar a partir del mes siguiente de haber percibido la ayuda y será descontado en la nómina de cada beneficiario.

C) *Arreglo de vivienda y/o compra de ajuar.* - Se concederá esta ayuda en la cuantía correspondiente a la mitad del importe de la factura, con un máximo de 150.000 pesetas.

El importe de la factura será, como mínimo, de 150.000 pesetas y el reintegro, sin intereses, será de 7.500 pesetas al mes, como mínimo, comenzando a abonarse al mes siguiente de su concesión, mediante descuento en la nómina de cada beneficiario.

D) *Compra de vehículo.* - Se concederá siempre y cuando no se posea otro.

El importe de la ayuda será del 30 % del valor franco fábrica si es nuevo y de 1/3 si es usado, con un límite máximo de 300.000 pesetas.

El reintegro, sin intereses, será de 7.500 pesetas al mes como mínimo, comenzando a abonarse al mes siguiente de su concesión mediante descuento en la nómina de cada beneficiario.

7) La Comisión estudiará mensualmente las solicitudes recibidas y decidirá la concesión de las ayudas, teniendo en cuenta la justificación de la necesidad a atender, la situación del solicitante y la disponibilidad del Fondo.

8) Si la Comisión tuviese conocimiento del falseamiento de los datos aportados por el solicitante, o de un cambio en las circunstancias que motivaron la concesión de la ayuda, tomará las medidas oportunas tendientes a conseguir la devolución inmediata de la cuantía recibida. (Plazo máximo de 15 días para la devolución).

9) En caso de cese voluntario en los servicios de la empresa, de algunos de los trabajadores beneficiarios de una ayuda, deberá reintegrar el importe debido, antes de dar por finalizado el contrato que le une a «Elf Atochem España, S. A.».

10) Si surgieran circunstancias especiales o particulares, para casos no contemplados en este Fondo de ayuda, se estudiarán en su momento y se adoptará la decisión pertinente.

11) Estas ayudas tienen la consideración de retribución en especie para el trabajador y, como tal, recibirán por parte de la empresa el tratamiento fiscal correspondiente, según la normativa legal vigente a partir del 1-1-92.

SISTEMA DE VOTACION:

El sistema de votación está definido en la nota informativa número 6 de fecha 18 de diciembre de 1992 de la Comisión paritaria del Fondo de ayuda social, que dice textualmente:

«En caso de tener que tomar una decisión y existir empate en dos criterios diferentes, se realizará una votación sujeta a las siguientes normas:

- Cada miembro podrá emitir su voto dando una puntuación de 0 a 2, inclusivos.

La propuesta sujeta a votación quedará aprobada si la suma de las puntuaciones es:

- Igual o superior a 8 puntos.

- Igual o inferior a 4 puntos.

- No se aprobará la propuesta si los puntos obtenidos son: 5. 6 y 7.

Domingo	Sábados	Festivos	J. Intensiva	J. Partida	Total días	Total horas
5	5	2	—	19	31	155 h. 10 m.
4	4	—	—	20	28	163 h. 20 m.
4	4	1	—	22	31	179 h. 40 m.
4	4	3	—	19	30	155 h. 10 m.
5	4	2	—	20	31	163 h. 20 m.
4	4	—	12	10	30	165 h. 40 m.
4	5	—	22	—	31	154 h. 00 m.
5	4	—	22	—	31	154 h. 00 m.
4	4	1	10	11	30	159 h. 50 m.
5	5	1	—	20	31	163 h. 20 m.
4	4	1	—	21	30	171 h. 30 m.
4	3	3	—	21	31	171 h. 30 m.
52	50	14	66	183	365	1958 h. 30 m.

Relación de festivos señalados en el calendario

1 de enero	Año Nuevo
6 de enero	Epifanía
19 de marzo	San José
8 de abril	Jueves Santo
9 de abril	Viernes Santo
23 de abril	Fiesta de la Comunidad
1 de mayo	Fiesta del Trabajo (sábado)
31 de mayo	San Juan del Monte
2 de septiembre	Virgen de Altamira (Traslad.)
2 de octubre	Fiesta Nacional
1a noviembre	Los Santos
5 de diciembre	Día de la Constitución
8 de diciembre	Inmaculada
25 de diciembre	Navidad (sábado)

de 7.30 h. a 14.30 h. (del 15/6 al 15/9)

A deducir:

Vacaciones: días 26 x 7 horas 182 h.

1 junio 8 h. 10 m.

12 abril 8 h. 10 m.

Nochebuena 3 h. 5 m.

Nochevieja 3 h. 5 m.

Total bases a testates a 3a 1999 a/b	1750 b 20 m
--------------------------------------	-------------

CALENDARIO PLANTA P.V.C. - AÑO 1993

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

D = Trabaja 1.744 debe 1 día

E = Trabaja 1.744 debe 1 día

Vacaciones 208 horas.

Vacaciones 208 horas.

EQUIPOS									
A		B		C		D		E	
M. A. Ruiz		A. Mtz. Vitores		A. Lozares		A. Ortiz de P.		J. M. Cruz	
J. D. Hernández		P. J. Angulo		B. Delgado		R. Angulo		J. B. Ausín	
F. J. Salas		R. Gutierrez		O. Lapeña		F. Ayuso		J. García	
A. Carranza		L. Sanz		M. Urruchi		D. Tamayo		M. A. Tobalina	
G. Khol		J. Casas		A. Urruchi		F. J. Sanemeterio		C. Sansegundo	
J. Ruiz Olalla		A. del Val		J. M. Larraz		P. Calvo		J. Zárate	
R. Salas		A. Pellitero		J. Ortiz		J. M. López		J. Pinedo	
J. R. Oñate		R. Rotaeché		M. Morquecho		L. C. García			

CALENDARIO ENSACADO PLANTA P.V.C. – AÑO 1993																																			
Enero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27								
	28	29	30	31																															
Febrero					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24							
	25	26	27	28																															
Marzo					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24							
	25	26	27	28	29	30	31																												
Abril									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21						
	22	23	24	25	26	27	28	29	30																										
Mayo									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19								
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																							
Junio													1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16							
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																					
Julio																	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14					
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																		
Agosto																					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11				
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31															
Septiembre																									1	2	3	4	5	6	7	8			
	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30													
Octubre																													1	2	3	4	5	6	
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
Noviembre																																	1	2	3
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								
Diciembre																																			1
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29							
	30	31																																	
Mañana	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B						
	A	A																																	
Tarde	C	C			A	A	A	A	A			A	A	A	A	A			C	C	C	C	C					C	C	C					
	D	D			D	D	D	D	D			B	B	B	B	B			B	B	B	B	B					B	B	B					
Descanso			A	A	B	B	B			A	A	C	C	C			A	A	C	D	D	D			B	B	B	B	A	A	A				
			C	C					B	B							B	B							C	C									
			D	D					D	D							C	C							D	D									
A = F. Ruiz		Trabaja 1776 Compensar 3 días																																	
B = G. Velasco		Trabaja 1776 Compensar 3 días																																	
		Vacaciones 208 horas.																																	
C = Ortiz de V.														Trabaja 1776 Compensar 3 días																					
D = J. Quintana														Trabaja 1776 Compensar 3 días																					

CALENDARIO ARMAX – AÑO 1993																																
R. de Loizaga:																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Enero	F	D	D	8	8	F	8	8	D	D	8	8	8	8	8	4	4	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	
Febrero	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	4	4	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	8	D	D			
Marzo	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	4	4	D	8	8	8	8	F	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8
Abril	8	8	D	D	8	8	8	8	8	4	4	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	F	D	D	8	8	8	8	8	8	
Mayo	D	D	8	8	8	8	8	4	4	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8
Junio	8	8	8	8	4	4	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	
Julio	7	7	D	D	7	7	7	7	7	D	D	7	7	7	7	7	D	D	7	7	7	7	7	D	D	7	7	7	7	7	7	D
Agosto	D	7	7	7	7	D	D	7	7	7	7	D	D	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	D	D	7	7
Septiembre	7	7	7	D	D	7	7	7	7	D	D	D	D	7	7	8	D	D	8	8	8	8	8	D	8	D	8	8	8	8	8	
Octubre	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	F	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D
Noviembre	F	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	8	D	D	8	8	
Diciembre	8	8	8	D	D	F	8	F	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	5	D	D	8	8	8	8	5

S. Salazar:

Enero	F	D	D	8	8	8	8	8	4	4	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	8	D	D
Febrero	8	8	8	8	8	4	4	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D		
Marzo	8	8	8	8	8	4	4	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	F	D	D	8	8	8	8	8	8	8	D	8	8
Abril	8	8	4	4	D	8	8	F	D	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	4	4
Mayo	4	4	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	4	4
Junio	F	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8
Julio	7	7	D	D	7	7	7	7	7	D	D	7	7	7	7	D	D	7	7	7	7	D	D	7	7	7	7	7	7	D
Agosto	D	7	7	7	7	7	D	D	7	7	7	7	D	D	7	7	7	7	7	7	D	D	7	7	7	7	7	D	D	7
Septiembre	7	7	7	D	D	7	7	7	7	7	D	D	F	7	7	8	8	D	D	8	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8
Octubre	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	F	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D
Noviembre	D	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8
Diciembre	8	8	8	D	D	F	8	F	8	8	D	D	8	8	8	8	8	D	D	8	8	8	8	5	D	D	8	8	8	5

Horas a trabajar = 1.752

Vacaciones = 182 horas.

CALENDARIO PLANTA COMPUESTOS – AÑO 1993

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

Fiestas:

Vacaciones: 208 horas

Ajuste Calendario:

19 marzo	1 junio	Del 6 al 23 de agosto	Descanso de 8/4 al 12/4
23 abril	1 noviembre	Resto: 14 días	Descanso del 24/12 al 31/12
31 mayo	8 diciembre		

EQUIPOS

A	B	C
J. M. Aguera	J. Cortázar	J.J. López
I. Ortiz	M. Fraile	J. Pineda
F. Larrosa	F. J. García Tigero	J. M. Cardenas
J. M. Luzuriaga	A. Ortiz	F. J. Muñiz
Porres	M. Bustó	Rivera
	Arnáiz	

Ayuntamiento de Miranda de Ebro*Intervención*

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 17 de junio de 1993, acordó aprobar inicialmente el expediente de modificación de la Ordenanza General Municipal reguladora de la concesión de subvenciones.

Durante el plazo de 30 días hábiles, contados entre el 27 de julio de 1993 y el 31 de agosto de 1993, ambos inclusive, el expediente de referencia ha permanecido expuestos al público a efectos de formulación de reclamaciones y sugerencias, según consta en anuncio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, número 139, de fecha 26 de julio de 1993, sin que en dicho plazo se haya presentado reclamación alguna, obteniendo, por tanto, carácter definitivo el acuerdo de referencia.

A los efectos previstos en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril y en el artículo 17 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, se publican los artículos modificados de la Ordenanza General incluida dentro del expediente de referencia.

Miranda de Ebro, a 7 de septiembre de 1993. - El Alcalde, Julián Simón Romanillos.

* * *

Ordenanza reguladora de subvenciones para finalidades culturales, deportivas, docentes, recreativas, juveniles, servicios sociales, de tiempo libre, sectoriales, etc.

Artículo 15. - Dicha Comisión de Hacienda y Patrimonio se podrá reunir en un momento determinado para estudiar las posibles ayudas que con carácter extraordinario se soliciten y que serán resueltas por la Comisión de Gobierno.

Art. 17. - Las actividades subvencionadas habrán de estar realizadas antes del 31 de diciembre del año de su concesión.

Toda subvención concedida quedará condicionada a que por el solicitante se haga constar de manera relevante en la documentación y propaganda impresa y/o sonora derivada de la actividad de que se trate, la expresión: «Con la colaboración del Ayuntamiento de Miranda de Ebro».

«En el supuesto de subvenciones concedidas a Agrupaciones y asociaciones de carácter cultural o deportivas, la concesión de la subvención comportará la realización de actuaciones en los términos que se acuerden con el propio Ayuntamiento».

6107.-6.697

Ayuntamiento de Aranda de Duero**GESTION TRIBUTARIA**

Habiéndose intentado sin resultado positivo la notificación personal de las sanciones a los infractores lo al final se relacionan, y a los efectos de cumplimentar lo dispuesto en el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se publica el presente edicto para que dichos interesados se den por notificados a todos los efectos.

Transcurridos los quince días hábiles siguientes a la notificación de la denuncia a los infractores sin que haya sido ingresado su importe, ni formulado alegación alguna o desestimados los mismos, en uso de las atribuciones que me confiere el artículo 68.2 del R. D. 339/90, se acuerda imponer a estos infractores las correspondientes sanciones.

Concepto: Multa circulación.

N.º exp.	Nombre y apellidos del denunciado	Imp. Ptas.
990/93	Antonio Orta Domínguez	5.000
1.094/93	Salaverri, S. A.	5.000
1.101/93	Isaac Benito Abejón	5.000

N.º exp.	Nombre y apellidos del denunciado	Imp. Ptas.
1.160/93	Antonio García Cuiñado	10.000
1.179/93	Jesús Martín del Val	5.000
1.188/93	Gumersindo Arnáiz Olmo	5.000
1.193/93	Harinera Arandina, S. L.	5.000
1.207/93	Francisco Sanz Hernando	5.000
1.220/93	Clemente Platero Fernández	5.000
1.230/93	Lucio Peñacoba Gómez	5.000
1.262/93	Motor Aranda, S. A.	5.000
1.263/93	Motor Aranda, S. A.	5.000
1.319/93	Miguel Sanz Castrillo	5.000
1.378/93	Ana María García García	5.000
1.381/93	Vicente Soto Gómez	10.000
1.402/93	Juan Carlos Recio Fernández	5.000
1.411/93	Julio Hernández López	5.000
1.412/93	José Luis Arranz García	5.000
1.413/93	Bernardo Pérez Tovar	5.000
1.414/93	Jesús Maqueda Crucera	5.000
1.419/93	Talleres de la Puente	5.000
1.424/93	Eradio Madrigal Pomar	5.000
1.428/93	Benito Muñoz Nieto	5.000
1.852693	Guillermo Pascual Tobes	30.000
1.859/93	Manuel Marina Gil	5.000
1.864/93	Segundo Monzón Miguel	5.000
1.871/93	Evelio Peñacoba Herrero	5.000
1.873/93	Oscar Macho Juárez	10.000
1.877/93	César Pérez Soba	1.000
1.878/93	César Pérez Soba	15.000
1.880/93	Paulino Cubero Fernández	5.000
1.888/93	Félix Miravalles Escudero	5.000
1.889/93	José Ignacio Delgado Palacios	5.000
1.893/93	Tirso Luis de la Cal Santos	5.000
1.894/93	Luis Francisco Martínez Iglesias	10.000
1.899/93	Pablo Pérez Veros	5.000
1.900/93	Antonio J. Salvador Pecharromán	10.000
1.902/93	Alimaes, S. A.	5.000
1.915/93	Quirino Pomar Sanz	5.000
1.916/93	Juan José Esteban Revenga	5.000
1.924/93	Francisco Pecharromán Doña	5.000
1.931/93	Amado Adán de Pedro-Juan	5.000
1.934/93	Harinera Arandina, S. L.	5.000
1.932/93	Manuel Isidro Carmona García	5.000
1.925/93	Modesto Casado Ovejero	5.000
1.991/93	Jovita de Diego Castillo	5.000
1.997/93	Leoncio Niño Pérez	5.000
1.998/93	Fco. Javier Arribas Maté	5.000
1.999/93	Felipe Ontoso Molero	5.000
2.009/93	Duero Ganadera, S. L.	10.000
2.011/93	Agrofiaz, S. A.	5.000
2.045/93	Oscar Alberto Moral Cano	5.000
2.059/93	Justina Abad Mora	5.000
2.087/93	Santiago Núñez Sanz	5.000
2.100/93	Fores, S. C.	5.000
2.101/93	Jesús Parra de Blas	5.000
2.140/93	Modesto Casado Ovejero	5.000
2.157/93	Félix Leal Aparicio	5.000
2.161/93	Pedro Gil Gil	5.000
2.163/93	Manuel García Cuesta	5.000
2.166/93	Domingo Sáiz Maestre	5.000
2.183/93	Encarnación Veganzones Gil	10.000
2.190/93	Javier Rojo Maté	5.000
2.215/93	Teófilo Revenga de Diego	5.000
2.217/93	María Cruz Serrano Alvarez	10.000
2.227/93	Edmundo Gil Aparicio	5.000
2.233/93	Reinaldo Casado Rojo	5.000
2.241/93	José Antonio Martín de la Cruz	5.000
2.242/93	Luis Rodrigo Pérez	10.000
2.263/93	Consuelo Martínez Martínez	5.000
2.265/93	Jesús Martín Revenga	5.000
2.269/93	María Antonia Martín de V.	5.000

N.º exp.	Nombre y apellidos del denunciado	Imp. Ptas.
2.270/93	José Manuel Gómez López	5.000
2.271/93	Julia Núñez Nebreda	5.000
2.274/93	José Briongos Peñacoba	10.000
2.304/93	Daniel Millán Somavilla	10.000
2.309/93	Francisco Rocha Martínez	5.000

Lugar y forma de pago: Mediante ingreso en la cuenta 2088.1001.04.001.7078118 de la Caja Postal de Ahorros, indicando el número de expediente y persona denunciada, con advertencia de que pasados quince días hábiles desde su notificación, su exacción se llevará a cabo por el procedimiento de apremio.

Contra la presente resolución podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en el plazo de dos meses desde la presente resolución.

Aranda de Duero, 9 de septiembre de 1993. - La Alcaldesa, Leonisa Ull Laita.

6071.-14.108

Ayuntamiento de Pinilla de los Barruecos

El Ayuntamiento de Pinilla de los Barruecos, en sesión de fecha 9 de agosto de 1993, aprobó por unanimidad la separata del proyecto sobre Casa Consistorial, realizado por el Ingeniero don Gerardo González Rincón, y por un presupuesto de 3.000.000 de pesetas.

Pinilla de los Barruecos, a 6 de septiembre de 1993. - El Alcalde, Juan Izquierdo.

6038.-3.000

SUBASTAS Y CONCURSOS

Ayuntamiento de Las Quintanillas

Aprobado por el Pleno de la Corporación, en sesión de 3 de septiembre de 1993, por el procedimiento de urgencia, el pliego de condiciones económico-administrativas que ha de regir la subasta del arrendamiento de las fincas de propios, procedentes de la masa común y de desconocidos enclavadas en Las Quintanillas y Santa María Tajadura, se expone al público durante un plazo de ocho días, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que puedan presentarse reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia subasta, si bien la licitación se aplazará cuando resulte necesario, en el supuesto de que se formulen reclamaciones contra los pliegos de condiciones.

Objeto: Lo será el arrendamiento de fincas de propios, de masa común y de desconocidos enclavadas en Las Quintanillas y Santa María Tajadura, que figuran en la relación incorporada en el expediente de subasta.

Duración del contrato: El contrato que se suscribe tendrá una duración de cinco años.

Fianza: Fianza definitiva, el 10 % del remate.

Tipos de licitación: El tipo de cada finca es el de tasación que figura en la relación de las mismas en el expediente de subasta.

Presentación de plicas: Durante los diez días siguientes hábiles al de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, de 9 a 14 horas.

En la Secretaría estará de manifiesto el expediente completo, que podrá ser examinado durante el plazo de presentación de proposiciones.

Apertura de plicas: A las trece horas del undécimo día hábil siguiente al de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, y siempre que coincida en domingo, aplazándose en otro caso al siguiente domingo.

Modelo de proposición:

Don con domicilio en, en nombre propio o en representación de, en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar, se compromete a firmar el contrato de arrendamiento por el precio de (en letra y número), con sujeción al pliego de condiciones económico-administrativas, haciendo constar que no está incurso en ninguna de las causas de incapacidad e incompatibilidad previstas en las disposiciones vigentes sobre estatal y local.

Las Quintanillas, a 7 de septiembre de 1993. - El Alcalde (ilegible).

6177.-5.510

Ayuntamiento de Quintanapalla

Aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 16 de septiembre de 1993, el pliego de condiciones económico-administrativas que han de servir de base en el concurso para contratar las obras «Instalación de alumbrado público», de conformidad con el artículo 122 del texto refundido de Régimen Local de 18 de abril de 1986, se expone al público para su examen y presentación de reclamaciones, con sujeción a las siguientes normas:

a) Oficina de exposición y presentación de reclamaciones: Secretaría del Ayuntamiento.

b) Plazo de exposición y presentación de reclamaciones: Ocho días hábiles, a contar del siguiente a la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

c) Órgano ante el cual se reclama: Corporación en Pleno.

Anuncio de licitación pública por concurso

A) Objeto: Obra de instalación de alumbrado público de Quintanapalla.

B) Tipo máximo de licitación: Dos millones doscientas cincuenta y tres mil doscientas noventa pesetas (2.253.290 pesetas).

C) Plazo de ejecución de la obra y fecha prevista para su iniciación: Tres meses a partir de la adjudicación.

D) Oficina donde está de manifiesto el proyecto, el pliego de cláusulas administrativas particulares y demás documentos relacionados con el contrato a formalizar: Ayuntamiento de Quintanapalla.

E) Garantía provisional para concurrir: 45.065 pesetas.

F) Garantía definitiva a constituir en caso de adjudicación: 90.131 pesetas.

G) Clasificación que deben acreditar las empresas para tomar parte en el concurso: Ley y Reglamento de contratación del Estado y EE. LL.

H) No se permitirá la subcontratación

I) Modelo de proposición:

Se presentará en sobre cerrado y firmado por el licitador o persona que lo represente, debiendo hacerse figurar su contenido y el nombre del licitador.

La proposición se ajustará a la literalidad siguiente:

Don (en nombre propio o en representación de), con domicilio en, y D. N. I. número, en plena posesión de mi capacidad jurídica y de obrar, tomo parte en el concurso convocado para contratar las obras de alumbrado público de Quintanapalla y a cuyos efectos hago constar:

1) Ofrezco realizar la obra por el precio de pesetas, que significa una baja de pesetas, sobre el tipo de licitación.

2) Declaro reunir todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con este Ayuntamiento.

3) Acepto incondicionalmente las cláusulas del pliego de condiciones administrativas aprobado por la Corporación para adjudicar la obra.

(Fecha y firma del proponente).

J) Plazo y horas para la presentación de proposiciones:

En la Secretaría de la Corporación, a partir de las 19,00 horas los jueves transcurridos los ocho días del pliego y dentro de los 20 días del anuncio del concurso si no se alegara el pliego. Igualmente se aceptarán proposiciones el mismo día del concurso con dos horas de antelación a la celebración del mismo. Transcurridos los plazos señalados no se admitirán pliegos.

K) Día, hora y lugar en el cual ha de celebrarse la licitación: En el Ayuntamiento de Quintanapalla, a las 20,00 horas del primer jueves hábil, transcurridos los plazos de la cláusula anterior. A todos los efectos se entiende que el sábado es día hábil.

L) Documentos que deben presentar los licitadores: En sobre aparte, con el nombre y firma del licitador y en el que se hará constar su contenido, se acompañarán los siguientes documentos:

- Los que acrediten la calificación del contratista.
- Memoria comprensiva de los méritos del concursante y de su experiencia en actividades que tengan relación con el objeto del concurso.
- Cuantos informes y documentos puedan aportar referencia de la capacidad técnica, económica y profesionalidad del concursante.
- Resguardo acreditativo de la fianza provisional.

Quintanapalla, 17 de septiembre de 1993. - El Alcalde, Jacinto Vega Martín 6178.-11.780

Ayuntamiento de Cerezo de Río Tirón

Anuncio de licitación

Esta Corporación por acuerdo plenario de fecha 9 de septiembre de 1993, ha aprobado el pliego de condiciones económico-administrativas que han de regir el concurso público par la ejecución de las obras de «saneamiento, abastecimiento, alumbrado público y pavimentación de la calle Mayor», el cual se expone al público por plazo de ocho días, contados a partir del siguiente a la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que puedan presentarse reclamaciones.

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

Objeto: Obras de saneamiento, abastecimiento, alumbrado público y saneamiento de la calle Mayor.

Tipo de licitación: 18.628.986 pesetas, IVA incluido.

Plazo de ejecución: 5 meses, contados desde la firma del contrato.

Fianzas: Provisional, 372.580 pesetas. Definitiva, 4 % del importe de la adjudicación.

Plazo y lugar de presentación de proposiciones: En la Secretaría del Ayuntamiento, en horas de 9 a 13, durante el plazo de veinte días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Modelo de proposición económica:

Don (en nombre propio o en representación de), con domicilio en y D. N. I. número en plena posesión de mi capacidad jurídica y de obrar, tomo parte en el concurso convocado para contratar la obra de saneamiento, abastecimiento, alumbrado público y pavimentación de la calle Mayor, y a cuyos efectos, hago constar:

1) Acepto incondicionalmente las cláusulas del pliego de condiciones aprobado por la Corporación.

2) Declaro reunir todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con esa Entidad Local y no estar incurso en ninguno de los supuestos de incapacidad o incompatibilidad establecidos en la Ley de Contratos del Estado y Reglamento de Contratación de las Entidades Locales.

3) Ofrezco realizar la obra por el precio de pesetas (en letra y número), que significa una baja de pesetas (en letra y número), sobre el tipo de licitación.

(Fecha y firma del proponente).

Expediente y proyecto: El resto del expediente y el proyecto técnico se encuentra a disposición para su consulta en la Secretaría del Ayuntamiento.

Cerezo de Río Tirón, a 10 de septiembre de 1993. - La Alcaldesa (ilegible). 6274.-7.980

ANUNCIOS URGENTES

Ayuntamiento de La Horra

En sesión extraordinaria del Pleno de este Ayuntamiento celebrada el 19-9-93, ha sido aprobado el pliego de condiciones económico-administrativas que ha de regir la subasta del aprovechamiento agrícola de 83 Has. en el monte de U. P. denominado «El Monte 201-A», propiedad de este Ayuntamiento, exponiéndose al público por un plazo de 8 días, contados a partir del siguiente al de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, aplazándose la licitación en el supuesto de que se formulen reclamaciones, simultáneamente se anuncia la subasta en los siguientes términos:

Objeto: Aprovechamiento del cultivo agrícola de los lotes A) de 38,50 Has. y lote B) de 44,50 Has., en el monte de U. P. «El Monte 201-A», de pertenencia de este Ayuntamiento, por término de seis años.

Tipo de licitación: El tipo sobre el que se pujará al alza será: Lote A), 404.250 pesetas. Lote B), 467.250 pesetas, por año o campaña.

Fianzas: Garantía provisional, 3 % de la tasación para cada lote. Garantía definitiva, 10 % del importe total del remate.

Presentación de plicas y subasta: Las proposiciones se presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, en horario de oficina, según modelo inserto en el pliego de condiciones, hasta media hora antes de la señalada para la subasta, la cual tendrá lugar en el Salón de Actos del Ayuntamiento, a las doce horas, pasados diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Segunda y tercera subasta: Si la primera subasta quedará desierta se celebrarán segunda y tercera, con el mismo tipo de licitación a los diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la celebración de las anteriores, en el mismo lugar, hora y condiciones.

La Horra, a 20 de septiembre de 1993. - El Alcalde, Jesús Fraile Mozo. 6246.-11.780

Ayuntamiento de Quintanar de la Sierra

Por error en el «Boletín Oficial» de la provincia, del 22 de septiembre de 1993, en relación con el anuncio de licitación de la calle Alta Roza, se debe hacer figurar lo siguiente:

«Ayuntamiento de Quintanar de la Sierra, anuncio de licitación.

Tipo de licitación. - Se establece el tipo de licitación con IVA incluido de 30.224.904 pesetas, que podrá ser mejorado a la baja».

Quintanar de la Sierra, 24 de septiembre de 1993. - El Secretario (ilegible). 6326.-6.000