Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	INSERCIONES
Anual ..... 9.412 ptas. Semestral ..... 5.408 ptas. Trimestral ..... 3.250 ptas. Ayuntamientos ..... 6.812 ptas. (I. V. A. incluido)	*Dtor.:* Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo	190 ptas. por línea (DIN A-4) 125 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: recargo 100%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 110 pesetas :—: De años anteriores: 220 pesetas	Depósito Legal BU - 1 - 1958
Año 1995	**Jueves 12 de enero**	**Número 8**

DIPUTACION PROVINCIAL

SECRETARIA GENERAL

La Corporación Provincial, en sesión celebrada el día 28 de diciembre de 1994, prestó su aprobación inicial a la propuesta de modificación orgánica del régimen de confección del acta de las sesiones del Pleno de la Diputación, desdoblando su elaboración a través de un Libro de Actas y de un Diario de Sesiones.

Como quiera que dicha normativa supone una modificación puntual de lo señalado en el artículo 143.i) del Reglamento Orgánico de la Corporación, de 14 de noviembre de 1985, de conformidad con lo señalado en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se somete a trámite de información pública y audiencia de los interesados por plazo mínimo de treinta días, a efectos de posibles reclamaciones y sugerencias, significándose que el expediente se halla de manifiesto a los interesados en la Secretaría General.

Burgos, 9 de enero de 1995. – El Presidente, Vicente Orden Vigara. – El Secretario General, José María Manero Frías.

SECCION DE CONTRATACION

Devoluciones de fianzas

Terminado el plazo de garantía del contrato que se indica y habiéndose emitido informe técnico favorable, se instruye expediente de devolución de la fianza definitiva a favor del siguiente contratista:

–Viajes Solinieve, S.A.- Avda. General Sanjurjo, 34. 09004 Burgos.

Trabajo: Prestación servicios reserva hoteles y desplazamiento congresistas simposio internacional "El Consulado del Mar en Burgos".

Quienes creyeren tener algún derecho exigible contra el mencionado contratista, por razón del contrato citado, pueden presentar sus reclamaciones, en el plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al en que se inserte el presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Lo que se hace público en cumplimiento del artículo 88-1.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9-1-53.

Burgos, 5 de enero de 1995. – El Presidente, Vicente Orden Vigara. – El Secretario General, José María Manero Frías.

96.—3.000

Terminado el plazo de garantía del contrato que se indica y habiéndose emitido informe técnico favorable, se instruye expediente de devolución de la fianza definitiva a favor del siguiente contratista:

–Don Jesús Manuel Pérez Avendaño.- Calle Alférez Provisional, 9-3.º A. 09004 Burgos.

Trabajo: Realización Objetivo número 4 de Actividades formativas en materia de Consumo.

Quienes creyeren tener algún derecho exigible contra el mencionado contratista, por razón del contrato citado, pueden presentar sus reclamaciones, en el plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al en que se inserte el presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Lo que se hace público en cumplimiento del artículo 88-1.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9-1-53.

Burgos, 5 de enero de 1995. – El Presidente, Vicente Orden Vigara. – El Secretario General, José María Manero Frías.

98.—3.000

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL

Convenios Colectivos

Resolución de 28 de octubre de 1994 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y Asuntos Sociales de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Unión Española de Explosivos, S.A., en el centro de trabajo de Páramo de Masa (Burgos), codigo convenio 0900642.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Unión Española de Explosivos, S.A., suscrito por la dirección de

BIBLIOTECA DE CASTILLA Y LEON

la misma y los representantes legales de los trabajadores, el día 17 de octubre de 1994, y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, con fecha 27 de octubre de 1994, esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en al artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo 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 del Convenio.

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

Burgos, 28 de octubre de 1994. – El Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, Javier Aibar Bernad.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE UNION ESPAÑOLA DE EXPLOSIVOS S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE PARAMO DE MASA (BURGOS) 1994-1996.

Artículo 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.

Artículo 2. AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a la Fábrica de Páramo de Masa (Burgos) de la UNION ESPAÑOLA DE EXPLOSIVOS, S.A.

Artículo 3. AMBITO PERSONAL

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

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

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

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

Artículo 4. AMBITO TEMPORAL

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1996. Llegada esa 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 iniciaran dentro del mes de enero de 1997, salvo que la Comisión Mixta decida otra cosa.

Artículo 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 orgánico 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, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

Artículo 6. COMPENSACION Y ABSORCION

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por Convenios Colectivos de ámbito distinto a éste, 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.

Artículo 7. ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

Artículo 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 el 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 tales medidas, con una antelación de siete días hábiles, 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 necesidad de pasar por el procedimiento de Resolución Interna de Conflictos, 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 de nuevo, conforme a lo previsto en este artículo.

Artículo 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.

Artículo 10. ASCENSOS

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

Igualmente y dependiendo de la naturaleza del puesto a cubrir se podrá optar por la organización de un curso previo de Formación 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 desig-

nación 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.
- Guarda Jurado.
- Telefonista-Recepcionista.
- Secretaria/os de Jefes de los Departamentos de Explosivos Industriales y Explosivos Militares.

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

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

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

b) El más antiguo en la Empresa.

CONVOCATORIAS

Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud, se darán a conocer al personal mediante publicación en los tablones de anuncios del Centro de Trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener: vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios y programas a desarrollar. Los programas para aquellos puestos que no sean de oficio o requieran una especialidad profesional 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 delege; dos vocales, que serán designados por la Representación de los Trabajadores de entre sus componentes, si los hubiera y en caso contrario de entre el resto de la plantilla, que en todo caso deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse; y el Jefe de Relaciones Industriales del Centro o persona en quien delegue.

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

Dichas alternativas quedarán por separado en sobre cerrado, eligiendo uno de los candidatos en el momento de realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en 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 sera 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 la retribución correspondiente a la nueva categoría y/o nivel sin que ello suponga la modificación de la calificación profesional del trabajador. Al término de dicho período de prueba, se evaluarán los resultados de las mismas, caso de haberlo superado favorablemente, le será asignada la nueva categoría y/o nivel correspondiente del puesto que va a desempeñar. Caso contrario, será reintegrado a su puesto de procedencia, volviéndose a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso, ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con 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 de 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 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.

Artículo 11. TRABAJOS DE CATEGORIA 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 los hayan motivado, si bien en estos casos, la retribución será la que corresponda a la categoría del puesto que va a ocupar si ésta resultase superior.

Artículo 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.

Artículo 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 sean trasladadas a otros Departamentos, mantendrán en cuanto a sus retribuciones, las percepciones fijas que resulten más favorables entre la 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.

Artículo 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.

Artículo 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 4 días.

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

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador 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.

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta 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.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. MASA SALARIAL

Se entiende por masa salarial bruta la remuneración de cualquier clase devengada por los trabajadores en activo afectados por este Convenio en materia económica, computada por su importe bruto, es decir, incluido el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y las cuotas de la Seguridad Social con cargo al trabajador.

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

1. Sueldos y salarios.

2. Horas extraordinarias.

3. Beneficios extrasalariales que incluye los siguientes conceptos:

a) Comprometidos con terceros:

-. Comedores.

-. Economatos.

-. Transporte de personal.

b) De decisión de ámbito de Empresa:

-. Seguros.

-. Sociedad médica.

-. Premios de fidelidad, actos heroicos y meritorios.

-. Fondos asistenciales.

-. Ayuda a estudios.

-. Becas al personal.

-. Indemnización vivienda.

Artículo 17. CONCEPTOS ECONOMICOS

A) Evolución de las retribuciones:

Con efectos desde 1 de enero de 1994, las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 1993 se incrementarán un 3'15%, a excepción de los valores de Horas Extraordinarias, que se regirán por lo dispuesto en el apartado B) de este artículo.

Si a 31 de diciembre de 1994 la cifra total de ventas de Explosivos, que comprende las de Explosivos de uso civil, Cartuchería y Nitrocelulosas alcanzase la cifra que se ha fijado con la Representación Sindical, se abonará, antes del 31 de marzo de 1995 y de una sóla vez a todo el personal de plantilla a dicha fecha, una cantidad equivalente al 0'35% del importe en computo anual de los sueldos y salarios en jornada ordinaria vigentes a 31 de diciembre de 1993. La cuantía resultante no se consolidará en tablas salariales y, en consecuencia, no será tenida en cuenta para futuros incrementos de los salarios.

Con efectos desde 1 de enero de 1995, los sueldos y salarios vigentes a 31 de diciembre de 1994, se incrementarán en un 3'32%, a excepción de las Horas Extraordinarias, que se regirán por lo dispuesto en el apartado B) de este artículo.

Si a 31 de diciembre de 1995 la cifra total de ventas de Explosivos, que comprende las de Explosivos de uso civil, Cartuchería y Nitrocelulosas alcanzase la cifra que se ha fijado con la Representación Sindical, se abonará, antes del 31 de marzo de 1996 y de una sóla vez a todo el personal de plantilla a dicha fecha, una cantidad equivalente al 50% de la diferencia que hubiera entre el IPC previsto y el real de 1995 determinado por el Instituto Nacional de Estadística sobre el importe en computo anual de los sueldos y salarios en jornada ordinaria vigentes a 31 de diciembre de 1994. La cuantía total así resultante no se consolidará en tablas salariales y, en consecuencia, no será tenida en cuenta para futuros incrementos de los salarios. En el caso de que el IPC real no superara el IPC previsto, no se apiicará este párrafo.

Con efectos desde 1 de enero de 1996, los sueldos y salarios vigentes a 31 de diciembre de 1995, se incrementarán en el IPC previsto para 1996, a excepción de las Horas Extraordinarias, que se regirán por lo dispuesto en el apartado B) de este artículo.

Si a 31 de diciembre de 1996 la cifra total de ventas de Explosivos, que comprende las de Explosivos de uso civil, Cartuchería y Nitrocelulosas alcanzase la cifra que se ha fijado con la Representación Sindical, se abonará, antes del 31 de marzo de 1997 y de una sóla vez a todo el personal de plantilla a dicha fecha, una cantidad equivalente al 75% de la diferencia que hubiera entre el IPC previsto y el real de 1996 determinado por el Instituto Nacional de Estadística sobre el importe en computo anual de los sueldos y salarios en jornada ordinaria vigentes a 31 de diciembre de 1995. La cuantía resultante no se consolidará en tablas salariales y, en consecuencia, no será tenida en cuenta para futuros incrementos de los salarios. En el caso de que el IPC real no superara el IPC previsto, no se aplicará este párrafo.

B) Horas Extraordinarias:

Los valores de las horas extraordinarias son los que figuran en las tablas adjuntas. Los valores de las horas extras que figuran en la tabla se incrementarán durante los años 1995 y 1996 en los porcentajes consolidables pactados. Asimismo y con el objeto de disminuir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, se fomentará su compensación mediante descansos.

C) Antigüedad:

Se va a estudiar y acordar a nivel de toda la Empresa, un nuevo sistema de devengo de la Antigüedad que se aplicará a partir del 01/01/97.

En consecuencia, los valores de Antigüedad que se estén percibiendo a 31 de diciembre de 1996 permanecerán como complementos personales.

D) Beneficios Extrasalariales:

Las Atenciones Sociales relativas a las áreas culturales, deportivas, recreativas y cestas de Navidad o similares existentes en el Convenio de este Centro de Trabajo, desaparecerán como tales y su coste de 1993 se destinará a aumentar los Seguros de Vida actualmente en vigor.

La Ayuda de Estudios se congelará exclusivamente para aquellos beneficiarios que han tenido acceso a ella hasta el Curso 1993/94 y en los valores de 1993 y así se mantendrá hasta que por crecimiento vegetativo alcancen los hijos la edad por la que no se devenga derecho o dejen de realizar estudios. En consecuencia, queda en vigor la normativa interna que regula la concesión de la Ayuda de Estudios, a los sólos efectos de este artículo.

Artículo 18. TABLAS SALARIALES

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

Artículo 19. 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.

Artículo 20. JORNADA PERSONAL TALLER

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

En estos casos la compensación se realizara como sigue:

1. Abono Plus de Festivo propio del Centro de Páramo de Masa.

2. Tratamiento compensatorio o de abono conforme a lo establecido en el Artículo 23, relativo a Horas Extraordinarias.

Artículo 21. 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 del Páramo.

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

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

Artículo 22. PLUS DUCHA

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

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

Artículo 23. 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 perdidas 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 el Real Decreto 1.858/1981 de 20 de agosto, las siguientes:

1. Las necesarias por períodos punta de producción.

Se entienden por períodos punta de producción, aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, 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 Laboral Transitoria, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los 10 días; ausencias injustificadas.

3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo.

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

4. Las de mantenimiento.

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

La Dirección del Centro de Trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas realizadas, especificando las causas, el tipo de compensación bien sea economicamente 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, éste podrá optar por cobrar las horas extraordinarias realizadas, de conformidad con el valor que figura en 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.

Artículo 24. POLIZA DE SEGURO DE VIDA

Con efectividad 1 de noviembre próximo se incrementará 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 pesetas.

-. Muerte por Accidente, 4.500.000 pesetas.

-. Invalidez Permanente Total y Absoluta, 2.250.000 pesetas.

-. Gran Invalidez, 2.250.000 pesetas.

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

Artículo 25. DIETAS, DESPLAZAMIENTOS Y KILOMETRAJE

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

El cuadro de Dietas, Alojamiento y Kilometraje vigente a partir de 1 de octubre de 1994 es el siguiente, para viajes dentro del territorio nacional, siguiéndose el sistema de gastos pagados justificados en viajes al extranjero:

Medios de transporte. – Grupo único.
Personal sujeto en todo al Convenio Colectivo.

Avión	Clase Turista.
Tren nocturno	Compartimento individual.
Tren diurno	Clase primera.
Talgo	Clase primera.
Automóvil propio	Sólo con autorización especial (27 pesetas kilometro, con independencia de la clase de vehículo que se utilice).

Conceptos (1)

Habitación Hotel	Tres estrellas.
Desayuno (cuando no está incluido en la factura del Hotel)	285 pesetas.
Almuerzo	1.925 pesetas.
Cena	1.925 pesetas.

Para los años 1995 y 1996 de vigencia del presente Convenio Colectivo, los valores de las Dietas se incrementarán en los mismos porcentajes consolidables que los establecidos para sueldos y salarios.

Artículo 26. ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la importancia de reducir al mínimo los índices de absentismo por enfermedad y accidentes y hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr

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

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

el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo.

No obstante lo anterior, a partir de la firma del presente Convenio, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% 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 cobrar los complementos por ILT a cargo de la Empresa, desde el momento en que no se les abonen los citados complementos.

La Dirección se reunirá, periodicamente o por mutuo requerimiento, con los Delegados Sindicales y el Secretario del Comité de Empresa, 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 y el seguimiento de los índices de absentismo.

Desde la firma del Convenio se intensificarán los controles, seguimiento e inspecciones, con el fin de reducir los actuales índices de absentismo y teniendo como referencia los índices de absentismo que a continuación se establecen, la Empresa dejará de abonar de forma automática el 100% garantizado en los párrafos anteriores, cuando el índice de absentismo por ILT por enfermedad común y accidente no laboral, incluyendo las consultas médicas cualquiera que fuera su motivo, incluso las del apartado g) del Artículo 15 de este Convenio, sobrepase los límites que a continuación se señalan para cada Centro de Trabajo, respecto al acumulado en los últimos seis o doce meses, que sea más favorable en relación con el del mes actual de que se trate:

Desde 1/10/94 a 31/12/94 4'5 %

Año 1995 4'2 %

Año 1996 4'0 %

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 ILT 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.

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 laboral transitoria, 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.

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

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.

Artículo 27. CALENDARIO LABORAL

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

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

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

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

- Realización de todos los puentes que permita el calendario.

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

- Semana Santa.

Se elaborarán los calendarios de trabajo anuales y, cuando en casos excepcionales así se precise y justifique por necesidades 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, especificándose las condiciones, extensión y duración.

Artículo 28. VACACIONES

La duración de las vacaciones anuales sera de 30 días naturales para todo el personal afectado por este Convenio.

En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente y a lo acordado especificamente 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 de 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 (del 15 de junio al 15 de septiembre), percibirá en concepto de compensación económica, la cantidad de 2.735,- ptas. 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.

Artículo 29. 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 sigue siendo necesaria. Con esta finalidad se dotará a los Servicios Médicos de los medios más adecuados para el desarrollo de su labor.

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

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

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

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

Artículo 30. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

En materia de Seguridad e Higiene, la Empresa estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre esta materia aplicables al Centro.

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

Artículo 31. 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.

Se analizará en el seno de la Comisión Mixta, antes de 31 de diciembre de 1994, la posibilidad de realizar el pago de la nómina diaria en un único pago.

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

Artículo 32. 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 libreto con el contenido del mismo.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Quedan derogadas todas aquellas condiciones que hubiesen estado establecidas en Convenios Colectivos anteriores, Pactos de Empresa, Acuerdos de Jurado o Comités de Empresa, Acuerdos individuales, Ordenanzas Laborables y Normas o acuerdos que las desarrollan.

Si antes del 31 de diciembre de 1994 apareciese algún pacto, que estuviese en vigor, podrá incorporarse al Convenio, si así se pactase en la Comisión Mixta.

ANEXO I

1. CATEGORIAS.

1.a. Nómina mensual.

	Salario base (Ptas. mes)	*Comp. varias (Ptas. semana)*	*Plus calidad (Ptas. mes)*	*Prima (Ptas. mes)*	*Otro plus cal.*	*H. extras(*) (Ptas. hora)*
Tec. superior	81.380,37	–	78.467,64	59.307,68	–	–
Tec. titul. medio	79.974,17	–	69.772,86	57.037,13	–	–
Jefe 1.ª Adm.	79.974,17	–	78.348,93	57.037,13	–	–
Jefe 2.ª Adm.	72.580,51	–	87.504,74	45.630,00	–	–
Ofic. 1.ª Adm.	67.651,41	–	75.134,33	43.348,86	–	2.335
Ofic. 2.ª Adm.	62.723,81	–	64.368,81	41.066,25	–	2.202
Contramaestre	67.651,41	1.964,16	76.083,02	61.098,65	–	2.721
Encargado	61.572,17	1.964,16	77.687,26	56.398,04	–	2.478
Encargado Guard.	56.644,55	–	93.334,72	27.167,45	–	1.903
Analista	59.929,13	1.761,34	77.268,65	39.948,96	–	2.220
Aux. laboratorio	55.499,55	1.707,08	64.837,87	35.353,35	–	1.890
Delineante	61.572,17	–	75.292,49	56.398,04	–	2.290
Operador Ordenad.	60.085,02	–	73.813,64	43.248,07	–	2.136
Guarda jurado	56.644,55	1.707,08	75.893,97	27.167,45	–	2.041
Telefonista/recep.	62.723,81	–	64.368,81	41.066,25	–	1.961
Almacenero	60.752,14	–	69.762,94	37.643,79	–	2.041

1.b. Nómina diaria.

	Salario base (Ptas. día)	*Comp. varias (Ptas. semana)*	*Plus calidad (Ptas. día)*	*Prima (Ptas. día)*	*Otro plus cal. (Ptas. día)*	*H. extras(*) (Ptas. hora)*
Oficial 1.ª J. E.	2.229,42	1.761,33	2.476,02	2.130,70	–	2.350
Oficial 1.ª Oficio	1.985,21	1.761,33	2.309,01	2.302,27	–	2.221
Oficial 2.ª Oficio	1.935,94	1.707,08	2.177,86	2.129,58	–	2.153
Profesional 1.ª:						
Nitración	1.985,21	1.707,08	2.309,01	2.302,27	–	2.158
Rollex	1.985,21	1.707,08	2.012,82	2.302,27	230,23	2.158

	Salario base (Ptas. día)	Comp. varias (Ptas. semana)	Plus calidad (Ptas. día)	Prima (Ptas. día)	Otro plus cal. (Ptas. día)	H. extras(*) (Ptas. hora)
Tellex, Mischer	1.985,21	1.707,08	2.012,82	2.302,27	–	2.158
Denitración	1.985,21	1.707,08	2.012,82	2.302,27	–	2.158
Molienda	1.985,21	1.707,08	1.909,79	2.302,27	–	2.158
Grupos frigor.	1.985,21	1.707,08	2.244,35	1.956,92	–	2.158
Aguas rojas	1.985,21	1.707,08	2.038,47	2.302,27	–	2.158
Calderas	1.985,21	1.707,08	2.244,35	1.956,92	–	2.158
Profesional 2.ª						
Denitración	1.935,94	1.679,93	2.015,06	1.956,92	–	2.119
D.N.T.	1.935,94	1.679,93	1.812,46	1.956,92	–	2.119
Molienda	1.935,94	1.679,93	1.805,24	1.956,92	–	2.119
Carretillero	1.935,94	1.679,93	2.015,06	1.956,92	–	2.119
Ayte. especialista	1.870,20	1.521,06	1.851,41	1.956,92	–	1.921

(*) Este valor de las horas extras tiene efectividad desde la firma definitiva del convenio de Páramo de Masa.

2. PELIGROSIDAD.

2.a. Nómina mensual: 9.463,05 pesetas/mes.

2.b. Nómina diaria: 473,15 pesetas/día de trabajo.

3. TURNIDAD.

Para ambos tipos de nómina: 837,30 pesetas/día turnidad.

4. NOCTURNIDAD.

Para ambos tipos de nómina: 1.293,39 pesetas/día nocturnidad.

5. PREMIO EVITACION ACCIDENTES.

Para ambos tipos de nómina: 10.785,77 pesetas/semestre.

6. PLUS DISTANCIA.

Para ambos tipos de nómina: 403,67 pesetas/día de asistencia.

7. RIESGO.

Riesgo 1: 34,02 pesetas/hora de trabajo.

Riesgo 2: 113,93 pesetas/hora de trabajo.

Riesgo 3: 139,20 pesetas/hora de trabajo.

Riesgo 4: 172,22 pesetas/hora de trabajo.

Riesgo 5: 193,33 pesetas/hora de trabajo.

8. TRABAJO FESTIVOS.

8.a. Nómina mensual: 12.157,32 pesetas/mes.

8.b. Nómina diaria: 11.020,52 pesetas/mes

9. COMP. DESC. DOMIN.

Para ambos tipos de nómina: 1.950,01 pesetas/domingo trabajado.

10. PLUS FESTIVOS.

Encargados: 4.066,22 pesetas/plus festivo.

Resto de trabajadores: 3.646,23 pesetas/plus festivo.

ANTIGÜEDAD CONVENIO COLECTIVO

Importes anuales 1994 - Máximo 60% salario base

Categoría	Salario base	1 trien. (5%)	2 trien. (10%)	2 tri. + 1 quin. (20%)	2 tri. + 2 quin. (30%)	2 tri. + 3 quin. (40%)	2 tri. + 4 quin. (50%)	2 tri. + 5 quin. (60%)
NOMINA MENSUAL.								
Tec. superior	1.180.015	59.001	118.002	236.003	354.005	472.006	590.008	708.009
Tec. titul. medio	1.159.625	57.981	115.963	231.925	347.888	463.850	579.813	695.775
Jefe 1.ª Adm.	1.159.625	57.981	115.963	231.925	347.888	463.850	579.813	695.775
Jefe 2.ª Adm.	1.052.417	52.621	105.242	210.483	315.725	420.967	526.209	631.450
Ofic. 1.ª Adm.	980.945	49.047	98.095	196.189	294.284	392.378	490.473	588.567
Ofic. 2.ª Adm.	909.495	45.475	90.950	181.899	272.849	363.798	454.748	545.697
Contramaestre	980.945	49.047	98.095	196.189	294.284	392.378	490.473	588.567
Encargado	892.796	44.640	89.280	178.559	267.839	357.118	446.398	535.678
Encargado Guard.	821.346	41.067	82.135	164.269	246.404	328.538	410.673	492.808
Analista	868.972	43.449	86.897	173.794	260.692	347.589	434.486	521.383
Aux. laboratorio	804.743	40.237	80.474	160.949	241.423	321.897	402.372	482.846
Delineante	892.796	44.640	89.280	178.559	267.839	357.118	446.398	535.678
Operador Ordenad.	871.233	43.562	87.123	174.247	261.370	348.493	435.617	522.740
Guarda jurado	821.346	41.067	82.135	164.269	246.404	328.538	410.673	492.808
Telefonista/recep.	909.495	45.475	90.950	181.899	272.849	363.798	454.748	545.697
Almacenero	880.906	44.045	88.091	176.181	264.272	352.362	440.453	528.544
NOMINA DIARIA.								
Oficial 1.ª J. E.	980.947	49.047	98.095	196.189	294.284	392.379	490.474	588.568
Oficial 1.ª Oficio	873.493	43.675	87.349	174.699	262.048	349.397	436.747	524.096
Oficial 2.ª Oficio	851.814	42.591	85.181	170.363	255.544	340.726	425.907	511.088
Profesional 1.ª	873.493	43.675	87.349	174.699	262.048	349.397	436.747	524.096
Profesional 2.ª	851.814	42.591	85.181	170.363	255.544	340.726	425.907	511.088
Ayte. especialista	822.889	41.144	82.289	164.578	246.867	329.156	411.445	493.733

BIBLIOTECA DE CASTILLA Y LEON

ANEXO II

Acuerdo sindical de la dirección de UEE con los sindicatos mayoritarios en el conjunto de la empresa

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 enfrenta, tanto en lo que se refiere a mejoras de competitividad, como a su presencia en los mercados nacionales e internacionales.

En este sentido, las partes firmantes de este acuerdo, dirección y sindicatos mayoritarios en el conjunto de la empresa, consideran que los acuerdos que a continuación se especifican, contienen un conjunto de compromisos mutuos, al mismo tiempo que se garantiza el necesario nivel de participación de la Representación Sindical de los Trabajadores en el seguimiento de la situación de UEE 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 anatomía colectiva, están legitimadas mutuamente, tanto como interlocutores válidos para suscribirlo, como por la suficiente representación que ostentan en todos los ámbitos de la empresa, que permite hacerlo cumplir en el conjunto de UEE.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º - Naturaleza.

El presente acuerdo sindical se integra en el proceso de negociación colectiva de la empresa, de tal forma que, concluido dicho proceso, se incluirá este acuerdo sindical en cada convenio colectivo como anexo y, por tanto, como parte integrante del mismo.

Artículo 2.º - Vigencia.

El presente acuerdo sindical entrará en vigor a la fecha de su firma y terminará el 31 de diciembre de 1996, de forma automática y sin necesidad de preaviso alguno.

Artículo 3.º - Objeto.

Las partes convienen que este acuerdo sindical regule determinadas materias que sean de aplicación general en la empresa y que sean propias de la negociación colectiva. No obstante, todos y cada uno de los acuerdos contenidos en el presente documento se entienden sin perjuicio de las competencias que el ordenamiento jurídico reconoce en estas materias a los representantes de los trabajadores en los respectivos centros de trabajo.

CAPITULO II

Ingresos, clasificación laboral y ceses.

Artículo 4.º - Ingresos de personal.

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

La dirección podrá concertar por escrito un período 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 período de prueba establecido.

Artículo 5.º - Clasificación laboral.

Las partes acuerdan establecer una nueva estructura profesional en la que se definan las categorías laborales, adecuándolas a los requerimientos de las instalaciones industriales existentes y a los métodos de trabajo que se utilizan en la actualidad, al mismo tiempo que mantengan la debida correlación entre los distintos centros de trabajo.

Ello no supone la implantación de ningún sistema de reclasificación personal y por lo tanto no implicará coste económico adicional para la empresa, ni detrimento económico para los trabajadores.

A los efectos establecidos en este artículo y dada la complejidad de este acuerdo, se crea una comisión paritaria de carácter técnico con el objetivo de definir las categorías laborales, con un máximo de tres miembros por cada parte, si bien se establecerán los mecanismos de participación adecuados que garanticen la intervención efectiva de los representantes de la dirección y de los trabajadores de los distintos centros de trabajo, de forma que se asegure la idoneidad de las definiciones que se establezcan.

En la primera reunión de la comisión citada se establecerá el calendario de actuaciones, si bien la fecha tope de terminación de los trabajos será el mes de diciembre de 1996, debiéndose informar periódicamente al pleno de la CIS, que es el órgano competente para la aprobación definitiva de las nuevas definiciones de las categorías laborales.

Artículo 6.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 las siguientes fases de preaviso, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12,a) 8. del presente acuerdo sindical:

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 III

Acción sindical

Artículo 7.º - Participación sindical.

Durante la vigencia de este acuerdo sindical, la participación en la empresa de los sindicatos firmantes se instrumentará, para las materias objeto de su competencia, a través de la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS), con independencia de los derechos y obligaciones reconocidos a las Organizaciones Sindicales mayoritarias en el ordenamiento jurídico.

Los órganos de la CIS serán la comisión ejecutiva y el pleno.

La comisión ejecutiva está compuesta por los delegados sindicales estatales de los sindicatos firmantes de este acuerdo sindical y por otros tantos representantes de la dirección de la empresa, de forma que se asegure la paridad de sus miembros. Esta comisión ejecutiva se reunirá tantas veces como sea necesario a requerimiento de cualquiera de las partes y tratarán de forma consultiva cualquier cuestión relacionada con el contenido del pre-

sente acuerdo sindical y, de forma ejecutiva, todo lo referente a la resolución interna de conflictos, a que se refiere el artículo noveno de este acuerdo sindical.

El pleno de la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS), establecida en este punto, tendrá carácter paritario y estará compuesto por seis representantes designados por los sindicatos firmantes, de manera proporcional a su representación sindical en la empresa, que tengan la condición de delegado sindical, miembro de comité de empresa o delegado de personal en algún centro de trabajo de UEE, y por otros seis designados por la dirección de la empresa. Además, podrán asistir a las reuniones del pleno de esta comisión, con voz pero sin voto, los delegados sindicales estatales de los sindicatos firmantes y asesores de las respectivas Federaciones de Químicas que no pertenezcan a la plantilla de UEE, ni de su grupo de empresas. Las reuniones ordinarias del pleno se celebrarán cada tres meses, siendo la primera el próximo día 24 de octubre, fecha en la que se constituirá formalmente y se establecerán sus normas de funcionamiento interno.

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

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

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

a) Recibir información económica verbal y escrita sobre la situación y marcha de la empresa, volumen de ventas e inversiones previstas, con especial incidencia en las que afecten al volumen industrial o de empleo.

b) Recibir información sobre la evolución y perspectivas de la carga de trabajo y pedidos en cada centro de trabajo, así como su repercusión previsible en el volumen de empleo del conjunto de la empresa.

c) Acordar la forma y los procedimientos a utilizar para dar soluciones eficaces a los posibles excedentes laborales que puedan presentarse, teniendo en cuenta los usos y costumbres vigentes en la empresa y las disponibilidades de todo tipo que tenga la empresa en su conjunto en cada momento, sin incrementar las cargas de pasivo ya existentes.

d) Analizar y presentar de común acuerdo, dirección y representantes de los trabajadores, expedientes de regulación de empleo de carácter temporal que afecten a varios centros, 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. Es estos supuestos, los trabajadores afectados reingresarán 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) Analizar y tratar con carácter previo las causas, condiciones y consecuencias de posibles reestructuraciones totales o parciales de los centros de trabajo, pudiendo llegar a acuerdos concretos sobre las mismas.

f) Conocer y recibir anualmente, cuantos documentos se den a conocer a los socios y, en especial, el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa.

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

h) Aprobar por unanimidad los nuevos sistemas de clasificación profesional y de definición de conceptos retributivos y estructura salarial.

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

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

k) Velar por el cumplimiento de los convenios y pactos de carácter laboral que estén vigentes en la empresa, cualquiera que sea su ámbito y, en particular, garantizar el cumplimiento, en sus propios términos, del presente acuerdo sindical, todo ello sin perjuicio de las competencias reconocidas a las comisiones mixtas de cada convenio colectivo.

l) Interpretar el contenido y alcance de este Acuerdo Sindical con arreglo a las reglas de la buena fe y de acuerdo con los principios generales de Derecho.

m) El resto de competencias contempladas en el texto de este acuerdo sindical para la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS).

Artículo 8.º - Acción sindical en la empresa.

Siempre que las circunstancias lo aconsejen, la dirección y las organizaciones sindicales podrán mantener cuantas reuniones y contactos consideren oportunos. Al mismo tiempo, la dirección facilitará la acción dentro de la empresa de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, conforme a los que se especifica a continuación.

1. Acción sindical en los centros de trabajo.

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

Los trabajadores afiliados a una central sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la dirección de su centro de trabajo, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda. También podrán tramitarlo a través de su respectivo delegado sindical, a quien la dirección dará una copia de las solicitudes recibidas.

Los representantes de los sindicatos, los delegados sindicales, los miembros de comité de empresa, y éste en su conjunto, y los delegados de personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la dirección de la empresa, 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 aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega. Esta obligación se extiende a todos los ámbitos de representación existentes en la empresa.

2. Delegado sindical estatal.

Los sindicatos firmantes del presente acuerdo sindical tendrán un delegado sindical estatal, con competencias para todo el ámbito de UEE y ostentando la representación institucional del sindicato ante la dirección de la empresa.

Asimismo y para todo el ámbito de UEE, dichos sindicatos firmantes podrán constituir una sección sindical de carácter estatal.

3. Delegados sindicales de centro de trabajo.

Los sindicatos firmantes del presente acuerdo sindical 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. 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. 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) 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.

c) 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.

d) 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.

e) Asistir a las reuniones de los comités de seguridad e higiene en el ámbito de su centro de trabajo, con voz pero sin voto.

4. 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 y ventas del centro y sobre la situación de la producción y evolución posible del empleo.

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

c) Conocer los modelos de contratos 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 la evolución de la carga de trabajo, así como su repercusión en el volumen de empleo y contratación.

e) Recibir información sobre las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas muy graves.

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

g) Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en el centro de trabajo en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

h) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral.

5. 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 en relación con su empleo.

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 sindical se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación de candidatos hasta un año después de la expiración de su mandato, salvo cuando ésta se produzca por revocación o dimisión.

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 habida en el trimestre natural inmediatamente anterior, retribui-

das 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 delegado 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 acuerdos concretos sobre esta materia, sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal de un centro de trabajo pertenecientes a un mismo sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por su sindicato, instituto de formación u otras entidades. El sistema de acumulación de horas se hará 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 delegados sindicales 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.

6. 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.

- 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.

- 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 de UEE firmantes del presente acuerdo en el conjunto de UEE 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 existe delegado sindical y siempre que en ellos se acumulen horas de crédito 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.

Artículo 9. – Resolución interna de conflictos.

La comisión ejecutiva de la Comisión Industrial y de Seguimiento a que se refiere el artículo séptimo del presente acuerdo sindical, será competente para la resolución interna de conflictos, tanto individuales como colectivos, actuando como instrumento de concertación de las relaciones laborales, en el convencimiento de las partes firmantes del presente acuerdo sindical de que el fomento del diálogo entre los diferentes agentes sociales, canalizado a través de los órganos de participación adecuados, es el procedimiento más eficaz para resolver las diferencias que se pudieran presentar durante la vigencia del mismo, contribuyendo de esta manera, al mantenimiento de la paz laboral en la empresa, mediante la solución de problemas por la vía del diálogo.

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

Cualquier trabajador o grupo de trabajadores podrá utilizar voluntariamente el procedimiento interno de reclamación ante la referida comisión ejecutiva para formular quejas o reclamaciones individuales. En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de esta comisión, las partes afectadas podrán inciar el procedimiento que legalmente corresponda. Alcanzado un acuerdo, si las partes no aceptaran la solución que se adopte, éstas podrán optar por someterse al arbitraje del pleno de la comisión industrial y de seguimiento de este acuerdo sindical o promover el procedimiento legalmente preceptuado.

El procedimiento interno de conciliación de conflictos colectivos o de reclamación de conflictos individuales, que será rápido, ágil, flexible y poco burocrático, siendo el plazo máximo de resolución de diez días hábiles, salvo que las partes decidan otro plazo por la complejidad del asunto a tratar, consistirá, en primera instancia, en un intento de solución amistosa a efectuar en el nivel que coincida con el ámbito del conflicto. En el caso de los conflictos colectivos, esta primera instancia se instrumentará a través de la comisión mixta del convenio colectivo al que pertenezca el centro de trabajo afectado. Si no se alcanza un acuerdo satisfactorio para las partes se podrá acudir en segunda instancia ante la comisión ejecutiva de la CIS a través de cualquiera de las partes que la componen, compareciendo por escrito firmado, razonado, con identificación de las partes en conflicto y especificando la solución pretendida. Para llevar a cabo las funciones que le son propias, esta comisión podrá solicitar que se aporte documentación o la comparecencia de representantes de los trabajadores o de la dirección, según la materia de que se trate.

Es esta segunda instancia, los posibles acuerdos a que se lleguen serán adoptados por unanimidad, sin que la comisión deba estar supeditada a lo que las partes hayan mantenido en los centros de trabajo.

Iniciado el procedimiento en segunda instancia y transcurridos quince días hábiles desde la fecha de presentación del conflicto

ante la dirección de la empresa, sin resolución expresa de la comisión ejecutiva de la CIS, las partes en conflicto podrán, si así lo estiman oportuno, acudir a cualquier otro procedimiento que legalmente corresponda en cada caso, dándose por concluido el procedimiento de resolución interna de conflictos, aquí establecido.

CAPITULO IV

Política de retribuciones

Artículo 10. - Sistema de retribuciones.

A los efectos de simplificar las estructuras salariales, se regularán y definirán los diferentes conceptos retributivos, de forma tal que se simplifique la confección de las nóminas, al mismo tiempo que se facilite la comprensión de su contenido y permita la compatibilidad de los conceptos salariales con los actuales sistemas de valoración. Todo concepto salarial debe corresponderse con la realidad de la percepción de que se trate y los distintos pluses se abonarán solamente cuando se dé la situación concreta por la que se devenga el derecho a esa percepción, respetándose las particularidades que, a la firma del presente acuerdo, estén vigentes en los distintos centros de trabajo o se pacte su continuidad en el convenio colectivo de 1994 que regule sus condiciones de trabajo.

A los efectos contemplados en este artículo se creará una comisión paritaria de carácter técnico para realizar los estudios y las concreciones necesarias, cuyos trabajos deberán estar concluidos antes del mes de julio de 1996 y se someterán a la aprobación definitiva del pleno de la CIS, que es el órgano competente para hacerlo.

Se establecerán los mecanismos de participación adecuados que garanticen la intervención efectiva de los representantes de la dirección y de los trabajadores de los distintos centros de trabajo.

CAPITULO V

Formación

Artículo 11. - Formación.

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

a) Política de formación.

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

Las partes firmantes consideran, asimismo, que las empresas deben mejorar la formación de las plantillas, 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 la empresa 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.

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

3. Los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño por los trabajadores de los puestos de trabajo asignados, antes de la elaboración del plan general de formación de la empresa.

4. La dirección, en función de las necesidades de formación detectadas en los diferentes centros de trabajo, elaborará un plan general de formación para el conjunto de la empresa que será presentado ante la CIS.

5. Las direcciones de cada centro de trabajo aplicarán y desarrollarán dicho plan en el ámbito de su competencia.

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

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

8. Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la empresa en un oficio o especialidad técnica estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años; si causara baja antes de finalizar este período deberá compensar a la empresa por los gastos causados durante dicho curso o cursos. Asimismo los períodos de preaviso quedarán aumentados automáticamente en todos los casos y categorías hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores que quieran causar baja voluntaria antes de trascurridos 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, número de personas, número de horas del curso y número de horas totales.

9.2. Información por áreas, 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. La comisión industrial y de seguimiento de este acuerdo sindical recibirá 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 VI

Seguridad, salud laboral y medio ambiente

Artículo 12. - Seguridad, salud laboral y medio ambiente.

El contenido de este artículo respeta en todo caso todo lo relativo a estas materias que esté vigente en los centros de trabajo de la empresa, que se aplicará con carácter prioritario y excluyente.

Teniendo en cuenta lo anterior, la dirección de la empresa y los sindicatos firmantes del presente acuerdo sindical consideran que la protección y la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores de UEE, así como la protección del medio ambiente del entorno, son funciones fundamentales de la actividad de la empresa, encaminadas a la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

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

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

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

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

1. Comités de seguridad e higiene.

En los centros de más de cincuenta trabajadores se constituirá un comité de seguridad e higiene cuya composición será la siguiente:

Por parte de los trabajadores: Centro de más de 50 y menos de 500 personas de plantilla: tres vocales elegidos por el comité de empresa, de los que, al menos dos, serán de entre sus miembros. Centros de más de 500 personas de plantilla: cinco vocales elegidos por el comité de empresa, de los que al menos tres deberán ser miembros del comité de empresa.

Por parte de la dirección: El director del centro, o persona en quien delegue que será el presidente del comité. El coordinador de seguridad y/o el jefe del servicio contra incendios si lo hay. El médico de empresa y/o el ATS más cualificado. El jefe de mantenimiento y el jefe de relaciones industriales o administrador, en su caso.

En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, los delegados de personal nombrarán, de entre ellos, al vigilante de seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

El comité de seguridad e higiene será debidamente informado de los programas que en materia de seguridad en el trabajo, salud laboral y medio ambiente se establezcan en el centro, así como del presupuesto destinado a los mismos y los plazos previstos de ejecución, si los hubiere.

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

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

Para ejercer su función con la máxima eficacia los miembros del comité recibirán la adecuada formación en estas materias, dentro de los planes de formación establecidos en cada centro de trabajo. Dentro de sus funciones podrán realizar visitas a los diferentes lugares de su centro de trabajo, avisando previamente a la dirección del centro o persona en quien delegue, para conocer la problemática que en estas materias pueda existir e informar oportunamente en las reuniones del comité. Para ello dispondrán tanto los vocales de los comités como los vigilantes de seguridad de ocho horas mensuales, que se autorizarán con el preaviso correspondiente.

2. Prevención y limitación de los riesgos.

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

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

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

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

En todo nuevo proyecto que pueda afectar a la seguridad en el trabajo, salud de los trabajadores o medio ambiente, se hará un estudio de los riesgos procurando que el diseño y la tecnología utilizados minimicen los mismos, e intentando la adaptación de los puestos de trabajo a las personas. De este estudio se informará a los representantes de los trabajadores.

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

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

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

3. Seguimiento y vigilancia de los riesgos.

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

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

Los servicios médicos de empresa informarán a los comités de seguridad e higiene del desarrollo de las acciones especiales por ellos realizadas de control, seguimiento y vigilancia de los trabajos y de los trabajadores referidos en los párrafos anteriores. Sobre esta información se tendrá que guardar el debido sigilo profesional.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará a la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que, como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales, se hagan por los servicios técnicos

BIBLIOTECA DE CASTILLA

correspondientes de la empresa, así como los que puedan remitir los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la dirección al comité de seguridad e higiene, lo antes posible.

4. Protección del medio ambiente.

La mejora progresiva del ambiente y la reducción de todo tipo de contaminación será motivo de atención permanente por parte de la dirección, los mandos, los sindicatos y los trabajadores. Para ello se establecerán revisiones periódicas del impacto de las actividades de los distintos centros de trabajo sobre sus respectivos entornos y sobre las condiciones medioambientales, adoptándose las acciones correctoras necesarias, en función de los estudios técnicos y económicos especializados que se elaboren.

Los delegados sindicales recibirán información periódica sobre estos aspectos y canalizarán ante la dirección de los centros de trabajo las propuestas que, a su juicio, deban hacer para conseguir los compromisos anteriores.

5. Reglamento de seguridad.

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

CAPITULO VII

Régimen de trabajo

Artículo 13. - Régimen de trabajo.

El régimen de trabajo de las plantas industriales y servicios de toda clase deberán 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 el 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 de cada centro 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 tales medidas, con una antelación de siete días hábiles, transcurridos los cuales se implantarán de forma efectiva. En caso de discrepancia grave entre la representación de los trabajadores del centro de trabajo afectado y su dirección, se podrá acudir a la autoridad laboral competente, sin necesidad de pasar por el procedimiento de resolución interna de conflictos, 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 esta 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 de nuevo, conforme a lo previsto en este artículo.

CAPITULO VIII

Acuerdos industriales

Artículo 14. - Capacidad de empleo.

Las partes firmantes son conscientes de la situación en que actualmente se encuentra la empresa y la necesidad de abordar los cambios pertinentes para que se puedan afrontar las nuevas situaciones de mercado que van a producirse durante la vigencia del presente acuerdo sindical.

No obstante lo anterior, las partes convienen que tales cambios deben hacerse preservando la proyección a futuro de la empresa, para lo cual:

a) UEE, de acuerdo con su vocación industrial, potenciará su presencia tanto en los mercado nacionales como en los internacionales, manteniendo y mejorando, dentro de sus posibilidades, su estructura industrial y su acervo tecnológico.

b) En consecuencia con lo anterior, UEE, durante la vigencia del Convenio, salvo en los casos de fuerza mayor o en los supuestos judiciales máximos, mantendrá sus estructuras industriales, de forma tal que la empresa esté en disposición de acceder a los distintos mercados que cubren tales instalaciones industriales, estén o no inactivas por imperativo de la demanda o los mercados.

c) Asimismo y tenidendo en cuanta los compromisos citados, UEE mantendrá sus posibilidades de crear empleo en los ámbitos de este acuerdo, según la evolución de los distintos mercados en que operan los productos de la empresa, teniendo en cuenta la potenciación de las actividades comerciales, tanto en el mercado nacional como en los internacionales, que se ha señalado en el apartado a) de este artículo.

Artículo 15. - Aprovechamiento de los recursos empleados.

Las medidas que se adopten al objeto de aprovechar adecuadamente los recursos empleados en los procesos productivos, administrativos y comerciales, no atentarán a la dignidad personal y profesional del afectado, por lo que en los supuestos de cambio de puesto habitual la dirección pondrá los medios adecuados para garantizar la formación necesaria tanto en los procesos de trabajo como en seguridad, salud laboral, medio ambiente y calidad.

A tal fin se utilizarán en los distintos centros de trabajo los sistemas que a continuación se indican, con independencia de los pactos específicos que sobre esta materia recojan los Convenios Colectivos existentes en la empresa:

1. Prioridad para los acoplamientos internos.

En los casos en que, de acuerdo con las facultades que le son propias, la dirección de la empresa opte por cubrir cualquier vacante existente en los distintos centros de trabajo, se seguirá el siguiente orden de prioridades:

1.1. Trabajadores fijos del centro en que exista la vacante.

1.2. Trabajadores fijos de los centros de la empresa en los que existan excedentes.

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

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

a) Voluntariedad.

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

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

d) Antigüedad en la empresa.

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

2. Movilidad funcional.

Con el fin de conseguir de forma práctica y eficaz la colocación efectiva del personal empleado en la empresa en cada momento, se practicará a estos efectos la movilidad funcional del personal, teniendo en cuenta lo aquí pactado y lo regulado en el apartado 3 de este artículo sobre reconversión profesional.

Los cambios de puesto de trabajo realizados a requerimiento de la dirección, que supongan cambio permanente de centro de trabajo pero no requieran cambio de residencia del trabajador, se considerarán también supuestos de movilidad funcional; sólo en los casos en que el nuevo centro de trabajo estuviese ubicado en término municipal distinto y a una distancia superior a 30 kilómetros del centro de origen, se percibirá por el trabajador afectado una indemnización por una sola vez de 770.000 pesetas, salvo si resultara que el nuevo centro de trabajo está más próximo al domi-

cilio del trabajador que el centro de procedencia, en cuyo caso no se percibirá indemnización alguna.

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

3. Reconversión del personal.

Al objeto de facilitar la cobertura interna de vacantes deben adoptarse, en los casos que correspondan, acciones encaminadas a la reconversión profesional, de conformidad con lo que se determina a continuación:

a) Se establece esta acción para el personal que voluntariamente acepte o solicite un puesto que suponga una modificación de categoría laboral y grupo profesional.

b) La dirección podrá aceptar, denegar o demorar su efectividad en el tiempo, en función de la posibilidad o no de amortizar el puesto de trabajo en el centro de trabajo de que se trate o en el conjunto de la empresa.

c) Para aceptar la solicitud de reconvesión, el trabajador que lo solicite deberá reunir lo requisitos de idoneidad necesarios para ocupar el puesto de que se trate.

d) La empresa, utilizando tanto medios internos como externos, impartirá a su cargo los cursos de formación que sean necesarios para el desempeño del nuevo puesto.

e) En cada caso se establecerá un plazo de consolidación en el nuevo puesto, manteniéndose hasta ese momento las condiciones retributivos del puesto anterior.

Consolidado dicho puesto se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo vigente en cada centro de trabajo y teniendo en cuenta a la representación de los trabajadores.

No obstante y en el supuesto de que no exista procedimiento interno, una vez consolidado el puesto y a elección por parte del trabajador afectado, se distinguen las siguientes alternativas:

1.ª Aplicación de la categoría correspondiente al nuevo puesto con su estructura salarial y resto de condiciones y compensación por los posibles perjuicios salariales, de horario y expectativas de derecho, mediante el abono, por una sola vez y a tanto alzado, de la cantidad de 250.000 pesetas brutas, o la diferencia perdida en cómputo anual.

2.ª Garantía del salario anual por todos los conceptos fijos en jornada ordinaria, excepto los pluses de riesgo y demás conceptos variables que percibiese el trabajador en su puesto de origen, su fuese superior a lo establecido para su nuevo puesto. En el caso contrario, se le aplicará el salario establecido en el puesto de destino. Todo ello en condiciones de homogeneidad de jornadas ordinarias.

Dicho salario será reconvertido a la estructura salarial existente en el puesto de destino y las posibles diferencias se conservarán como complemento ad personam, que se incrementará por futuras subidas salariales establecidas en Convenios Colectivos y será absorbible por futuros ascensos por categoría y/o nivel.

Se analizarán en cada caso las repercusiones en las cotizaciones a la Seguridad Social, por aplicación de los topes, a fin de buscar soluciones que permitan no producir perjuicios al trabajador.

En el supuesto de que no se consolidara el nuevo puesto, el trabajador se reintegrará al anterior.

f) En el supuesto de que sea la dirección quien proponga la reconversión profesional a un trabajador y éste no aceptara voluntariamente, podrá pactarse con los representantes de los trabajadores la reconversión forzosa con las garantías anteriormente descritas.

Artículo 16. - Procedimiento a seguir en el tratamiento de excedentes.

En el supuesto de que la Dirección planteara la existencia de excedentes, se procederá como sigue:

1. En los casos en que se trate de excedentes temporales, se estará a lo que se establece en el artículo 7.º, apartado d) de este acuerdo, si bien, cuando sólo afecte a un centro de trabajo, esta competencia será la de la representación del centro de que se trate, con independencia de la información a la CIS o de su eventual intervención.

2. La dirección anualmente planteará y justificará ante la CIS y la representación de los trabajadores de los centros afectados, los excedentes estructurales que, a su juicio, pudieran existir.

3. Tras la discusión que proceda entre las partes, que no tendrá una duración superior a diez días naturales, se procederá como sigue:

3.1. Si hubiera acuerdo, se estará a los términos que se establezcan en cada caso.

3.2. Si no hubiera acuerdo, se seguirá el procedimiento que se describe en los apartados siguientes de este artículo.

4. La dirección establecerá, previo conocimiento de la representación sindical, planes de baja para fomentar la voluntariedad de la disminución de plantillas, cuyas acciones en ningún caso podrán incrementar la carga de pasivos actualmente existentes en la empresa. Estos planes de baja estarán en vigor un máximo de treinta días naturales.

Al mismo tiempo, la dirección dará a conocer las vacantes existentes o que pudieran generarse para la cobertura interna con carácter prioritario.

El contenido esencial de los planes de bajas se adaptará en cada momento a las peculiaridades específicas de los objetivos que se pretendan obtener y contemplará acciones de incentivación de bajas voluntarias, fórmulas de planes de pensiones alternativas a las de la Seguridad Social, garantizadas por instituciones financieras de primer orden, incentivaciones para acceder a cualquier tipo de incapacidad para el personal que reúna los requisitos reglamentarios para ello, y cualquier otra acción que se estime conveniente.

La concreción de estos planes de baja será conocida por la representación sindical de la empresa antes de su puesta en marcha oficial, a fin de consensuar su contenido y los procedimientos a seguir en cada una de las acciones que contengan.

Las condiciones económicas de cada una de estas acciones responderán en cada momento a las posibilidades de la empresa y a una incentivación real para que la persona que voluntariamente lo desee se acoja a los mismos, siempre que reúna las condiciones establecidas.

En consecuencia, las condiciones general del plan serán las siguientes:

4.1. Personal en edad de acceder a pensión de jubilación.

Establecimiento de planes alternativos con entidades financieras que garanticen, de forma vitalicia, un complemento sobre la pensión oficial de jubilación y, en su caso, de las prestaciones o subsidio de desempleo que puedan corresponder, al incluir a los trabajadores afectados en un expediente de regulación de empleo.

La cuantía de este complemento se establecerá tomando como base el salario anual bruto que se esté percibiendo en el momento de la baja, descontadas las cuotas a la Seguridad Social con cargo al trabajador.

El coste que la empresa destinará a esta acción no será inferior a cinco millones de pesetas de media por trabajador incluido en esta acción.

4.2. Personal susceptible de declarársele una pensión oficial por invalidez.

Se complementará la prestación oficial mientras se tramita el expediente de invalidez, con un máximo de 24 meses, a los efectos de garantizar el 100% de la retribución bruta.

En el supuesto de que sea reconocida una incapacidad permanente total, el trabajador percibirá una indemnización bruta de acuerdo con la siguiente escala.

Edad	*Indemnización*
55 años o más	8 meses
54 años	1.0 año
53 años	1.1 año
52 años	1.2 año
51 años	1.3 año
50 años	1.4 año
49 años o menos	1.5 año

Asimismo y hasta que el trabajador alcance la edad de 55 años, la empresa establecerá un complemento a la pensión inicial reconocida por el INSS, equivalente al 20% de la base reguladora oficial, establecida por el INSS para el reconocimiento de la pensión.

Igualmente, el trabajador dejará de percibir este complemento en el supuesto de que antes de dicha edad le sea reconocida una incapacidad permanente absoluta o una gran invalidez.

En el supuesto de que le sea reconocida una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la empresa abonará una indemnización bruta de seis mensualidades.

4.3. Bajas voluntarias.

El personal afectado tendrá, necesariamente, menos de 55 años de edad y no reunirá los requisitos exigidos para acceder a cualquier tipo de jubilación.

El coste que la empresa destinará a estos efectos será el de 25 días por año de servicio, con un máximo de 6 millones por persona o anualidad y media de retribución bruta deducidas las cuotas de la Seguridad Social a cargo del trabajador, facilitándose en este caso la obtención de la prestación de desempleo mediante su inclusión en un expediente de regulación de empleo. Estas indemnizaciones estarán sujetas a las retenciones que la legislación establezca.

5. Simultáneamente y durante este período, las partes intensificarán las medidas recogidas en el artículo anterior, es decir, movilidad funcional y reconversión profesional.

6. A los efectos de llevar a cabo el acoplamiento del personal excedente de un centro en otros centros de trabajo de la empresa, donde hubiera vacante o se hubiere generado por aplicación del plan de bajas, se hace necesario regular los traslados de personal.

En los casos en que la solución a los excedentes se realice por medio de un traslado a otro centro de trabajo distinto, se establecen las condiciones generales según las siguientes alternativas, a elección del trabajador:

6.1. Garantía del salario anual por todos los conceptos fijos en jornada ordinaria, excepto los pluses de riesgo y demás conceptos variables que percibiese el trabajador en su centro de origen, si fuese superior a lo establecido en el centro de destino para el puesto que va a ocupar. En el caso contrario, se le aplicará el salario establecido en el centro de destino. Todo ello en condiciones de homogeneidad de jornadas ordinarias.

Dicho salario será reconvertido a la estructura salarial existente en el centro de destino y las posibles diferencias se conservarán como complemento ad personam, que se incrementará por futuras subidas salariales establecidas en convenios colectivos y será absorbible por futuros ascensos por categoría y/o nivel.

La categoría profesional, en nivel si lo hubiera, el riesgo y demás conceptos variables, serán los que correspondan al puesto de trabajo que vaya a ocupar en el centro de destino.

Los beneficios extrasalariales, la jornada, horarios y demás condiciones de trabajo serán los vigentes en el centro de destino.

6.2. El salario, la categoría profesinal, el nivel si lo hubiera, el riesgo y demás conceptos variables, serán los que correspondan al puesto de trabajo que vaya a ocupar en el centro de destino.

Los beneficios extrasalariales, la jornada, horarios y demás condiciones de trabajo serán los vigentes en el centro de destino.

Si el nuevo salario fuese más bajo al que tenía en el puesto de origen, percibirá una indemnización de 250.000 pesetas brutas, o la diferencia perdida por todos los conceptos de jornada ordinaria en cómputo anual.

En el supuesto en que la dirección ofrezca vacantes en otros centros que requiera traslado y cambio de residencia del trabajador que la solicite, la dirección aceptará, denegará o demorará la solicitud del trabajador atendiendo a las siguientes circunstancias:

- Carácter amortizable o no del puesto que ocupa el trabajador. Caso de no serlo, se estudiarán las posibilidades de sustitución del trabajador candidato al traslado.

- Idoneidad de condiciones, para cubrir la vacante de que se trate.

- Posibilidad de reconversión profesional, a través de las correspondientes acciones de formación.

- No haber sido trasladado a otros centros de trabajo en los últimos cinco años.

En cualquier supuesto de movilidad geográfica que haya sido ofertado por la dirección, se aplicarán las siguientes condiciones:

a) Ayuda de gastos especiales, por una sola vez, equivalente al 20% del salario bruto anual en jornada ordinaria que ostentaba en el centro de origen.

b) Una dieta especial de acomodación durante 60 días de 6.000 pesetas/día.

c) Una indemnización fraccionada de 90.000 pesetas brutas mensuales durante los 24 meses siguientes al traslado, que serán abonadas al término de cada mes.

d) Abono de los gastos de traslado del trabajador, de sus familiares, mobiliario y enseres, previa justificación de todos ellos.

e) Cuando el nuevo centro de trabajo esté ubicado en otra localidad distinta a la de su residencia, se facilitará al trabajador la posibilidad de desplazarse con su cónyuge y otro familiar, durante dos días al lugar del nuevo centro de trabajo para conocer éste y resolver las posibilidades de vivienda, colegios, etc.

Transcurridos cinco años desde la fecha del último traslado, el trabajador podrá pedir un nuevo traslado, teniendo preferencia sobre cualquier otro trabajador si se trata de vacantes existentes en el centro de trabajo en el que prestaba sus servicios antes del traslado.

En los supuestos en que el traslado sea necesario para dar empleo alternativo y no fuese aceptado por el trabajador, la dirección remitirá el caso a la CIS para su estudio y acuerdo que proceda.

7. Terminada la vigencia del Plan de Bajas, las partes firmantes se reunirán, tanto en la CIS como con la Representación de los Trabajadores de los Centros afectados, para analizar el grado de cumplimiento de los objetivos pretendidos, en función de los resultados de los planes de bajas y de la intensificación de las medidas de movilidad funcional, reconversión profesional y movilidad geográfica.

8. A la vista del análisis anterior, las partes firmantes de este acuerdo, estudiarán, durante un máximo de treinta días naturales, las soluciones a los posibles excedentes que pudieran continuar existiendo, llegándose a los acuerdos que se estimen oportunos.

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 17.º - 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 se establecen en este artículo:

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.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada.

2. Ausencia al trabajo por un día al mes sin causa justificada.

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.

4. El abandono del servicio sin causa fundada, aún 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, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

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.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

2. Ausencia, sin causa justificada, por tres días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y organismos oficiales de la Administración. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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.

7. Simular la presencia de otro trabajador.

8. La negligencia o desidia en el trabajo.

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.

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

11. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

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

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

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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.

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

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.

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

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos de reserva obligada.

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.

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.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo.

13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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.

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.

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

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

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

Prescripción de las sanciones.

La facultad de la empresa 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 la empresa tuvo 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 de Unión Española de Explosivos que se pacten, 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.

Si durante el primer año de vigencia de los convenios apareciese algún pacto de estuviese en vigor, podrá incorporarse al convenio de que se trate, si así se decidiese en la correspondiente comisión mixta.

En todo lo no regulado en el presente acuerdo, convenios colectivos de la UEE que se pacten incluyendo el presente acuerdo sindical y demás pactos a que se refiere el párrafo anterior, se aplicará el ordenamiento jurídico vigente.

Madrid, 14 de octubre de 1994. Por la Dirección (ilegible). — Por los sindicatos (ilegible).

8230.–332.595

ANUNCIOS URGENTES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

El Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número tres de Burgos, D. Mauricio Muñoz Fernández.

Hago saber: Que en resolución dictada con esta fecha, en autos de menor cuantía seguidos en este Juzgado al número 199/1991, a instancia de Angel Alonso López, contra Antonio Sánchez Montoya y Olga Sara Arranz de la Fuente (en su nombre e hijos menores), José María Arranz de la Fuente y Francisco Raúl Arranz de la Fuente, sobre división de cosa común, he acordado anunciar la venta en pública subasta, por primera, segunda y tercera vez, del bien objeto de litigio que se describe:

Finca número 6 de la calle Diego de Siloe, de forma rectangular. Sus límites laterales los componen las fincas número 4 y 8 de la misma calle. Al frente presenta cerramiento en línea recta sobre la propia calle y al fondo linda con fincas de la calle San Pedro de Cardeña. Las medidas del rectángulo así definido son 25,28 metros de frente por 30,20 metros de fondo y la superficie total de la finca es de 772 m.² y 52 dm.². En el interior de la finca presentando fachadas a todos los aires existe un edificio de planta rectangular de 80 m.². Consta de planta semisótano, baja, primer piso y desván. Primitivamente dedicada a vivienda y hoy en día en penoso estado de abandono.

Valorada pericialmente en treinta millones novecientas mil ochocientas pesetas.

Para el remate de la primera subasta se ha señalado el día 9 de febrero de 1995, siendo el precio de la subasta el del avalúo.

Para la segunda subasta, el día 9 de marzo de 1995, con la rebaja del veinticinco por ciento.

Para la tercera, el día 6 de abril de 1995 y sin sujeción a tipo, teniendo todas lugar a las diez horas, en la Sala Audiencia de este Juzgado, previniendo a los licitadores:

Que para tomar parte en la subasta deberán consignar previamente en la cuenta número 1.066 de este Juzgado en el Banco Bilbao Vizcaya, una cantidad igual, por lo menos, al veinte por ciento del valor de la subasta a la que pretendan concurrir, sin cuyo requisito no serán admitidos, quedando exentos de tal obligación los copropietarios del inmueble objeto de subasta; pudiendo hacerse posturas por escrito, en pliego cerrado, acompañando el resguardo de haber hecho la consignación antes citada en el establecimiento destinado al efecto, desde la publicación del edicto hasta su celebración.

Que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo, sin que puedan hacerse posturas en calidad de ceder a tercero.

Que los bienes inmuebles se sacan a pública subasta a instancia del demandante, habiéndose presentado por la parte demandada la escritura de donación de la que se deriva su derecho, sin que se hayan presentado por la actora sus títulos de propiedad y que las cargas y gravámenes, si los hubiere, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos.

El presente edicto sirva de notificación a los demandados rebeldes de los señalamientos de las subastas, condiciones, tipo y lugar, caso de que la notificación intentada personal resultase negativa.

Dado en Burgos, a 27 de diciembre de 1994. – El Magistrado-Juez, Mauricio Muñoz Fernández. – El Secretario (ilegible).

22.–19.000

Comunidad de Regantes «San Miguel». Pedrosa del Príncipe

La Comunidad de Regantes «San Miguel», de Pedrosa del Príncipe, convoca a sus comunitarios a la Asamblea General, que tendrá lugar en el Centro Cultural, el día 28 de enero, a las 10,30 horas, en primera convocatoria, y a las 11 horas, en segunda convocatoria, con el siguiente

ORDEN DEL DIA

1. – Lectura y aprobación del acta anterior.
2. – Presentación de cuentas del ejercicio 1994.
3. – Liquidación del 5.º ramal.
4. – Ruegos y preguntas.

Pedrosa del Príncipe. – El Presidente, Jorge Arenas Alvarez.

103.–6.000

Ayuntamiento de Milagros

El Pleno de este Ayutamiento, en sesión ordinaria del día 22 de diciembre de 1994, ha acordado iniciar expediente de enajenación de finca rústica, polígono 5, parcela 69 de la C. P., al sitio de Majada la Roza.

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

Milagros, a 2 de enero de 1995. – El Alcalde, Jesús Melero García.

101.–6.000

Ayuntamiento de Medina de Pomar

El Pleno Municipal, en sesión celebrada el día 31 de octubre último, acordó aprobar inicialmente la solicitud cursada por Hermanos Gómez Ibáñez, para la delimitación de sector dentro del área UR-2-INT, al sitio de San Lázaro, en esta ciudad.

El expediente se encuentra de manifiesto en la Secretaría municipal por plazo de quince días, pudiendo ser examinado por las personas interesadas y formular las alegaciones u observaciones que estimen pertinentes.

Medina de Pomar, a 12 de diciembre de 1994. – El Alcalde (ilegible).

100.–6.000

ESTE BOLETIN ESTA CONFECCIONADO CON PAPEL RECICLADO