



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS



SUSCRIPCION Anual 8.961 ptas. Semestral 5.150 ptas. Trimestral 3.090 ptas. Ayuntamientos 6.489 ptas. (I. V. A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.: Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo</i> ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 103 pesetas De años anteriores: 206 pesetas	INSERCCIONES 190 ptas. por línea (DIN A-4) 125 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: recargo 100% Depósito Legal BU - 1 - 1958
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		
Año 1993	Jueves 30 de septiembre	Número 187

PROVIDENCIAS JUDICIALES

AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

Don Ildefonso Ferrero Pastrana, Secretario de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos, certifico:

Que en los autos que se hará mención se ha dictado la siguiente sentencia, número 407. - Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos. - En la ciudad de Burgos a 12 de julio de 1993. - La Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos, constituida por los Ilmos. Señores don Manuel Aller Casas, Presidente; don Rafael Pérez Alvarelllos y don Ramón Ibáñez de Aldecoa Lorente, Magistrados, siendo ponente don Rafael Pérez Alvarelllos, pronuncia la siguiente sentencia:

En el rollo de apelación número 565 de 1992, dimanante de retracto número 178/92, sobre retracto de comuneros, del Juzgado de Primera Instancia número uno de Burgos, en virtud del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha 4 de noviembre de 1992, han comparecido, como demandado-apelante, don César Francisco Ortega Alonso, mayor de edad, soltero, empleado y vecino de Burgos, representado por el Procurador don Francisco Javier Prieto Sáez y defendido por el Letrado doña Sara Vegas Puente; y como demandantes-apelados, doña Olga-Sara-Carmela Arranz de la Fuente y su esposo don Antonio Sánchez Montoya, vecinos de Burgos, representados por la Procurador doña Mercedes Manero Barriuso y defendidos por el Letrado don Alejandro Martínez Elipe; no han comparecido los demandados-apelados, don Angel Alonso López y doña María Carmen Palomar Ruiz, por lo que en cuanto a los mismos se han entendido las diligencias en estrados del Tribunal.

Fallo: Confirmar la sentencia dictada en los presentes autos por el Juzgado de Primera Instancia número uno de los de esta capital, salvo en el particular referente a las costas, en que, estimación parcial del recurso, se revoca, para no hacer especial imposición de las mismas, en ninguna de las instancias.

Así, por esta nuestra sentencia, de la que se unirá certificación al rollo de apelación, notificándose a las partes, y en cuanto a los no comparecidos en esta instancia, se verificará en la forma prevenida por la Ley para los rebeldes, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. — Manuel Aller Casas, Rafael Pérez Alvarelllos, Ramón Ibáñez de Aldecoa Lorente, rubricado.

Publicación. - Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente don Rafael Pérez Alvarelllos, estando celebrando audiencia pública el Tribunal en el mismo día de su fecha, de lo que yo, el Secretario, certifico. — Ildefonso Ferrero Pastrana, rubricado.

Y para que conste y sirva de notificación personal a los demandados incomparecidos en esta instancia, don Angel Alonso Pérez y doña María Carmen Palomar Ruiz, expido y firmo el presente en Burgos a siete de septiembre de mil novecientos noventa y tres. — El Secretario, Ildefonso Ferrero Pastrana.

5947.-7600

Don Gaspar Hesse Gil, Secretario de la Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Burgos, certifica:

Que en los autos que se hará mención ha recaído la siguiente. - Sentencia n.º 300. - En la ciudad de Burgos, a 21 de junio de mil novecientos noventa y tres. - En nombre de S. M. el Rey, el Ilmo. Sr. don Benito Corvo Aparicio, Presidente de la Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Burgos, ha visto en grado de apelación los presentes autos que llevan el número 156 de 1993 de los rollos de apelación de la misma, dimanante de juicio verbal civil número 197 de 1992 del Juzgado de primera instancia de Villarcayo, sobre reclamación de derechos de caza, contra la sentencia dictada con fecha diez de diciembre de 1992, y en cuyos autos han sido partes, de una, como demandante-apelante, don Agustín Contador Resines, mayor de edad y vecino de Villaluenga de Losa (Burgos), defendido por el Letrado don José M.ª Fernández López, y, como demandado apelado, don José Campillo Montoya, mayor de edad y vecino de Bilbao, defendido por el Letrado don José Félix Echevarrieta; no habiendo comparecido los demandados-apelados "Arrendatarios de Coto de Caza número BU-10.795 de Villaluenga de Losa", por lo que en cuanto a los mismos se han entendido las diligencias en Estrados del Tribunal.

Fallo. — Estimando el presente recurso y con revocación de la sentencia apelada, que debo estimar y estimo la demanda deducida por la representación de don Agustín Contador Resines contra don José Campillo Montoya, así como contra cualquier persona que se crea arrendataria del acotado de caza BU-10.795 de la localidad de Villaluenga de Losa (Burgos), objeto del juicio, y, en su virtud, declaro el derecho del demandante a practicar la caza en dicho acotado, acomodándose el mismo a lo establecido en la condición 16 del pliego de condiciones que sirvió de base para la adjudicación del arrendamiento de caza, condenando a dichos demandados a estar y pasar por esta declaración y al pago de las costas del juicio.

Así por esta mi sentencia, de la que se unirá certificación al rollo, notificándose en legal forma a las partes, lo pronuncio, mando y firmo. — Don Benito Corvo Aparicio. — Rubricado.

Para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial» de esta provincia, para que sirva de notificación en forma legal a los demandados no personados en el recurso «Arendatarios de Coto de Caza número BU-10.795 de Villaluenga de Losa», expido y firmo la presente en Burgos a 8 de septiembre de 1993. — El Secretario, Gaspar Hesse Gil.

6055.-6.840

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número nueve

En los autos de juicio cognición 14/93-B a instancia de don Fernando Barrasa Pérez representado por el Procurador Sr. Cobo de Guzmán Ayllón contra don José Luis Vázquez y Ana Ferreira Vieira por reclamación de cantidad por el presente se notifica a los demandados en rebeldía don José Luis Vázquez y Ana Ferreira Vieira la sentencia dictada en el mismo cuyo fallo dice:

“Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por la procuradora Sra. Cobo de Guzmán Ayllón, en nombre y representación de don Fernando Barrasa Pérez, defendido por el Letrado don Eduardo Villanueva, contra don José Luis Vázquez y doña Ana Ferreira Vieira, declarados en rebeldía, debo de condenar y condeno a éstos a que abonen a la parte actora la suma de doscientas catorce mil setecientas ochenta y tres pesetas (214.783 ptas), más intereses legales y costas judiciales.

Contra esta resolución cabe la interposición de recurso de apelación en el plazo de cinco días.”.

Dado en Burgos, a 2 de septiembre de mil novecientos noventa y tres.

El Secretario, Luis María Ortega Arribas.

5954.-3.000

ANUNCIOS OFICIALES

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

Sala de lo Contencioso Administrativo de Burgos

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso-administrativo siguiente:

Número 1/980/1993, a instancia del Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Burgos Acuerdo Ayuntamiento de Burgos 13.5.93, estima Recurso Reposición Colegio Oficial Ingenieros Técnicos c/ Acuerdo 30.7.92, otorgando licencia obras.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con fin de que les sirva de emplazamiento y pueda comparecer si les conviniere, según lo establecido en los artículos 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Burgos, 6 de septiembre de 1993. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

5963.-3.000

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso-administrativo siguiente:

Número 983/1993, a instancia de Marcelo López Ortiz, acuerdo Ayto. Villarcayo, Junta Vecinal Salazar, 29-4-93, desestima R. Reposición c./ acuerdo 4-1-92, requería dejar paso libre el callejón cerrado.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con fin de que les sirva de emplazamiento y pueda comparecer si les conviniere, según lo establecido en los artículos 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la Jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 6 de septiembre de 1993. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

5965.-3.000

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso-administrativo con el número 1/1107/1993, a instancia de Florentino Gil Rodríguez Rsl. 14-7-1993, Consej. Presidencia Junta Castilla León, desestimando percibo deferencias retributivas razón Cuerpo Grupo.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con fin de que les sirva de emplazamiento y pueda comparecer si les conviniere, según lo establecido en los artículos 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la Jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 6 de septiembre de 1993. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

5993.-3.000

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso-administrativo siguiente:

Número 1/1052/1993, a instancia de Cia. Auxiliar Distribución Electricidad Cobra, S.A., Desest. sil. Admtivo. petición pago factura 374-1710 de 12-12-1989, relativa a trabajos montaje línea eléctrica, invernadero Villanueva La Lastra.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes con fin de que les sirva de emplazamiento y pueda comparecer si les conviniere, según lo establecido en los artículos 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la Jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 1 de septiembre de 1993. — El Secretario (ilegible). — V.º B.º El Presidente (ilegible).

5964.-3.000

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACION DEL TERRITORIO

Servicio Territorial de Burgos

Anuncio notificación propuesta de resolución

A tenor de lo dispuesto en el Artículo 80, párrafo 3.º de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 se notifica a don Miguel-Angel Viana Gordejuela, vecino de Miranda de Ebro, C./ Real Aquende, n.º 28-2.º izda. que durante ocho días hábiles, a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, podrá examinar el expediente n.º 31/93, que se le ha instruido por infracción a la Ley de Incendios Forestales y formular por escrito las alegaciones que estime oportunas, en defensa de sus derechos, a la Propuesta de Resolución dictada en dicho expediente.

Dichas alegaciones podrá presentarlas en la Sección de Coordinación del Medio Natural de Burgos, calle Juan de Padilla, s/n, de las 9 horas a las 14 horas.

Burgos, 7 de septiembre de 1993. — El Jefe del Servicio Territorial, Gerardo Gonzalo Molina.

6013.-3.000

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL*Convenios Colectivos*

Resolución de 22 de julio de 1993 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Unión Española de Explosivos, S.A., en su Fábrica de Páramo de Masa (Burgos). Código Convenio 0900642.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Unión Española de Explosivos, S.A., en su Fábrica de Páramo de Masa (Burgos), suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, el día 25 de junio del año actual y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, con fecha 7 del mes actual.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores acuerda:

- 1.º — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenio de este Organismo y su correspondiente depósito.
- 2.º — Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.
- 3.º — Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 22 de julio de 1993. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social Accidental, Antonio Corvó Echevarrieta.

* * *

Convenio Colectivo de Empresa Unión Española de Explosivos, S.A., en su Fábrica de Páramo de Masa (Burgos).

CAPITULO 1

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

Art. 2 — *Ámbito territorial.* — El presente convenio será de aplicación a la fábrica de Páramo de Masa (Burgos) de la Unión Española de Explosivos, S.A.

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

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

El personal perteneciente a la llamada nómina TD no estará afectado en ningún caso, por los efectos económicos del Convenio.

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

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

Art. 4 — *Ámbito temporal.* — El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre del 1993. 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 iniciarán dentro del mes de enero de 1994, salvo que la Comisión Mixta decida otra cosa.

Art. 5 — *Vinculación a la totalidad.* — Todas las estipulaciones contenidas en el Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación solo 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.

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

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

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

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

Art. 9 — *Cobertura de vacantes.* — Los trabajadores fijos afectados por este Convenio tendrán prioridad, en el ámbito del mismo, para cubrir los puestos vacantes que la Dirección opte por cubrir, de acuerdo con las facultades que le son propias, siéndoles de aplicación las normas que en el presente Convenio regulan los ascensos.

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

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

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

perteneciente a la llamada nómina TD, los puestos considerados de confianza son los siguientes:

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

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

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

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

b) El mas antiguo en la Empresa.

Convocatorias

Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de Aptitud, se darán a conocer al personal mediante publicación en los tabloneros 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.

Composición del tribunal

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

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

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

Puntuación

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

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

Provisión de vacantes

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

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en periodo 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 periodo de prueba, se evaluarán los resultados de las mismas, caso de haberlo superado favorablemente, le será asignada la nueva categoría y/o nivel correspondiente del puesto que va a desempeñar. Caso contrario, será reintegrado a su puesto de procedencia, volviéndose a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso, ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con el de igual forma que con el anterior.

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

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

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

Art. 11 — *Trabajos de categoría superior.* — En caso de necesidad la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a trabajos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario primitivo. El periodo de ocupación de un puesto de categoría superior, no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos o noventa días alternos dentro del año, cuando se prolongue mas 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 esta resultase superior.

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

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

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

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

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

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

a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.

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

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

Los tres días naturales deberán disfrutarse seguidos, excepto cuando se produzca la hospitalización, en cuyo caso, y previa notificación al Departamento, se podrá disfrutarlos por separado, y en todo caso solo 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 de más de 100 kilómetros de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días.

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 17 – *Conceptos que integran la masa salarial.* – En la agrupación de "Sueldos y Salarios" se incluyen los siguientes conceptos:

– Sueldo base.

– Complementos personales.

– Complementos de puesto de trabajo.

– Complementos de calidad y/o cantidad con excepción de las horas extraordinarias.

– Indemnizaciones y suplidos en nomina, con excepción de los complementos incluidos en la agrupación "Beneficios extrasalariales".

– Pagas extraordinarias.

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

La agrupación "Beneficios extrasalariales" incluyen los conceptos siguientes:

a) Comprometidos con terceros: -Comedores.

– Economatos.

– Transporte de personal.

b) De decisión de ámbito de Empresa: -Seguros.

- Sociedad médica.
- Premios de fidelidad, actos heroicos y meritorios.
- Fondos asistenciales.
- Ayuda a estudios, cultura y tiempo libre.
- Becas al personal.
- Indemnización vivienda.

Art. 18 - *Incrementos salariales.* - El importe de cada uno de los conceptos de sueldos y salarios vigentes a 31 de diciembre de 1992 se incrementarán para 1993 en un 4, 25%. La aplicación de este incremento se realizará con efectos desde 1 de enero de 1993.

En el anexo II se especifican las tablas resultantes para 1993.

Art. 19 - *Revisión salarial.* - Cuando el I.P.C. de carácter general establecido por el I.N.E. para 1993 fuese superior al 4, 5%, se efectuará una revisión salarial sobre sueldos y salarios a 31 de diciembre de 1992 y con efectos desde 1 de octubre de 1993 aplicando el 90% sobre el porcentaje corrector de la diferencia entre el citado I.P.C. y el 4, 5%.

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

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

Art. 21 - *Jornada personal taller.* - El personal 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 realizará como sigue:

1. Abono Plus de Festivo propio del Centro de Páramo de Masa.
2. Tratamiento compensatorio o de abono conforme a lo establecido en el Artículo 24, relativo a Horas Extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Las necesarias por períodos punta de producción.

Se entienden por períodos punta de producción, aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, 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 ausencia imprevistas las derivadas de permisos retribuidos y por el tiempo que los mismos establece el artículo 13 del presente Convenio; bajas por Incapacidad Laboral Transitoria, tanto por accidente como por enfermedad común, con duraciones inferiores a los 10 días; ausencias injustificadas.

3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo.

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

4. Las de mantenimiento.

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

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

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

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

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

Art. 25 - *Dietas desplazamientos y kilometraje.* - Todos los viajes por cuenta de la Empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la Dirección de UEE (Director General, 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 del 1 de Julio de 1993 es el siguiente, para viajeros dentro del territorio nacional, siguiéndose el sistema de gastos pagados justificados en viajes al extranjero:

<i>Medios de transporte</i>	<i>Grupo único.</i>
	Personal sujeto en todo al Convenio Colectivo.
Avión	Clase Turista.
Tren Nocturno	Compartimento individual.
Tren diurno	Clase primera.
Talgo	Clase primera.
Automóvil propio	Solo con autorización especial (26 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)	275,00 pesetas.
Almuerzo	1.860,00 pesetas.
Cena	1.860,00 pesetas.

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

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

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

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

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

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

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 los informes tanto del Servicio Médico, como de Empresas especializadas en la materia. Cuando en el Centro de Trabajo el Índice de Absentismo Mensual supere la cifra del 5%, se intensificarán los controles, seguimientos e inspecciones, con el fin de adoptar de forma inme-

diata las medidas necesarias para reducir el citado Índice de Absentismo.

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

El absentismo por enfermedad referenciado anteriormente, abarca las incapacidades laborales transitorias (I.L.T.) que den lugar a bajas por enfermedad, tanto exijan hospitalización o nó, como así mismo la asistencia a consultas médicas. Se excluyen las bajas por maternidad, lactancia y las correspondientes al personal acogido al Plan de Incentivación de Bajas por Incapacidad.

Los complementos con cargo a la Empresa a que se refiere al presente artículo, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, dejando de percibirse, tanto si es 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.

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

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

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

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

- 25 días naturales y continuados en el mes de Agosto, que comprenderán la primera quincena.
- Realización de todos los puentes que permita el calendario.
- Navidad dentro del periodo, 23 de Diciembre a 6 de Enero.
- Semana Santa.

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

En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente y a lo acordado específicamente en este Centro de Trabajo, debiendo ajustarse a lo establecido en el Artículo 27 del presente Convenio.

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

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

Todo trabajador que por necesidades del Centro, se ve obligado a disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estival (del 15 de Junio al 15 de Septiembre), podrá optar entre percibir en concepto de compensación económica, la cantidad de 2.650, ptas.

por día disfrutado fuera del citado periodo estival o disfrutar de un día mas de vacaciones por cada 10 días o fracción que disfrute fuera de dicho periodo. No se considerará "fuera del periodo estival" los días de vacaciones que se pacten con carácter general en fechas distintas al periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 33 – *Registro.* – El presente Convenio se remitirá para su registro y demás efectos a los organismos oficiales competentes.

DISPOSICION ADICIONAL

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

DISPOSICION FINAL PRIMERA

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

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

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

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

Páramo de Masa, 25 de Junio de 1993.

ANEXO I

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

Teniendo en cuenta que los Sindicatos mayoritarios en el conjunto de la Empresa, son interlocutores válidos y legítimos para alcanzar, y en su caso hacer cumplir, los compromisos que en este documento se detallan, se firma el presente acuerdo sindical de Unión Española de Explosivos, S.A. entre la Dirección y dichos Sindicatos que lo suscriban, con sujeción a las reglas de la buena fe y con el contenido que a continuación se indica, como expresión en su conjunto de los acuerdos libremente adoptados por las partes en virtud de su autonomía colectiva.

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

Segundo. – *Vigencia.* – El presente Acuerdo Sindical entrará en vigor a la fecha de su firma y terminará el 31 de diciembre de 1993, de forma automática y sin necesidad de preaviso alguno.

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

Cuarto. – *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 en el ordenamiento jurídico.

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

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

El Pleno de la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS), establecida en este punto, tendrá carácter paritario y estará compuesta por seis representantes designados por los Sindicatos firmantes, de manera proporcional a su representación sindical en la Empresa, que tengan la condición de Delegado Sindical, miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal en algún Centro de Trabajo de UEE, y por otros seis designados por la Dirección de la Empresa. Además, podrán asistir a las reuniones del Pleno de esta Comisión con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales Estatales de los Sindicatos firmantes y asesores de las respectivas Federaciones de Químicas. Las reuniones ordinarias del Pleno se celebrarán cada tres meses, siendo la primera el próximo día 22 de julio, fecha en la que se constituirá formalmente y se establecerán sus normas de funcionamiento interno.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Analizar la posibilidad de presentar de común acuerdo, dirección, y representantes de los trabajadores, expedientes de regulación de empleo de carácter temporal, cuando las circunstancias de ausencia de pedidos e inactividad de instalaciones productivas así lo aconsejen. Se considerará que existen estas circunstancias cuando no haya pedidos suficientes para un normal funcionamiento de las unidades de fabricación con un plazo de un mes como mínimo. En estos supuestos, los trabajadores afectados reingresarán a sus respectivos 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.

- Analizar y tratar con carácter previo las acusas, condiciones y consecuencias de posibles reestructuraciones totales o parciales de los Centros de Trabajo, pudiendo llegar a acuerdos concretos sobre las mismas.

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

Recibir información sobre la evolución del absentismo en el conjunto de la Empresa, analizar las causas de su evolución y adoptar, en su caso, las medidas correctoras a que haya lugar.

Asimismo recibirá información sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sus causas y consecuencias.

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

- Analizar la problemática existente en relación con la actual estructura de la negociación colectiva en la empresa.

- El resto de competencias contempladas en el texto de este Acuerdo Sindical para la Comisión Industrial y de Seguimiento (CIS).

Quinto. – *Acción sindical en la empresa.*

1. Acción sindical en los centros de trabajo.

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

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

Los representantes de los Sindicatos, los Delegados Sindicales, los miembros de Comité de Empresa, y este 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 dejar de pertenecer al Comité de Empresa, o de ser Delegado de Personal, 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 aquella 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 del centro de trabajo.

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

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

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

- Ser informados y oídos, previamente a su aplicación, sobre las sanciones que afecten a los afiliados a la Central Sindical a la 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.

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

— Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa en el ámbito de su centro de trabajo.

4. Representación de los trabajadores en los centros de trabajo.

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

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

b) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa en el ámbito de su centro de trabajo, sobre las decisiones adoptadas por esta 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 primar e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

g) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sexto. — *Resolución interna de conflictos.* — La Comisión Ejecutiva de la Comisión Industrial y de Seguimiento a que se refiere el punto tercero del presente Acuerdo Sindical, será competente para la resolución interna de conflictos, tanto individuales como colectivos, actuando como instrumento de concertación de las relaciones laborales, en el convencimiento de las partes firmantes del presente Acuerdo Sindical de que el fomento del diálogo entre los diferentes agentes sociales, canalizando 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, el 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 legalmente corresponda. Alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión, si este no fuese aceptado por las partes, estas 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 iniciar el procedimiento que legalmente corresponda. Alcanzado un acuerdo, si las partes no aceptaran la solución que se adopte, estas 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 y a través de cualquiera de las partes que la componen, compareciendo por escrito firmado, razonado, con identificación de las partes en conflicto y especificando la solución pretendida. Para llevar a cabo las funciones que le son propias, esta Comisión podrá solicitar que se aporte documentación o la comparecencia de representantes de los trabajadores o de la Dirección, según la materia de que se trate. En esta segunda instancia, los posibles acuerdos a que se lleguen serán adoptados por unanimidad.

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

Séptimo. — *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 el 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 conocimiento.

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

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

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

b) Programas de formación.

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

— Gestión y Técnica

— Mando

— Introducción al puesto

— Económico-Administrativa

— Operativa y especialización

— Informática

— Calidad

— Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente

— Idiomas

c) Acuerdo Nacional de Formación Continua

En la primera reunión de la CIS que se celebre, se estudiará la posibilidad de asumir el contenido de dicho Acuerdo.

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

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

En el concepto 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 a los bienes de la Empresa.

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

En el concepto medio ambiente se incluye todo lo que se refiere a tratar de conseguir que las actividades industriales de la 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. Centros de más de 500 personas de plantilla: cinco vocales elegidos por el Comité de Empresa.

Por parte de la Dirección: El Director del centro, o persona en quien delegue que será el Presidente del Comité. El Coordinador de Seguridad y/o el Jefe del Servicio 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 y más de 30, los Delegados de Personal nombrarán, de entre la plantilla, al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

En los centros de trabajo de menos de 30 trabajadores, las funciones de Vigilantes de Seguridad las ejercerá el Delegado de Personal.

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

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

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

Para ejercer su función con la máxima eficacia los miembros del Comité recibirán la adecuada formación en estas materias, dentro de los Planes de Formación establecidos en cada centro de trabajo. Dentro de sus funciones podrán realizar visitas a los diferentes lugares de su centro de trabajo, avisando previamente a la Dirección del centro o persona en 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 nacional referente a los valores admisibles de sustancias químicas o agentes físicos en el ambiente de trabajo se considerarán como valores de referencia los valores límites empleados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Para poder detectar los puestos de 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 u otros).

En los puestos de trabajo para los que los resultados indiquen que se sobrepasan los niveles admisibles de contaminantes, se adoptarán las medidas adecuadas para hacer desaparecer estas condiciones. 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, 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, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a su salud. De este modo:

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

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

3. Seguimiento y vigilancia de los riesgos.

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

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

Los Servicios Médicos de Empresa informarán a los Comités de Seguridad e Higiene del desarrollo de las acciones especiales por ellos realizadas de control, seguimiento y vigilancia de los trabajos y de los trabajadores referidos en los párrafos anteriores.

Sobre esta información se tendrá que guardar el debido sigilo profesional.

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

4. 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 previsiones periódicas del impacto de las actividades de los distintos centros de trabajo sobre sus res-

pectivos entornos y sobre las condiciones medioambientales, adoptándose las acciones correctoras necesarias, en función de los estudios técnicos y económicos especializados que se elaboran.

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.

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

9.1. Prioridad para los acoplamiento

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

- 1) Trabajadores fijos del centro en que exista la vacante.
- 2) Trabajadores fijos de los centros de la Empresa en los que existan excedentes.

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

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

- a) Voluntariedad
- b) Proximidad geográfica (1.ª Ciudad, 2.ª Provincia, 3.ª Comunidad Autónoma, 4.ª Territorio nacional).
- c) Localidad de origen del trabajador en relación con la zona en que se encuentre ubicado el nuevo centro de trabajo.
- d) Antigüedad en la Empresa.

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

9.2. Movilidad Funcional.

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

Los cambios de puesto de trabajo, realizados a requerimiento de la Dirección, que supongan cambio 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 20 km. del centro de origen, se percibirá por el trabajador afectado una indemnización por una sola vez de 770.000 ptas., salvo si resultara que el nuevo centro de trabajo está más próximo al domicilio del trabajador que el centro de procedencia, en cuyo caso no se percibirá indemnización alguna.

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

9.3. Movilidad Geográfica.

El acoplamiento interno del personal excedente en otros centros de trabajo de la Empresa, hace necesario regular los traslados de personal, una vez que se hayan agotado las posibilidades de otras medidas de carácter voluntario establecidas para la reducción de los excedentes que puedan existir.

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

En los casos en que la solución a estos excedentes se realice por medio de un traslado a otro centro de trabajo distinto, el salario garantizado en cómputo anual y por todos los conceptos en jornada ordinaria, excepto las primas variables e incentivos, será el del puesto que el trabajador afectado estuviese ocupando en el momento en que se produjo la paralización de las instalaciones.

Consolidado el traslado, el salario garantizado en cómputo anual se ajustará a la estructura salarial vigente en el nuevo centro de trabajo.

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

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

Madrid, 28 de junio de 1993. — Por la Dirección, firma ilegible. Por los Sindicatos: Por UGT, firma ilegible. Por CC.OO., firma ilegible.

ANEXO II

<i>Categorías.</i>	<i>Salario Base (Ptas. mes)</i>	<i>Comp. varias (Ptas. semana)</i>	<i>Plus calidad (ptas. mes)</i>	<i>Prima (ptas. mes)</i>
1.a. — Nómina mensual				
Jefe 1. ^a Adm.	77.261,50	-	75.691,39	55.102,47
Jefe 2. ^a Adm.	70.118,63	-	84.536,64	44.082,26
Ofic. 1. ^a Adm.	65.356,72	-	72.585,82	41.878,49
Ofic. 2. ^a Adm.	60.596,26	-	62.185,46	39.673,31
Contramaestre	65.356,72	1.897,54	73.502,33	59.026,23
Encagado	59.483,68	1.897,54	75.052,16	54.485,05
Encagado Gurard.	54.723,20	-	90.168,87	26.245,94
Analista	57.896,37	1.701,59	74.647,75	38.593,92
Aux. Laboratorio	53.617,04	1.649,18	62.638,61	34.154,18
Delineante	59.486,68	-	72.738,62	54.485,05
Operador ordenad.	58.046,97	-	71.309,93	41.781,12
Guarda jurado	54.723,20	1.649,18	73.319,70	26.245,94
Telefonista/Recep.	60.596,26	-	62.185,46	39.673,31
Almacenero	58.691,46	-	67.396,63	36.366,94
<i>Categorías.</i>	<i>Salario Base (Ptas. día)</i>	<i>Comp. varias (Ptas. semana)</i>	<i>Plus calidad (ptas. día)</i>	<i>Prima (ptas. día)</i>
1.b. — Nómina diaria				
Oficial 1. ^a J. E.	2.153,80	1.701,59	2.392,03	2.058,43
Oficial 1. ^a oficio	1.917,87	1.701,59	2.230,69	2.224,18
Oficial 2. ^a oficio	1.870,28	1.649,18	2.103,99	2.057,34
<i>Profesional 1.^a:</i>				
Nitración	1.917,87	1.649,18	2.230,69	2.224,18
Rollex	1.917,87	1.649,18	1.944,54	2.224,18
Tellex-Mischer	1.917,87	1.649,18	1.944,54	2.224,18
Denitración	1.917,87	1.649,18	1.944,54	2.224,18
Molienda	1.917,87	1.649,18	1.845,01	2.224,18
Grupos frigor.	1.917,87	1.649,18	2.168,22	1.890,55
Aguas rojas	1.917,87	1.649,18	1.969,33	2.224,18
Calderas	1.917,87	1.649,18	2.168,22	1.890,55
<i>Profesional 2.^a:</i>				
Denitración	1.870,28	1.622,95	1.946,71	1.890,55
D.N.I.	1.870,28	1.622,95	1.750,98	1.890,55
Molienda	1.870,28	1.622,95	1.744,01	1.890,55
Carretillero	1.870,28	1.622,95	1.946,71	1.890,55
Ayte. especialista	1.806,77	1.469,46	1.788,61	1.890,55
2. — Peligrosidad				
2.a. Nómina mensual:	9.142,07 Ptas./mes			
2.b. Nómina diaria:	457,10 Ptas./día trabajo			
3. — Turnidad				
Para ambos tipos de nómina: ..	808,90 Ptas./día turnidad			
4. — Premio evitación accidentes				
Para ambos tipos de nómina: ..	10.419,92 Ptas./semestre			
5. — Plus distancia				
Para ambos tipos de nómina:	389,98 Ptas./día asist.			
				5318.-136.418
6 — Riesgo				
Riesgo 1:			32,87 Ptas./h. trabajo	
Riesgo 2:			110,06 Ptas./h. trabajo	
Riesgo 3:			134,48 Ptas./h. trabajo	
Riesgo 4:			166,38 Ptas./h. trabajo	
Riesgo 5:			186,77 Ptas./h. trabajo	

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA

Delegación de Burgos

Anuncio de subasta de derechos de traspaso

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 146 del reglamento general de recaudación y acordado por providencia de fecha 7 de septiembre de 1993 se dispone la subasta de los derechos de arrendamiento y traspaso pertenecientes a Carlos y Luis Pampliega Martínez, G09059999—.

La subasta se celebrará el día 14 de octubre de 1993 a las 11 horas en el salón de actos de la A.E.A.T. de Burgos, C/ Vitoria, n.º 39.

BIENES EMBARGADOS A ENAJENAR

Derechos de arrendamiento y traspaso del local de negocios sito en C/ Arco del Pilar, n.º 10 de Burgos, propiedad de doña M.^a Angeles Moliner Fábregas del Pilar, en el que la sociedad deudora ejerce la actividad de alimentación café bar, bajo la denominación

"Yesus". Valorado a efectos de subasta en un millón doscientas mil pesetas. (1.200.000 ptas.).

En cumplimiento del citado precepto, se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen licitar, lo siguiente:

1.^º — Los derechos que se enajenan corresponden al inmueble anteriormente descrito propiedad de doña M.^a Angeles Moliner Fábregas del Pilar.

2.^º — Todo licitador habrá de constituir ante la Mesa de subasta, fianza de al menos el 20% del tipo de aquélla. Este depósito se ingresará en firme en el Tesoro si los adjudicatarios no satisfacen el precio del remate, sin perjuicio de las responsabilidades en que incurrirán por los mayores perjuicios que sobre el importe de la fianza origine la inefectividad de la adjudicación.

3.^º — La subasta se suspenderá en cualquier momento anterior al de la adjudicación de los bienes, si se efectúa el pago de la deuda y costas del procedimiento.

4.^º — El rematante entregará en el acto de la adjudicación, o dentro de los cinco días siguientes, la diferencia entre el depósito constituido y el precio del remate, pudiendo hacerse ésta en calidad de ceder a terceros, manifestándolo a la Mesa en el acto de la subasta,

debiendo ser identificado el tercer adquirente dentro de los cinco días concedidos para completar el importe de la adjudicación.

5.º — En cualquier momento posterior al de declararse desierta la primera licitación se podrán adjudicar directamente los bienes por un importe igual o superior al que fueron valorados en dicha licitación.

6.º — Desde el momento de la subasta, hasta una hora antes de la celebración de la misma, podrán hacerse posturas por escrito en el que se expresará el precio máximo ofrecido por el licitador. Los sobres deberán presentarse en el Registro General de la A.E.A.T. de Burgos, debiendo incluirse en el sobre cheque conformado a favor del Tesoro Público por el importe del preceptivo depósito.

7.º — El adjudicatario de los derechos de arrendamiento y traspaso, estará en todo a lo dispuesto en la Ley de Arrendamiento Urbanos.

8.º — Los socios pertenecientes a la sociedad deudora, los propietarios del inmueble que resultan desconocidos o declarados en rebeldía, así como los acreedores hipotecarios pignoratícios también desconocidos, se tendrán por notificados con plena virtualidad legal por medio del presente anuncio.

Burgos, 16 de septiembre de 1993. — La Jefa de Dependencia de Recaudación, Purificación Carballeira Bao.

6308.-8.170

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 146 del Real Decreto 1684/90 de 20 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento general de recaudación en cumplimiento del acuerdo de fecha 20 de septiembre 1993, se dispone la venta de los bienes embargados como de propiedad de don Julio Cámara Ramos y esposa doña Ramona Santos Cadierno — Expte. 015336650-CAM.

La subasta se celebrará en el salón de actos de la A.E.A.T. de Burgos, en C/ Vitoria, n.º 39. el día 14 de octubre de 1993 a las 12 horas.

BIENES EMBARGADOS A ENAJENAR

Lote único. — Urbana, vivienda del portal II, planta segunda, mano centro derecha, letra C, del edificio de la calle de Trujillo, portales I y II, folio 232, tomo 3333, extensa. Tiene una superficie construida de 107 metros cuadrados, y útil de 84,94 m², y consta de vestíbulo, salón, cocina, tres dormitorios, baño, tendero, terraza y pasillo. Linda, entrando en ella, frente vestíbulo de escalera y vivienda D; fondo suelo sobre terraza, derecha, zona ajardinada e izquierda vivienda B. Inscrita en el Registro de la Propiedad en el tomo 3343; folio 47; finca 18.457. Valorada a efectos de subasta en cinco millones de pesetas. (5.000.000 ptas.).

En cumplimiento del citado precepto, se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen licitar, lo siguiente:

1. — Los licitadores habrán de conformarse con los títulos de propiedad que se han aportado al expediente, no teniendo derecho a exigir otros y podrán promover su inscripción en el Registro de la Propiedad por los medios establecidos en el título VI de la Ley Hipotecaria.

2. — Todo licitador habrá de constituir ante la Mesa de subasta, el preceptivo depósito de garantía que será al menos el 20% del tipo de aquélla, advirtiéndose que dicho depósito se ingresará en firme en el Tesoro si los adjudicatarios no satisfacen el precio del remate, sin perjuicio de las responsabilidades que sobre el importe del depósito origine la ineffectividad de la adjudicación.

3. — Se advierte que la subasta se suspenderá en cualquier momento anterior al de la adjudicación de los bienes, si se hace el pago de la deuda, intereses y costas del procedimiento.

4. — El rematante deberá entregar en el acto de la adjudicación, o dentro de los cinco días siguientes, la diferencia entre el depósito constituido y el precio de la adjudicación.

5. — En cualquier momento posterior al de declararse desierta la primera licitación la mesa se reserva la posibilidad de celebrar una segunda subasta, y asimismo la de adjudicar directamente los bienes o lotes que no fuesen adjudicados por un importe igual o superior al que fuesen valorados en dicha licitación.

6. — Desde el anuncio de la subasta, hasta una hora antes de la celebración de la misma, podrán hacerse posturas por escrito en el que se expresará el precio máximo ofrecido por el licitador. Los sobres deberán presentarse en el Registro General de la A.E.A.T., debiendo incluirse en el mismo cheque conformado a favor del Tesoro Público por el importe del preceptivo depósito.

7. — Sobre la finca que se enajena pesan cargas y gravámenes anteriores y preferentes al débito que se reclama que el adjudicatario asume la obligación de satisfacer por subrogación.

8. — La Hacienda se reserva el derecho a pedir la adjudicación del inmueble, si no hubiera sido objeto de remate, conforme se establece en el título II, artículos 158 y siguientes del Reglamento General de Recaudación vigente.

9. — Los deudores con domicilio desconocido, los declarados en rebeldía, así como los acreedores hipotecarios y pignoratícios desconocidos, se tendrán por notificados con plena virtualidad legal por medio del presente anuncio.

Burgos, 20 de septiembre de 1993. — La Jefa de Dependencia de Recaudación, Purificación Carballeira Bao.

6309.-11.210

SUBASTAS Y CONCURSOS

Ayuntamiento de Celada de la Torre

Aprobado por esta Junta Administrativa, en sesión celebrada el día uno de septiembre de 1993, el pliego de condiciones que ha de regir la subasta de las fincas de masa común de esta localidad, se expone el público a efectos de reclamaciones por plazo de quince días.

Simultáneamente se anuncia subasta pública por el tradicional sistema de "pujas a la llana", si bien la celebración de la subasta se aplazará en el supuesto de que se presenten reclamaciones al pliego de condiciones.

1. — *Objeto de la subasta.* — El objeto de la presente subasta es el arrendamiento del aprovechamiento agrícola de las siguientes fincas rústicas de masa común de esta localidad.

Lote n.º 1. — Una finca en Mirabueno.
Superficie aproximada 2.25.40 hectáreas.

Tipo de licitación 15.000 pesetas anuales.

Lote n.º 2. — Una finca en Reoyo.
Superficie aproximada 1.20.10 hectáreas.

Tipo de licitación 13.000 ptas.

Lote n.º 3. — Una finca en Prado Segar.
Superficie aproximada 1.02.80 hectáreas.

Tipo de licitación 16.500 ptas.

Lote n.º 4. — Una finca en Prado Segar.
Superficie aproximada 1.11.80 hectáreas.

Tipo de licitación 15.100 ptas.

Lote n.º 5. — Una finca en Picón de Berezo.
Superficie aproximada 0.63.20 hectáreas.

Tipo de licitación 3.500 ptas.

Lote n.º 6. — Una finca en Las Pozas.
Superficie aproximada 0.80.40 hectáreas.

Tipo de licitación 16.000 ptas.

Lote n.º 7. — Una finca en Prado Laga.
Superficie aproximada 1.00.00 hectáreas.

Tipo de licitación 1.000 ptas.

Queda excluido del arrendamiento cualquier otro tipo de aprovechamiento que no sea puramente agrícola.

2. — *Plazo del arrendamiento.* — El plazo del arrendamiento será por cinco campañas agrícolas comenzando en la campaña 1993/94 y finalizando en la campaña 1997/98.

3. — *Tipo de licitación.* — El tipo de licitación señalado para cada lote en el punto 1.º del presente Pliego de Condiciones podrá ser mejorado al alza, no admitiéndose proposiciones que no alcancen el tipo señalado para cada finca ni las que resulten inferiores en mil pesetas a la anterior.

4. — *Forma de adjudicación.* — El sistema de adjudicación será el tradicional de subasta por pujas a la llana.

5. — *Condiciones de los licitadores.* — Podrán ser licitadores las personas naturales o jurídicas que tengan relación directa con la actividad objeto del contrato. En todo caso, deben hallarse en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar, y no estar afectados por circunstancia alguna de las enumeradas en el artículo 9 de la Ley de Contratos del Estado (redacción del Real Decreto Legislativo 931/86 de 2 de mayo) y artículo 23 del Reglamento General de Contratación (Redacción del Real Decreto 2528/86, de 28 de noviembre).

6. — *Celebración de la Subasta.* — La participación en la subasta presume la aceptación incondicional de las cláusulas de este Pliego de Condiciones y la declaración responsable de que reúne todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con la Administración.

La subasta tendrá lugar en la casa consistorial de Celada de la Torre a las doce horas del primer domingo a partir de la fecha en que finalice el plazo de exposición al público del presente pliego de condiciones. El acto será público.

7. — *Adjudicación definitiva.* — Declarada válida la forma de adjudicación del contrato, la Junta Administrativa realizará la adjudicación definitiva dentro del plazo de 10 días hábiles.

FORMALIZACION DEL CONTRATO

8. — *Documentación.* — Antes de la formalización del contrato, cada adjudicatario debe presentar:

Fotocopia del D.N.I.

Fotocopia del N.I.F.

Justificante de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social Agraria.

9. — *Fianzas.* — No se exigen.

10. — *Formalización del contrato.* — El contrato deberá formalizarse dentro de los treinta días siguientes al de la notificación de la adjudicación.

Revestirá forma de documento administrativo salvo que, a instancia del adjudicatario, se inscriba en escritura pública notarial en cuyo caso el adjudicatario deberá correr con los gastos del otorgamiento.

Cuando por causa imputable al adjudicatario no pudiera formalizarse el contrato, la Junta Administrativa acordará la resolución de la adjudicación.

11. — *Régimen de pagos.* — El importe anual del arrendamiento se abonará íntegramente, para cada campaña agrícola, entre el 1 y el 30 de septiembre, a campaña vencida.

Celada de la Torre, a 1 de septiembre de 1993. — El Presidente, P.O. (ilegible). — El Secretario (ilegible).

6143.-16.340

ANUNCIOS URGENTES

Mancomunidad de Páramos y Valles (Sedano)

Aprobado por el Consejo de la Mancomunidad, en sesión del día 21 de septiembre de 1993, el pliego de bases para la contratación mediante concurso, del suministro de un camión recolector compactador y 187 contenedores, se expone al público durante el plazo de ocho días, contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, con el objeto de que puedan presentarse reclamaciones contra el mismo. Simultáneamente se anuncia concurso, si bien la licitación se aplazará cuando resulte necesario, en el supuesto de que se formulen reclamaciones contra el pliego de condiciones.

Objeto: Suministro de un camión recolector compactador y 187 contenedores, con arreglo al pliego de bases o condiciones.

Tipo de licitación: El tipo de licitación máximo que regirá en el presente concurso será, para cada uno de los suministros señalados en el punto anterior, el que se señala a continuación:

a) Camión recolector compactador y accesorios: 16.771.255 pesetas.

b) Contenedores: 6.545.000 pesetas.

Garantías: La fianza provisional equivalente al 3% del precio de licitación del suministro/s correspondiente/s. La fianza definitiva será el equivalente al 6% del precio de adjudicación.

Presentación de proposiciones y documentación:

Los concursantes podrán presentar plicas y documentación en la Secretaría de la Mancomunidad (Sedano) durante el plazo de veinte días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación del correspondiente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Se presentará en tres sobres, en cuyos anversos figurará lo siguiente:

— Margen superior izquierdo: Datos de identificación del proponente.

— En el centro: Proposición para tomar parte en el concurso convocado por la Mancomunidad de Páramos y Valles para el suministro de camión recolector compactador y contenedores.

— Margen superior derecho:

Sobre n.º 1: Documentación administrativa.

Sobre n.º 2: Referencias.

Sobre n.º 3: Proposición económica. (según modelo).

La documentación a incluir en cada uno de los sobres es la que se reseña en el pliego de condiciones o bases.

Apertura de plicas: Se realizará en el salón de sesiones de la Casa Consistorial (Ayto. Valle de Sedano) a las trece horas del día siguiente hábil al que finalice el plazo de presentación de proposiciones.

MODELO DE PROPOSICION

“Don, vecino de, con domicilio en, provisto del D.N.I. o C.I.F. n.º, en nombre propio o en representación de, conforme acredita con poder notarial declarado bastante, toma parte en el concurso convocado por la Mancomunidad de Páramos y Valles para la adquisición de un camión recolector compactador de Basuras y accesorios y 187 contenedores anunciando en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º, de fecha, a cuyo efecto hace constar lo siguiente:

1.º — Que acepta cuantas obligaciones se derivan del pliego de condiciones, que declara conocer, y se compromete al estricto cumplimiento del contrato consiguiendo, si resulta adjudicatario del mismo.

2.º — Que está plenamente capacitado para contratar con la Administración Pública, sin que se halle incurso en causa o circunstancia alguna de las establecidas en la legislación vigente que le incapaciten para ello.

3.º — Que ofrece el precio que luego se señala por los suministros objeto del presente concurso:

1. — Camión recolector compactador y accesorios:

a) Marca, tipo y características:

Variante 1:

Variante 2:

Variante 3:

b) Precio final—pesetas (en letra y número)

Variante 1:

Variante 2:

Variante 3:

2. — 187 contenedores de 800 lts. de capacidad de polietileno.

a) Marca, tipo y características.

Variante 1:

Variante 2:

Variante 3:

b) Precio final—pesetas (en letra y número)

Variante 1:

Variante 2:

Variante 3:

3. — Total pesetas por los suministros ofertados (en letra y número):

En, a, de, de 1993. (firma)."

En Sedano, a 22 de septiembre de 1993. — El Presidente (ilegible).

6320.-28.880