

2. La Memoria de Licenciatura será dirigida por un Doctor. El título y Director deberán ser aprobados por la Junta de Facultad a propuesta del candidato, con el informe del director del proyecto de Memoria. Dicha aprobación podrá realizarse a partir de la finalización por el alumno de los estudios completos del cuarto curso.

3. La Memoria de Licenciatura, una vez cumplimentado el trámite anterior, habrá que inscribirse en la Secretaría de la Facultad. La Secretaría de la Facultad dispondrá de un Libro-Registro en donde consten la fecha de inscripción y el resto de los datos pertinentes. La resolución de la Junta de Facultad se comunicará documentalmente al interesado.

4. Finalizada la elaboración de la Memoria de Licenciatura, como mínimo a partir de un plazo de tres meses desde la fecha de inscripción, se entregarán en la Secretaría de la Facultad siete ejemplares del trabajo.

En ningún caso se podrá presentar la Memoria antes de haber aprobado todas las asignaturas de la carrera.

5. La Memoria de Licenciatura estará depositada en la Secretaría de la Facultad, durante un plazo de quince días lectivos, a disposición de los Graduados para su consulta y examen.

Cualquier graduado podrá solicitar la retirada de una Memoria de Licenciatura, si considera que no cumple los requisitos mínimos exigibles. Para ello deberá elevar su propuesta de retirada, en escrito razonado, mediante instancia al Decano de la Facultad.

Dado el caso anterior, la Junta de Facultad designará una Comisión Especial, compuesto por Profesores Doctores, que leído el escrito presentado y oídos tanto, el autor del trabajo como el Director del mismo, procederá al estudio de la Memoria e informará a la Junta de Facultad, que decidirá en definitiva.

Transcurridos treinta días, tras la exposición pública, sin decisión explícita de la Junta de Facultad se entenderá ésta como favorable al Graduado.

6. Anualmente se celebrarán dos convocatorias para el examen y defensa de la Memoria de Licenciatura. La matrícula será en la primera mitad de los meses de marzo y octubre, y podrán realizarse todos aquellos alumnos que reúnan las debidas condiciones. La lectura se realizará en los plazos establecidos, que no superarán los dos meses después de finalizado el plazo de matrícula.

7. El Decano sancionará los Tribunales acordados por la Junta de Facultad, que en cada ocasión hayan de juzgar las Memorias presentadas. Estos Tribunales se compondrán de cinco miembros con el Grado de Doctor, entre los que figurarán, al menos, el Director del trabajo y un miembro de otro Departamento.

8. En el caso de que el Director del trabajo no sea un Profesor de la Facultad, se designará a un Profesor de la misma que actuará de ponente.

9. La Memoria será mantenida y juzgada en sesión pública, en el lugar, día y hora que se anunciará oportunamente. Reunido el tribunal, el Presidente concederá la palabra al graduado para que, en el tiempo máximo de treinta minutos, exponga el tema de su trabajo, método empleado, resultados obtenidos y conclusiones a las que ha llegado. A continuación, los miembros del tribunal podrán formular al graduado cuantas objeciones, observaciones y preguntas estimen convenientes, a las que el candidato podrá contestar razonadamente.

10. Concluida la defensa de la Memoria, el tribunal, tras deliberación secreta, concederá la calificación que considere adecuada (suspense, aprobado, notable y sobresaliente), que comunicará en sesión pública.

Premio extraordinario de Licenciatura

1. Al final de cada curso académico, el Decano sancionará la constitución de un Tribunal acordado por la Junta de Facultad para la concesión de los premios extraordinarios de Licenciatura. Podrán aspirar a él todos los graduados que hubiesen leído su Memoria de Licenciatura durante dicho curso, obteniendo la calificación sobresaliente. A tal efecto, la Secretaría de la Facultad remitirá automáticamente al tribunal los expedientes y Memoria de Licenciatura de todos los que reúnan las condiciones antedichas.

2. El tribunal para la concesión de los premios extraordinarios estará compuesto por siete miembros. Cinco de ellos serán Profesores Doctores. Los otros dos serán, uno de los premios extraordinarios de Licenciatura del curso anterior y un alumno elegido entre los estudiantes de quinto curso. En su defecto, serán propuestos dos Profesores Doctores.

3. Se concederán cuatro premios extraordinarios de Licenciatura anuales, uno por cada especialidad. El premio podrá no concederse.

Normativa para la obtención del Grado de Doctor por la Facultad de Bellas Artes de la Universidad Politécnica de Valencia

1. Para la obtención del título de Doctor por la Facultad de Bellas Artes, de la Universidad Politécnica de Valencia, será necesario estar en posesión del título de Licenciado, haber superado las pruebas de Grado, aprobado los cursos reglamentarios de Doctorado y presentar un trabajo original e inédito de investigación (Tesis Doctoral).

2. La Tesis Doctoral será dirigida por un Doctor. El tema y

director deberá ser probados por la Junta de Facultad, previo informe de dicho director.

3. El tema de la Tesis Doctoral, una vez cumplido el trámite anterior, habrá de inscribirse en la Secretaría de la Facultad. La Secretaría de la Facultad dispondrá de un Libro-Registro en donde consten la fecha de la inscripción y el resto de los datos pertinentes.

4. Finalizada la elaboración de la Tesis Doctoral y transcurrido como mínimo el plazo de un año desde la fecha de inscripción, se entregarán en la Secretaría de la Facultad siete ejemplares del trabajo, al efectuar la oportuna matriculación, acompañados del informe del director del trabajo.

5. La Tesis Doctoral estará depositada en la Secretaría de la Facultad durante un plazo de quince días lectivos, a disposición de los Doctores para su consulta y examen.

Cualquier Doctor podrá solicitar la retirada de una Tesis Doctoral si considera que no cumple los requisitos exigibles. Para ello deberá hacer su propuesta de retirada, en escrito razonado, mediante una instancia al Decano de la Facultad.

En tal caso, la Junta de Facultad designará una Comisión, presidida por el Decano y compuesta por Profesores Doctores que, leído el escrito presentado y oídos tanto el autor del trabajo como el director del mismo, procederá al estudio de la Tesis e información a la Junta de Facultad, que decidirá en definitiva.

Transcurridos treinta días, tras la exposición pública, sin decisión explícita de la Junta de Facultad, se entenderá ésta como favorable al graduado.

6. Finalizados los quince días de depósito en Secretaría de no haberse decidido su retirada, la Junta de Facultad propondrá el Tribunal, que nombrado por el magnífico y excelentísimo señor Rector juzgará la tesis. El Tribunal estará constituido de acuerdo con la legislación vigente.

7. En el caso de que el Director de la tesis no sea Profesor de la Facultad de Bellas Artes, se designará un Profesor de la misma que actuará de ponente.

8. La Tesis será entregada para su estudio, con la debida antelación, a cada uno de los miembros del Tribunal.

La Tesis será juzgada en sesión pública, en el lugar, día y hora que se anunciará oportunamente por el Presidente del Tribunal.

El ejercicio consistirá en la exposición hecha por el doctorando, en el plazo máximo de una hora, del tema de su trabajo, método empleado, resultados obtenidos y conclusiones a las que ha llegado. A continuación los miembros del Tribunal podrán formular al doctorando cuantas objeciones, observaciones y preguntas estimen convenientes, a las que el doctorando deberá responder, pudiendo fijar el tribunal las bases para esa contestación.

9. Concluida la defensa de la Tesis, el tribunal, tras deliberación secreta, adjudicará la nota que proceda, de acuerdo con la legislación vigente.

Cuando el Tribunal llegue a un acuerdo, por mayoría o por unanimidad, lo comunicará en sesión pública.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24494

RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.», Convenio de ámbito superior al Centro de trabajo 84/86 (CASCT 84/86), suscrito por la Comisión Negociadora constituida por la representación de la Empresa y las Centrales Sindicales con implantación mayoritaria en la misma el 30 de mayo de 1984 y con entrada en este Centro directivo el día 18 de junio de 1984, completada la documentación el 26 de julio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «UNION EXPLOSIVOS RIO TINTO, S. A.»

PREAMBULO.— SUJECCION AL A.S.E.

El presente Convenio se ajusta en todo a lo articulado en el contenido del Acuerdo sobre Salarios y Empleo (A.S.E.), de fecha 1.6.83, que se adjunta como anexo, formando parte integrante del mismo.

Artículo 1º.— OBJETO Y AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa y su personal, siendo el mismo la 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 límites que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 2º.— AMBITO TERRITORIAL.

Las partes afectadas por el presente Convenio acuerdan no promover Convenios o Pactos de ámbito inferior.

Por tanto este Convenio será de aplicación a los siguientes Centros de Trabajo: Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Alóvera (Cádiz), Alumbres (Murcia), Amorisco Ures (Huelva), Aris (Vizcaya), Ásua (Vizcaya), Casas (Sevilla), Cartagena (Murcia), Castellón (Castellón), Centro de Investigación (Huelva), Delegaciones (por toda España), Dos Hermanas (Sevilla), el Carrobo (Sevilla), Gomacha (Alava), Guardo (Salamanca), Gurrubay (Vizcaya), Huelva Abonos (Huelva), La Falguera (Asturias), La Manjoya (Asturias), Luchana (Vizcaya), Montgat (Barcelona), Nules (Castellón), Oficinas Centrales (Madrid), Oyarzun (Guipuzcoa), Tablada (Sevilla) y Tarragona (Tarragona).

Igualmente se aplicará a aquellos Centros de Trabajo que se rijan en la actualidad por la Ordenanza General para las Industrias Químicas y que no hayan suscrito Pacto o Convenio propio para 1984 cuando soliciten su adhesión a este Convenio.

La adhesión habrá de solicitarse mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa y firmado por la mayoría de los miembros que teóricamente componen la representación de los trabajadores del Centro que desea adherirse, o por cada uno de los trabajadores en los Centros en los que no haya representantes legales de los trabajadores, a través de escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

Artículo 3º.— AMBITO PERSONAL.

El Convenio afectará a todos los trabajadores de los Centros de Trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto Consejeros y personal de Alta Dirección.

El personal de la llamada nómina TD no está afectado por el Convenio en materia económica; no obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluso el económico, podrán hacerlo mediante solicitud individual dirigida a la Dirección de la Empresa. dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el Centro de Trabajo donde presta sus servicios, 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 de Técnicos y Directivos.

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 del Centro al que está adscrito; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

Artículo 4º.— AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31.12.86, 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 1987, salvo que la Comisión Mixta decida otra cosa.

Artículo 5º.— VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6º.— COMPENSACION Y ABSORCION.

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

Artículo 7º.— PREVENCIÓN DE RESERVALES.

Se respetarán a título exclusivamente individual, aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Artículo 8º.— ORGANIZACION DEL TRABAJO.

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

Artículo 9º.— CONTRATOS DE TRABAJO.

La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar cuantas modalidades de Contrato de Trabajo sean contempladas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 10º.— COBERTURA DE VACANTES.

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 afectados por este Convenio, se seguirá el siguiente orden de prelación:

1. Trabajadores fijos del Centro en que exista la vacante.
 2. Trabajadores fijos de otros Centros, afectados por el presente Convenio, que tengan suscritos con la Dirección de la Empresa acuerdos específicos sobre este mismo tema.
 3. Trabajadores fijos de otros Centros afectados por el presente Convenio.
 4. Trabajadores fijos de otros Centros de E.R.T. que tengan suscritos con la Dirección de la Empresa acuerdos específicos sobre este mismo tema.
 5. Trabajadores fijos de otros Centros de E.R.T.
- En cualquier caso, será necesaria la previa petición expresa del trabajador interesado.

Artículo 118. ASCENSOS.

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

Los nombramientos para puestos de confianza y para los que impliquen mando o jefatura serán en todo caso de libre designación por la Empresa, así como los de 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.
- Cafero.
- Cobrador.
- Secretaria de Relaciones Industriales.
- Jefe de Dirección.
- Secretaria de Dirección.
- Guarda Jurado.

Todo el personal fijo de cada 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, siempre que sea para acceder a un puesto de superior categoría o nivel, dentro del ámbito de cada Centro de Trabajo.

De tal modo, se establece que todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o 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 preferencias:

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

Convocatorias:

Las convocatorias para cubrir puestos por Pruebas de Aptitud, se darán a conocer al personal mediante publicación en los Tablones de Anuncios del Centro de Trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios y programa a desarrollar.

Composición del Tribunal:

El Tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud, está 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 al Jefe de Personal del Centro o persona en quien delegue.

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

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

Puntuación:

La puntuación de las pruebas, que podrán adoptarla en cada Centro de Trabajo, por acuerdo expreso entre su Dirección y repre-

sentantes legales de los trabajadores, se realizarán sobre un máximo de CIEN PUNTOS, de la forma siguiente:

18. Valoración de los jefes inmediatos: máximo de 10 puntos.
20. Valoración de las pruebas psicotécnicas, teóricas y/o prácticas: máximo de 80 puntos. El mínimo exigido de puntuación será el 50% de los valores asignados a cada uno de los grupos de pruebas (psicotécnicas, teóricas y/o prácticas). Si no se supera alguno de estos mínimos, no se podrá optar al puesto que se pretenda cubrir.
30. La antigüedad según el baremo siguiente:

1 año de antigüedad	1 punto
2 años de antigüedad	2 puntos
3 años de antigüedad	3 puntos
4 años de antigüedad	4 puntos
5 años de antigüedad	5 puntos
6 años de antigüedad	6 puntos
7 años de antigüedad	7 puntos
8 años de antigüedad	8 puntos
9 años de antigüedad	9 puntos
10 años de antigüedad	10 puntos

El Tribunal calificador tendrá en su poder en sobre cerrado y antes de las pruebas, las puntuaciones correspondientes al apartado 18.

Provisión de Plazas:

Celebradas las pruebas de aptitud, el Tribunal Calificador las fisionales de un puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador — que estuviera ocupando el puesto, ascenderá a la categoría y/o nivel que corresponda.

Artículo 119. INGRESOS

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos sobre ascensos y cobertura de vacantes que se aplicarán con carácter preterrito, la admisión de personal es de la competencia de la Dirección de la Empresa, si bien se dará preferencia en igualdad de circunstancias y previa superación de las pruebas médicas, psicológicas, técnicas y de aptitudes que para cada vacante se exijan, e los siguientes casos y por el orden que a continuación se relaciona y siempre que sea solicitado por el afectado:

Hijos de trabajadores fallecidos en accidente de trabajo.

Hijos de trabajadoras fallecidas en activo.

Hijos de trabajadores jubilados o en otra situación pasiva de E.R.T.

Hijos de trabajadoras en activo.

Personas que han prestado servicios en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado.

Todas estas preferencias se entienden referidas al ámbito del Centro de Trabajo en el que hay que cubrir la vacante.

Se respetará en cada momento lo previsto en las normas legales sobre la contratación de personal por razón de edad, minusvalía o cualquier otra circunstancia.

Además, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del Centro de Trabajo donde haya que cubrir una o varias vacantes tanto de las características del puesto como de las condiciones 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 expectativa 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 resulta seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de dos meses, con la retribución correspondiente a la nueva categoría y/o nivel sin que ello suponga la modificación de la clasificación profesional del trabajador. Al término de dicho período de prueba, el Tribunal Calificador evaluará los resultados de la misma. Caso de haberlo superado favorablemente, será promovido a la nueva categoría y/o nivel correspondiente. Caso contrario, será reintegrado a su puesto de procedencia, volviendo a asignarle la retribución correspondiente a dicho puesto. En este caso, ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguna de las 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 pudiesen producir en los puestos de Administración de Personal, Encargados y Contramaestros, se seguirá el procedimiento de Concurso - Oposición ya descrito, si bien de entre todos los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apto, la Dirección designará a aquél que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenido.

No será necesario el Concurso-Oposición cuando, previo acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores de este Centro de Trabajo, se acredite la calificación por criterios de selección que se van a emplear.

En cualquiera de los casos anteriores tendrá carácter de preferente, siempre que se trate de una vacante de su propia o similar categoría, el trabajador en situación de excedencia que hubiese 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 acepta, seguirá manteniendo la opción de reintegro. En cualquier caso la Comisión Mixta recibirá puntual información tanto de las solicitudes de reintegro como de las posibilidades de reincorporación en cada caso, teniendo en cuenta lo establecido en el Artículo 109 del presente Convenio, que operará con carácter preferente.

Artículo 118. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

En caso de necesidad, la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador trabajos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario primitivo. El período de ocupación de un puesto de categoría superior, no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos ó 90 alternos dentro del año natural; cuando se prolongue más tiempo del señalado, se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirlo por el procedimiento establecido en el Artículo 119 (Ascensos).

Constituyen una excepción de lo dispuesto en este Artículo las sustituciones por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, ausencias de cargos sindicales, licencias y excedencias especiales, en cuyos supuestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado, si bien en estos casos la retribución será la que correspondiera a la categoría del puesto que va a ocupar si ésta resultase superior.

Artículo 119. GARANTÍAS DEL PUESTO DE TRABAJO

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

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

Artículo 150. PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

La Dirección de la Empresa, si no estableciese algún otro tipo de actuaciones en beneficio del trabajador, procurará acopiar al personal de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades del puesto de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del Servicio Médico de Empresa; con respeto a la legislación vigente en la materia y oída la representación de los trabajadores.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre la de su antigua categoría o nivel y la correspondiente al nuevo puesto de trabajo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que puedan corresponder a su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 151. SERVICIO MILITAR

El personal fijo que lleve un año o más al servicio de la Empresa, al ingresar en el Servicio Militar, tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de treinta días de sueldo base, complemento de antigüedad y Plus de Calidad o Plus de Convencionalidad.

La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o 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 y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halla cumpliendo el Servicio Militar, 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.

Cuando por disposición legal se estableciera el servicio social o civil sustitutorio del militar, se entenderá, a los efectos de aplicación del presente Convenio, que los trabajadores, que se acogan a dicho servicio en las condiciones legal o reglamentariamente establecidas, tendrán los mismos derechos que se reconocen en este Convenio para los que cumplan el Servicio Militar obligatorio.

Artículo 179. PERMISOS RECONOCIDOS

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 tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su cónyuge. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 100 km. de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando concurre en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

En el supuesto de 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.

- 2) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precisa 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.
- 3) 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 se 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 10 días en principio, en cada ocasión se podrá pedir por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados A, B y C, 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 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 devenguen fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo, horas extraordinarias, doblajes, llamadas), ni las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, plus de distancia, desplazamiento, kilómetroraje).

Artículo 186. 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.

Artículo 187. CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA MASA SALARIAL

En la agrupación "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 nómina, 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 perciban por trabajos realizados fuera de la jornada ordinaria.

La agrupación "Beneficios Extrasalariales" incluye los conceptos siguientes:

- a) Comprometidos con terceros
 - Comedores.
 - Economatos.
 - Transporte del personal.
- b) De decisión en 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, alumbrado y carbón.

Artículo 208. INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos salariales, tanto en el tiempo como en la forma y forma de distribución serán los previstos en el A.S.E., que figura como Anexo al presente Convenio.

Artículo 210. DISTRIBUCION DE LOS INCREMENTOS SALARIALES

a) Sueldos y Salarios

El importe de cada uno de los conceptos de sueldos y salarios a 31 de Mayo de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se incrementará en el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo establecido en el A.S.E., que figura como Anexo.

Los conceptos salariales mantienen la misma definición y condiciones de devengo y aplicación que tuvieron en 1981, sin que se pueda acumular a los incrementos establecidos por este Convenio el derivado de los sistemas de cálculo en relación con otros conceptos, sin perjuicio de lo que se acuerde como consecuencia de la Homogeneización prevista en el A.S.E.

b) Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo base} + \text{sueld. pers. esp.} + \text{sueld. puesto trabajo} + \text{sueld. extras}}{K} \times 11,5\%$$

LEI1
K

Imp. c. y c. m. m.

+ $\frac{\text{LEI1}}{K}$ + 11,5%

LEI1
K

La aplicación de la anterior fórmula, supone adaptar el pago de las horas extraordinarias a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y legislación sobre ordenación de salarios y una homogeneización en el tratamiento de este tema en los distintos Centros de Trabajo afectados por el C.A.S.E.T.

c) Beneficios extrasalariales

La Empresa abonará a los beneficiarios extrasalariales comprometidos con terceros (comedores, economatos, transporte del personal).

El importe global de los restantes beneficios extrasalariales, que son los que dependen de decisión de ámbito de Empresa, se incrementará en los mismos porcentajes y fechas que los sueldos y salarios, en condiciones de homogeneidad de plantillas.

Artículo 229. HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

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

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan consi- = derarse 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 entiendan por períodos punta de producción, aquéllos 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 pro- = pio de la Empresa.

2. Las necesarias por ausencias imprevistas:

Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las deriva- = das de permisos o licencias restringidos y por el tiempo que = para los mismos establece el Artículo 179 del presente Conve- = nio; bajas por Incapacidad Laboral Transitoria, tanto por = accidente como por enfermedad común, por duraciones inferior = es a los 10 días; ausencias justificadas.

3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo

Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos = no disfrutados; jornada especial del personal de Guardias y = descansos no disfrutados (bocadillos); vaca- = ciones del personal que trabaja en régimen de turnos conti- = nuos y siempre que no se disfruten las vacaciones a lo lar- = go 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 efec- = tuar reparaciones parciales de averías que se produzcan = en las instalaciones o, cuando al término de la jornada nor- = mal, se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, = origine graves perjuicios a la Empresa (entre éstas, esta- = rán incluidas las establecidas para casos de " llamada ").

La Dirección del Centro de Trabajo informará mensualmente a los = representantes de los trabajadores sobre el número de horas ex- = traordinarias realizadas, especificando las causas, y en su ca- = so, la distribución por secciones.

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

Artículo 230. 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 = E.R.T. (Directores de Central, Delegados Regionales, Direc- = tores de Centro de Trabajo o personas en quien delegan). Es- = tas 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 es el siguiente = para viajes dentro del territorio nacional, siguiéndose al sis- = tema de gastos pagados justificados en los viajes al extranjero:

Grupo Único

Personal sujeto en todo al Convenio = Colectivo.

Medios de transporte

Avión	Clase turista
Tren Nocturno	Compartimento individual
Tren Diurno	Clase primera
Talgo	Clase primera
Autonovil propio	Sólo con autorización especial = (17,- €/km. con independencia de = la clase de vehículo propio que se = utilice).

Conceptos (1)

Habitación Hotel	Tres Estrellas
Desayuno (cuando no está in- = cluido en la factural del Ho- = tel.	152,- €
Almuerzo	1.025,- €
Cena	1.025,- €

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.

Los importes de desayuno, almuerzo y cena, serán revisados el día = 1 de Junio de cada año, de acuerdo con el incremento salarial pre- = visto en el A.S.E.

(1) Los importes de desayuno (cuando no está incluido en la fac- = tura del Hotel), almuerzo y cena, se incrementarán en un = 20% en los desplazamientos a Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevi- = lla y Valencia.

Artículo 240. ACCIDENTES Y ENFERMEDAD

A partir de la firma del presente Convenio, en los casos de baja = por accidente o enfermedad profesional, la Empresa cumplimen- = tará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el = 100% del salario real del trabajador en jornada ordinaria.

Asimismo, se complementará hasta el 100% del salario real del = trabajador en jornada ordinaria en los casos de enfermedad com- = ún que exija hospitalización.

En los casos de enfermedad común que no exija hospitalización = se seguirá el siguiente régimen de complementos sobre las pres- = taciones de la Seguridad Social:

INDICE ABSENTIS- = MO.	DISMINUCION ABSENTISMO = RESPECTO AL AÑO 1983 - = POR CENTRO DE TRABAJO.	COMPLEMENTOS SOBRE = PRESTACIONES DE LA = SEGURIDAD SOCIAL A = ABONAR DESDE EL PE- = RÍODO DE ENFERMEDAD
Igual o menor al = 5%.	Igual o superior al = 20% de dicho índice.	Hasta alcanzar el = 100% del salario real = en jornada ordinaria.
Entre el 5 y 6%.	Entre el 15 y el 20% = de dicho índice.	Hasta alcanzar el 90% = del salario real en = jornada ordinaria.
Superior al 6%.	Por debajo del 15% de = dicho índice.	Hasta alcanzar el 80% = del salario real en = jornada ordinaria.

Los índices de absentismo se calcularán por semestres naturales. = De acuerdo con las tablas anteriores, se determinarán los comple- = mentos que se derivan. Los complementos que correspondan se abo- = narán en el semestre siguiente.

El índice de absentismo se computará en todos los casos por Cen- = tros de Trabajo.

A los efectos del cálculo de este índice de absentismo por enfer- = medad común para el pago de los complementos que correspondan en = su caso, no incluirán las bajas correspondientes al personal acci- = dido al Plan de Incentivación de Bajas por Incapacidad y las ba- = jas por embarazo.

Para el abono de todos los complementos reflejados anteriormente = será necesaria la aprobación expresa y previa del Servicio Médic- = o de Empresa, y en el caso de informe negativo, trasladará copia = confidencial del mismo a la Dirección del Centro y al Comité = de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal.

Con independencia de los aspectos legales que obligan al trabajo- = dor en baja a presentar en la Empresa los correspondientes par- = tes de baja, confirmación y alta emitidos por los organismos per- = tinentes de la Seguridad Social, será requisito indispensable = para el abono de los complementos reflejados en este Artículo el = que dichos partes de baja, confirmación y alta, hayan sido ja

ejecutados en tiempo y forma adecuada a la Unidad de Personal del Centro de Trabajo.

Las presentes condiciones llevan implícita la desaparición de las aportaciones de la Empresa a las Cajas de Ayuda, Fondos de Socorro o cualquier otra similar establecida para estos fines. Dado el carácter condicional de este Artículo, si las mejoras en él contenidas no se mantuvieran en años sucesivos, la Empresa volvería a reactivar las citadas aportaciones.

Los complementos con cargo a la Empresa a que se refiere el presente Artículo, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, dejando de percibirse tanto si es dado de alta para el trabajo, como si pasa a situación de Invalidez Provisional o Invalidez Permanente, ya sea Total o Absoluta.

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 con la Dirección de la Empresa.

La Comisión Mixta y los Comités de Empresa, serán informados periódicamente de la marcha y aplicación del sistema de complementos contemplados en este Artículo y niveles de absentismo por Centros de Trabajo. En cada Centro se facilitará mensualmente al Comité de Empresa relación de personas en situación de baja.

Las condiciones aquí establecidas estarán vigentes hasta el 30.6.85, con anterioridad a esa fecha se estudiará en el seno de la Comisión Mixta la evolución de los índices de absentismo por enfermedad y se decidirá la continuidad o sustitución de las condiciones establecidas en el presente Artículo.

Con independencia de lo anterior, se establece desde la firma del presente Convenio y hasta 30.6.84 el régimen transitorio siguiente:

- a) La Empresa abonará hasta el 100% del salario real en jornada ordinaria desde el primer día de enfermedad en todos los casos.
- b) Para el cómputo del índice de absentismo que fijará los complementos a percibir desde 1.7.84 a 31.12.84, podrá elegirse en cada Centro el más favorable entre los correspondientes a los siguientes períodos:
 - Primer semestre de 1984.
 - Segundo trimestre de 1984.

Absentismo por Enfermedad Común de 1983

Centro de Trabajo	Índice enfermedad
Cartagena	10,1
Castellón	2,7
Huelva - Abonos	4,2
La Peñalara	11,1
Luchana	4,2
Montgat	12,2
Tablada	6,2
Alcalá de Guadaíra	10,7
El Carrobo	2,2
Alumbres	7,2
La Montaña	2,2
Alcázar	4,2
Azís	6,7
Dos Hermanas	6,2
Gomecha	6,2
Gyamun	6,2
Amonio - Urea	7,2
Cunas	1,2
Hiles	1,2
Asua	1,2
Guardo	1,2
Guirribay	1,2
Sarragosa	1,2
Central	1,2
D.I.T.	1,2
Delegaciones	1,2

Artículo 226. JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima durante la vigencia del presente Convenio será de 1.826,6 horas anuales de trabajo efectivo, en jornada ordinaria,

sin perjuicio de las excepciones establecidas en la legislación vigente.

No se considerará, a los efectos del párrafo anterior como horas de trabajo efectivo, el tiempo asignado al descanso de hora y media o cualquier otra concesión respecto a jornada teórica que disminuya el tiempo efectivo de trabajo.

En cualquier caso, se mantendrán las jornadas anuales que hayan venido rigiendo con anterioridad en los distintos Centros del C.A.S.C.T. y que, computadas en horas efectivas de trabajo, resulten inferiores a la establecida en el presente Artículo de 1.826,6 horas anuales efectivas.

En tanto en cuanto no se llegue a un acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento del A.S.E. sobre la problemática del trabajo en festivos para el personal a turnos, se mantendrán sin modificación los actuales cuadrantes de turno, excepto si llegan a un acuerdo la Dirección y los representantes de los trabajadores de los Centros de Trabajo, que deberá respetar en todo caso lo que pudiera acordarse sobre festivos en la Comisión de Seguimiento del A.S.E.

Artículo 227. FERIALES LABORALES

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

Artículo 228. VACACIONES

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales para todo el personal afectado por este Convenio. En el período vacacional necesariamente han de computarse un mínimo de 4 sábados y 4 domingos para el personal de jornada normal y siete descansos del cuadrante para el personal a turnos. Igualmente, cuando por necesidades del servicio, los trabajadores estén obligados a tomar sus vacaciones en forma parada, no se les computarán más de 4 sábados y 4 domingos para el personal de jornada normal y 7 descansos del cuadrante para el personal a turnos.

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 cada Centro de Trabajo, en tanto no se oponga a lo aquí establecido.

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 la baja y el alta de la hospitalización, debiendo presentar los oportunos justificantes.

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

Para el personal en jornada normal, se tendrá en cuenta que las fechas de disfrute de vacaciones no darán lugar a cómputos individualizados de la jornada efectiva anual para cada trabajador, considerándose a tal fin como computable por vacaciones un número igual de horas para todos los trabajadores del Centro de Trabajo, con independencia del horario diario correspondiente a la fecha en que se disfruten las vacaciones.

Artículo 229. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente en materia de representación de los trabajadores en la Empresa.

Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.

3. Competencias de los Comités de Empresa, o en su caso, los Delegados de Personal, que se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico:
- 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 del empleo.
 - b) 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.
 - c) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la Empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de premios e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - d) 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.
 - e) 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.
 - f) Recibir información y ser oído sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial de los casos de despido.
 - g) 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.
 - h) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.
 - i) Participar, como se determine en el seno de la Comisión Mixta, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
4. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
5. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, 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 y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.
6. Derechos y garantías de representantes de los trabajadores.
- 6.1. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o ingerencia que afecte al libre ejercicio de su función.
 - 6.2. Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicid

nes de carácter laboral o social, comunicándolo previamente a la Empresa.

- 4.3. 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 o de los Delegados de Personal 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 e información de interés laboral, comunicándola a la Dirección del Centro de Trabajo.
- 4.4. Previa comunicación a la Dirección, podrá disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral con la Empresa, con cargo a la reserva de horas previstas en el párrafo 4.9. del presente artículo, y sin que ello perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan, para poder atender sus representaciones e informaciones sobre asuntos de interés común.
- 4.5. Ser protegido contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.
- 4.6. Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa, o, en su caso, los restantes Delegados de Personal.
- 4.7. Reconocida por el órgano judicial competente la inoponencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.
- 4.8. Las garantías establecidas en el presente acuerdo, se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión.
- 4.9. 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. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario o con ocasión de la negociación colectiva del presente Convenio.
- 4.10. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Instituciones de formación u otras entidades.
- 4.11. En el seno de la Comisión Mixta se podrán pactar sistemas para la acumulación de las horas retribuidas con que cuentan en cada momento los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal.

Delegados Sindicales

En los Centros de Trabajo afectados por el presente Convenio con plantilla superior a 500 trabajadoras fijas y cuando una Central Sindical posea en los mismos una afiliación demostrada como mínimo del 15% de aquélla, la representación de la Central será ostentada por un Delegado que será trabajador fijo del respectivo Centro de Trabajo y, preferentemente, miembro del Comité de Empresa; en cualquier caso, tendrá los mismos derechos y garantías que los miembros de los Comités de Empresa, siendo sus funciones las siguientes:

- 5.1. 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.
- 5.2. 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, estando obligado a guardar sigilo profesional en las mismas condiciones que los miembros del Comité de Empresa.
- 5.3. Ser informados y oídos sobre las sanciones muy graves, así como despidos que afecten a los afiliados a la Central Sindical a que pertenezca el Delegado. También sobre reestructuraciones de plantilla, cerrares totales e parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado colectivo de los trabajadores e implantación e revisión de sistemas de organización del trabajo.
- 5.4. Poder asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el ámbito de su Centro de Trabajo con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia. Igualmente podrán asistir a las reuniones de la Comisión Mixta, si bien, dada la dispersión de Centros de Trabajo, tanto el sistema como el orden de asistencia vendrán determinados por la naturaleza de los asuntos a tratar, siendo acordados por la propia Comisión Mixta.

Con independencia de lo dispuesto en el primer párrafo del presente número, una vez nombrado y reconocido, por cumplir los requisitos exigidos, un Delegado Sindical continuará siendo reconocido durante un periodo de seis meses si el porcentaje de afiliación de su sindicato no desciende del 12%. Superado el periodo citado de seis meses será necesario acreditar nuevamente el porcentaje de afiliación del 15%; en caso contrario y en tanto no le consiga, cesará el reconocimiento del Delegado Sindical del Sindicato correspondiente.

6. Los trabajadores afiliados a una Central Sindical, presente en el Centro de Trabajo, podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección del Centro que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda.
7. Siempre que las circunstancias lo aconsejen, E.R.T. mantendrá contactos con las Centrales Sindicales presentes en E.R.T. y facilitará su acción dentro de la Empresa de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 298. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En materia de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre esta materia aplicables a la Industria Química.

En concreto, para el cumplimiento de dichas disposiciones y potestad sancionadora en general de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, se observarán los siguientes criterios:

1. Prevención o limitación de riesgos.

- Los riesgos para la salud o integridad física del trabajador se prevendrán evitando su generación, su emisión, su transmisión y, si ello no fuera posible, mediante la adopción de las adecuadas medidas de protección personal.
- Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los límites de exposición utilizados por los C.S.S.N. del Ministerio de Trabajo.
- En toda explotación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a utilizar, no generen riesgos que superen los referidos límites de exposición.

- Se prestará atención especial a aquellos puestos de trabajo en los que se hubiesen detectado presuntos riesgos para la salud o integridad física del trabajador. A estos efectos cuando sea declarado por la Autoridad competente el carácter de penoso, tóxico o peligroso de un trabajo, se adoptarán las medidas adecuadas para que en el menor tiempo posible desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a tal declaración. Mientras se mantenga la consideración de un trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se dotará al trabajador que lo realice de cuantos medios de protección personal fueran necesarios para anular o limitar los riesgos del mismo.
- Cualquier tipo de daño a la salud o integridad física del trabajador, derivado del trabajo obligará en forma perentoria a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para procurar evitar la repetición del mismo, habida cuenta de la naturaleza del riesgo.

2. Control, seguimiento y vigilancia del riesgo.

- 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 estén establecidas 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 dos párrafos anteriores. Sobre esta información se tendrá que guardar el debido secreto profesional.

3. Formación e Información

- Todos los trabajadores serán apropiada y suficientemente informados acerca de los riesgos profesionales que puedan originarse en el trabajo.
- Asimismo, se les facilitarán instrucciones suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos y protegerse contra ellos.
- Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a ser informados sobre su estado de salud, incluyendo los resultados del reconocimiento, diagnóstico y tratamientos que se les efectúen.
- El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado de los programas que en materia de Seguridad e Higiene se establezcan en el Centro, así como el presupuesto destinado a los mismos.

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

Artículo 300. FORMACION

La Dirección de la Empresa a todos sus niveles, así como los mandos que supervisan a las distintas categorías de personal, son responsables de la adecuada formación y capacitación continuada que asegure tanto la eficacia de todas las operaciones y servicios como la capacitación del personal para los nuevos puestos de trabajo que pudieran desempeñar, es decir, nuevos procedimientos industriales, tecnológicos, de servicios y nuevos métodos e sistemas de trabajo.

De forma especial se cuidará por todos los responsables la oportuna y adecuada introducción y orientación al trabajo del personal de nuevo ingreso, traslado o reasignado a otros puestos. En cada uno de los supuestos en que sea necesaria la formación, ésta se basará en una identificación minuciosa de las necesidades de formación para asegurar la efectiva capacitación y el adecuado nivel de rendimiento, así como el progreso profesional de los trabajadores.

Serán objeto de especial atención, las distintas fases de formación derivadas de las exigencias de la Seguridad e Higiene a todos los niveles del trabajo y en todos los Centros de Trabajo del presente Convenio.

La formación a todos los niveles se realiza en base a las necesidades específicas de la Empresa y teniendo en cuenta las de formación general de los trabajadores, tanto a lo que se refiere a la formación concreta en y para el puesto de trabajo, como en las técnicas específicas, tales como formación de instructoras, especialización de profesionales de oficio, técnicas administrativas y formación de mando, se emplearán recursos propios, técnicos y humanos de la Empresa.

En la medida en que las necesidades de formación lo aconsejen y lo permitan las posibilidades de la Empresa, se emplearán otras fuentes de formación externas a través de los servicios instituidos por la Administración Pública o por las diferentes comunidades autónomas.

Tanto en el proceso de recogida de datos, como en el avance y programación, la D.P.A.S., los Directores de Negocio y los Directores de los Centros de Trabajo, informarán a los representantes de los trabajadores.

En el seno de la Comisión Mixta se realizará el seguimiento de los planes específicos de formación del personal afectados acordados por el Convenio.

Artículo 318. REPERCUSION EN 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.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Las condiciones de trabajo no derogadas por el presente Convenio y establecidas en anteriores Convenios Colectivos de Fábrica, Pactos de Empresa, Acuerdos de Jurado o Comités de Empresa y Acuerdos Individuales que no estén expresamente modificados ni se opongan a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán exclusivamente para los trabajadores del Centro en que tales acuerdos hubieran afectado, no siendo de aplicación, ni transcribibles ni reclamables por los demás trabajadores afectados por este Convenio.

En caso de no prevista en el presente Convenio o en cualquiera de los instrumentos citados, se estará a lo previsto en el ordenamiento jurídico vigente en cada momento.

Segunda

Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se derivan de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Formarán parte de esta Comisión, doce representantes de la Dirección de la Empresa y otros doce representantes de los trabajadores, designados por las Centrales Sindicales integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio y en la misma proporción.

La representación de los trabajadores en la Comisión Mixta, cuando actúe sin la presencia de la representación de la Dirección de

la Empresa, lo hará en calidad de Comité Intercentros, con las competencias que la Comisión Mixta pueda reconocerle, como consecuencia de la delegación expresa de funciones que en favor de su Comité Intercentros puedan efectuar los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los Centros de Trabajo afectados por el Convenio.

Tercera

El presente Convenio se remitirá para su registro y demás efectos al Instituto de Meditación, Arbitraje y Conciliación.

ACUERDO SOBRE SALARIOS Y EMPLEO (A.S.E.) SUSCRITO ENTRE UNION EXPLOSIVOS RIO TINTO, S.A., LAS CENTRALES SINDICALES UNION GENERAL DE TRABAJADORES, CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS Y Euzko Langilleen Alkartasuna - SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE UNION EXPLOSIVOS RIO TINTO, S.A.

PREMBULO

Todas las partes presentes acuerdan buscar fórmulas que contribuyan a la salvación de Unión Explosivos Río Tinto, S.A., evitando en lo posible traumas a los trabajadores y solicitando, en su caso, las ayudas pertinentes a la Administración Pública que apoyen al mantenimiento del empleo y mejoren los costes.

Asimismo, el presente Acuerdo es suscrito por la representación de la Dirección de Unión Explosivos Río Tinto, S.A. y la representación de los Sindicatos aquí presentes y la de los trabajadores de la Empresa, con arraigo a las filosofías y principios constitucionales inspiradoras de las Relaciones Industriales y en especial bajo los principios de la buena fe y autonomía de las partes.

En Madrid, a primero de Junio de mil novecientos ochenta y tres,

REUNIDOS

DE UNA PARTE

- La Federación de Químicos y Energía de la Unión General de Trabajadores, representada por su Secretario General, Sr. Sa Estrella Fernández, y por el Delegado Sindical de dicho Sindicato en Unión Explosivos Río Tinto, S.A., Don Fernando Garro Parada.
- La Federación de Minería de la Unión General de Trabajadores, representada por su Secretario General, Don José Antonio Saavedra.
- La Federación de Químicos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, representada por su Secretario General, Don José Ramón Garza, y por el Delegado Sindical de dicho Sindicato en Unión Explosivos Río Tinto, S.A., Don José Gorgón Seoio.
- La Federación de Minería de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, representada por su Secretario General, Don Manuel Nevado.
- La Federación de Químicos, Energía y Textil de Euzko Langilleen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos, representada por su Secretario General, Don Daniel Gómez, y por el Delegado Sindical de dicho Sindicato en Unión Explosivos Río Tinto, S.A., Don José Faustino Rodríguez.
- Los representantes de los trabajadores de Unión Explosivos Río Tinto, S.A. en su condición de miembros de los sindicatos y simultáneamente de los Comités de Empresa, que se relacionan en el Anexo I.

Y DE LA OTRA

La Compañía Mercantil UNION EXPLOSIVOS RIO TINTO, S.A., en adelante E.R.T., con domicilio social en Madrid, Paseo de la Castellana nº 20, representada por Don Manuel Elías Olarte Parada, en su calidad de Director de Personal y Asuntos Sociales y por las personas que a continuación se relacionan:

D. Juan Antonio Martínez Garrido, D. Julian Ucaro Alonso, D. José Vicente Moreno Guart, D. Enrique Carvajal Márquez, D. Luis - Benquería Aramburu, D. Rafael de Cubas Garrido, D. Pedro Montserrat Costa, D. José Antonio Guerricabitia, D. Juan Manuel Pérez Pontán, D. Francisco Reig, D. Manuel Fernández y D. Alvaro Soto Fernández, en calidad de Asesor Técnico.

INTERVIENEN

Los representantes de los Sindicatos y de los trabajadores de ERT anteriormente relacionados, en representación de las respectivas Federaciones de los Sindicatos UGT, CC.OO. y ELA-STV y de los trabajadores que prestan sus servicios en E.R.T.

A todos los anteriores, colectivamente, se les denominará en lo sucesivo y dentro de este Acuerdo como "los representantes de los trabajadores".

Las personas relacionadas anteriormente en representación de ERT intervienen en representación de dicha Entidad y en adelante y a los efectos del presente Acuerdo se les denominará como "la representación de la Dirección".

EXPONEM

I

Tras sucesivas reuniones, deliberaciones y negociaciones, cuyo contenido figura en las Actas de cada sesión, se reúnen en este acto para regular adecuadamente diversos aspectos derivados de las especiales circunstancias económico-financieras por las que atraviesa ERT, sometiéndose ambas partes a las obligaciones que cada una y/o recíprocamente contraen en el presente documento.

II

En consecuencia, libre y espontáneamente y en uso de las facultades de representación de cada una de las partes que lo suscriben y en base a los principios de la buena fe y de la autonomía de las partes,

ACUERDAN Y CONVIENEN

PRIMERO.- NATURALEZA JURIDICA.

El presente Acuerdo se establece a tenor de lo estipulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/80, de 10 de Marzo, teniendo la eficacia jurídica que en dicho texto legal se reconoce para este tipo de Acuerdo y como consecuencia del principio de autonomía de las partes.

Asimismo, y de conformidad con dicho Título III, las partes firmantes de este Acuerdo están plenamente legitimadas y facultadas para obligarse al cumplimiento de sus estipulaciones, de acuerdo con los ámbitos y condiciones que más adelante se establecen.

SEGUNDO. ÁMBITOS.

1º. Personal. El presente Acuerdo afectará a todos los trabajadores de ERT, cualquiera que sea el Centro de Trabajo en que estén o estuvieran prestando sus servicios y cualquiera que fuese el Convenio Colectivo que les sea aplicable,-

de conformidad con los propios términos y condiciones específicas establecidas en dichos Convenios sobre este tema.

2º. Temporal. Entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1986.

TERCERO. CONVENIOS COLECTIVOS.

Las partes acuerdan respetar en sus propios términos los Convenios Colectivos vigentes en E.R.T., salvo en lo que se opongan a lo aquí pactado, por lo que, durante la vigencia del presente Acuerdo, sólo podrán negociarse en los ámbitos respectivos de dichos Convenios aquellas materias que no se opongan al contenido de este Acuerdo.

A la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, dichos Convenios son los siguientes:

- Convenio Colectivo de Ambito Superior al Centro de Trabajo (C.A.S.C.T.)
- Cardona.
- Páramo de Masa (Burgos).
- Potasas del Llobregat.
- Refinería de La Rábida.
- Valdemoro.
- Suazo (Galdicano).

Como consecuencia de la naturaleza jurídica determinada en el punto Primero, el contenido del presente Acuerdo será de aplicación obligatoria en todo el Ambito de E.R.T. sobre lo establecido en los Convenios Colectivos de la Empresa, sin que ello signifique que sustituya a dichos Convenios, que continuarán vigentes en sus propios términos y ámbitos, salvo en las materias que expresamente se pacten en este Acuerdo.

Consecuentemente con lo anterior y durante la vigencia del presente Acuerdo, no se podrá pactar en los Convenios Colectivos actualmente vigentes, o que se establezcan en dicho período de tiempo en la Empresa, sobre las siguientes materias:

- a) Incrementos salariales, salvo los ya pactados en los respectivos Convenios para 1982/83 todavía no aplicados.
- b) Establecimiento de nuevos conceptos retributivos no existentes en el momento de suscribir este Acuerdo o modificación de los ahora existentes, que supongan incrementos de las percepciones retributivas, en condiciones de homogeneidad.
- c) Mejoras o variaciones de cualquiera de los beneficios extrasalariales que puedan suponer incrementos de costas o de retribuciones en especie o indirectas, en condiciones de homogeneidad.
- d) Modificaciones de la fórmula de cálculo o precios pactados de horas extraordinarias en cuanto impliquen variaciones de los costos o de los valores retributivos, tanto unitarios como globales, anteriormente existentes, salvo el denominador de la fórmula de cálculo que será la jornada que en su momento por precepto legal se determina.
- e) Modificaciones de la jornada anual de trabajo que no estén acordadas a nivel general de la Empresa, que supongan variación de los costos unitarios en condiciones de homogeneidad, salvo que estén determinados por imperativo legal.
- f) Cualquier otra condición que suponga desvirtuar el espíritu y el contenido de lo pactado en el presente Acuerdo.

CUARTO. OBJETO

El objeto del presente Acuerdo es establecer la regulación de aquellos aspectos de las relaciones industriales y de la negociación colectiva que, por las especiales circunstancias económicas-financieras por las que atraviesa E.R.T., no pueden ser tratados por la Empresa en sus ámbitos habituales.

QUINTO. CONCEPTO DE RÉGIMEN DE GARANTÍAS DE EMPLEO.

Se entiende por régimen de garantías de empleo a los efectos del presente Acuerdo, el conjunto de acciones y procedimientos, mediante los cuales se pretende reducir al mínimo las posibilidades de que un trabajador que quiera seguir prestando sus servicios en ERT pierda su puesto de trabajo, siempre que ello no se oponga al Derecho.

Los límites de estas garantías son los establecidos en este Acuerdo, así como la propia subsistencia del ente que garantiza, esto es, E.R.T.

Todo lo cual ha de interpretarse en el sentido de que E.R.T. tiene el firme propósito y adquiere el firme compromiso de garantizar al empleo en E.R.T. en los términos y condiciones previstos en este Acuerdo.

SEXTO. PRINCIPIOS GENERALES DEL RÉGIMEN DE GARANTÍAS

12. Durante la vigencia del presente Acuerdo, y a partir de la firma del mismo, E.R.T. no planteará ningún Expediente de Regulación de Empleo que implique resolución de contratos de trabajo sin acuerdo previo con los representantes de los trabajadores, a quienes se refiere este Acuerdo, salvo situaciones jurídicas que lo exajeran u obligasen a ello.
22. El anterior compromiso opera tanto en el supuesto de mantenerse la estructura actual de E.R.T., como si ésta se modificase dentro de la vigencia temporal del presente Acuerdo y se convirtiesen Divisiones o Centros de la Empresa en distintas Sociedades Anónimas siempre y cuando E.R.T. mantenga la mayoría del capital de esas posibles nuevas Sociedades. En los supuestos de ventas de Centros en que E.R.T. transfiera temporal o definitivamente la titularidad mayoritaria de un Centro o División se estará a lo dispuesto en el punto Séptimo, apartado 32 "venta de Centros de Trabajo".
30. Las garantías de empleo establecidas en el presente Acuerdo operan en el conjunto del ámbito nacional y no referidas al lugar o zona donde estuvieran los trabajadores afectados prestando sus servicios.

SEPTIMO. RÉGIMEN DE GARANTÍAS

- 18.- Plan de Incentivación de Bajas Voluntarias. Es el instrumento fundamental para hacer posible el empleo a aquellos trabajadores que desean permanecer en E.R.T. y para adecuar los recursos humanos a las necesidades de la Empresa durante la vigencia de este Acuerdo.

Para conseguir lo anterior, los representantes de los trabajadores, a que se refiere este Acuerdo, concretamente la Comisión de Seguimiento y los Comités de Empresa de los respectivos Centros, se comprometen a otorgar su conformidad en aquellos Expedientes de Regulación de Empleo que se presenten como consecuencia de la aplicación del referido Plan de Bajas Voluntarias, ya se trate de bajas voluntarias, o de jubilaciones anticipadas.

Asimismo, los representantes de los trabajadores en la forma en que lo decida la Comisión de Seguimiento, apoyarán e informarán favorablemente las peticiones que la Dirección de E.R.T. pueda efectuar a la Administración Pública para el resarcimiento, compensación o reintegro de las cantidades desembolsadas, tales como cotizaciones a la Seguridad Social

en los casos de suspensión de contratos de trabajo, indemnizaciones y complementos o ayudas que hubieran percibido los trabajadores o vayan a percibir por aplicación de las distintas acciones previstas en el citado Plan.

- 20.- Propiedades en la cobertura de vacantes. Los trabajadores de E.R.T. tendrán preferencia para cubrir cualquier vacante que exista o pueda existir en E.R.T.. No obstante, se establece el siguiente sistema de preferencias para la cobertura de dichas vacantes, que en todo caso contemplará los requisitos profesionales de los puestos de trabajo:

1. Voluntariedad.
2. Proximidad geográfica (a Ciudad, a Provincia, a Comunidad Autónoma, a Zona de E.R.T., a Totalidad de ERT)
3. Localidad de origen.
4. Antigüedad en E.R.T.

Asimismo, la Dirección de ERT hará las gestiones oportunas con las Empresas del Grupo E.R.T. para que las vacantes que puedan producirse en estas Empresas sean cubiertas con personal excedente de E.R.T. en la medida que ello sea posible.

38. Movilidad Interna. Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento, convenios y normas internas aplicables en los distintos Centros de Trabajo de la Empresa.

Los cambios de puesto de trabajo, que supongan cambio permanente de Centro de Trabajo pero no requieran cambio de residencia del trabajador, se considerarán también supuestos de movilidad interna; 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 por una sola vez de 100.000 pts., salvo si resultara que el nuevo Centro de Trabajo está más próximo al domicilio del trabajador que el Centro de procedencia; también percibirá la diferencia de gastos de transporte del domicilio al nuevo Centro de Trabajo y viceversa que se originen. La indemnización por una sola vez establecida en este apartado, será revisable en los porcentajes y fechas previstas en el punto Noveno del presente Acuerdo.

- 40.- Movilidad Geográfica. La posibilidad por parte de E.R.T. de absorber los excedentes de personal que pudieran existir en uno o varios Centros de Trabajo de la Empresa, y que no puedan ser resueltos mediante bajas voluntarias y jubilaciones, que tendrán preferencia sobre los traslados geográficos, está condicionada a la aceptación por los trabajadores y sus representantes del principio de movilidad geográfica.

Cuando existan excedentes de personal en algún Centro de Trabajo y sea necesario proceder a su traslado para garantizar el empleo, la Dirección de E.R.T. lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo para su información y, en su caso, adopción de la decisión del traslado forzoso.

Una vez informada la Comisión de Seguimiento de la necesidad de proceder al traslado de los excedentes de personal que pudieran existir, la Dirección, antes de plantear en el seno de la Comisión de Seguimiento la decisión del traslado forzoso de estos trabajadores, les ofrecerá hasta dos posibilidades distintas de traslado, que dichos trabajadores podrán aceptar o rechazar libre y voluntariamente.

En caso de aceptación, se procederá al traslado y en caso de rechazarse las dos ofertas de traslado, la Comisión de Seguimiento decidirá si se procede o no al traslado forzoso del trabajador o trabajadores en cuestión. Si se decide el traslado forzoso, el trabajador afectado podrá optar entre trasladarse o causar baja definitiva en la Empresa.

percibiendo las indemnizaciones previstas en el P.I.E.V. y en casos casos, previo el expediente administrativo adecuado con el informe favorable de los representantes de los trabajadores, tanto en lo que se refiere a los sindicatos integrantes de la Comisión de Seguimiento, como a los Comités de Empresa o Delegados de Personal del Centro de Trabajo al que pertenezca el trabajador, cuyo traslado forzoso haya sido decidido.

Si la Comisión de Seguimiento no decidiera el traslado forzoso, la Dirección podrá solicitar a la Autoridad Laboral la aprobación del traslado forzoso a través del oportuno expediente administrativo.

En los casos en que sea necesario, tanto si se trata de traslado voluntario como forzoso, al personal afectado por un futuro traslado, podrá pasar previamente a una situación de suspensión temporal de su contrato de trabajo, con un máximo de 18 meses, a fin de posibilitar la creación de la vacante en el Centro a que va a ser trasladado y/o con el objetivo de integrarse en un plan de formación para obtener la necesaria reconversión profesional, para lo cual la representación de los trabajadores que corresponda emitirá el informe favorable preceptivo.

En los casos de traslados forzosos y después de transcurridos seis años en el Centro de destino, el trabajador podrá solicitar un nuevo traslado.

Las condiciones económicas en que se realizarán los traslados, serán las contenidas en el Capítulo V del Plan de Incentivación de Bajas Voluntarias. No obstante y habida cuenta de las dificultades que puedan existir para el traslado de trabajadores a la nueva posición, la Dirección de la Empresa se compromete en el plazo de dos meses a partir de la firma del Acuerdo a presentar un paquete especial de condiciones para incentivar los traslados a las Minas, que será de exclusiva aplicación a estos traslados.

- 5a. Venta de Centros de Trabajo. En el supuesto de que ERT transfiera temporal o definitivamente, la titularidad total o al menos mayoritaria de cualquiera de sus Centros de Trabajo actuales y para el supuesto de que en la nueva Empresa, durante un plazo de tres años a partir de la transferencia, se plantee la extinción de la relación laboral de los trabajadores que tuviesen la condición de tales en ERT en el momento de la transferencia, se les garantizará su acoplamiento en algún puesto de trabajo de E.R.T., lo más acorde posible con su experiencia y formación profesional en E.R.T. y teniendo en cuenta su situación personal, siempre que dicha extinción se plantee a través de un Expediente de Regulación de Empleo aprobado por la Autoridad Laboral competente y no tenga por objeto conseguir la jubilación del trabajador y, de cualquier forma, siempre de conformidad con el espíritu y contenido del presente Acuerdo.

A este objeto, y para dar tiempo a la generación de vacantes en E.R.T., si no existiesen en el momento de producirse la condición que hace nacer la opción a reincorporarse a E.R.T., el trabajador se mantendrá en situación de desempleo por un período máximo coincidente con el que la Ley tenga establecido.

Al término de ese período de desempleo, que podrá ser utilizado de mutuo acuerdo para la reconversión profesional del trabajador en los términos que se especifican en el apartado 7a de este punto séptimo, el trabajador se incorporará al nuevo puesto de trabajo que se le pueda asignar dentro de ERT, siéndole aplicable, en su caso, lo establecido en el apartado 4a del presente punto séptimo sobre movilidad geográfica. La no aceptación del ofrecimiento del puesto de trabajo supone la renuncia definitiva por parte del interesado a reincorporarse a E.R.T.

Los trabajadores que mediante este procedimiento se reincorporen a ERT lo efectuarán en las siguientes condiciones:

- Categoría y/o nivel: Se les asignará la del puesto de trabajo que vayan a cubrir.
- Antigüedad: Se les reconocerá sólo el tiempo que hubiesen permanecido en E.R.T. A los solos efectos de tener derecho al Premio de Fidelidad en el Empleo, también se computará el tiempo en que la titularidad del Centro hubiera sido de otra Empresa.
- Salario: Será el que corresponda en el momento de su reincorporación a la categoría y/o nivel que les sea asignado.
- Restantes condiciones de trabajo: Las establecidas y vigentes para el Centro al que se reincorporen.

Los trabajadores afectados por el contenido del presente apartado, deberán expresar por escrito dirigido a la DPAS de E.R.T., en el plazo máximo de un mes desde que la resolución extintiva de sus contratos de trabajo sea firme, su deseo de acogerse a las garantías de este apartado. A su escrito acompañará copia de la mencionada resolución extintiva de su contrato de trabajo.

La Dirección de ERT responderá al trabajador en el plazo máximo de un mes desde la recepción de su carta, informándole de fechas y Centros de Trabajo posibles para su reincorporación a la Empresa, así como de cualquier otro extremo de interés para el trabajador.

- 6a. Integración en la Empresa Pública. Si algún Centro de Trabajo o División de E.R.T. se integrase en cuanto a estructura organizativa y titularidad en el sector empresarial público (I.N.I., I.N.E. o similar), la Dirección y los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo se comprometen a iniciar conversaciones con los organismos garantes de dichas empresas públicas, con el fin de conseguir un régimen de garantías de empleo similar al descrito en el apartado 5a, Venta de Centros, de este Acuerdo para los trabajadores de E.R.T., siempre y cuando como consecuencia de dicha integración en el sector empresarial público y durante un plazo de tres años, los trabajadores procedentes de E.R.T. pudieran ver resueltos sus contratos de trabajo en dicha Empresa.

En dichas negociaciones se contemplará asimismo, la posibilidad de que la empresa pública jubile a los trabajadores transferidos que cumplan los requisitos del P.I.E.V. y cubrir los puestos que queden vacantes por esta acción, con personal sobrante de E.R.T.

Estas nuevas transferencias se realizarían aplicando las condiciones específicas en el P.I.E.V.

- 7a. Formación y reconversión profesional. En consonancia con lo establecido en los apartados 4a y 5a del punto séptimo del presente Acuerdo, y para los casos en que los puestos de trabajo, susceptibles de ser cubiertos por los trabajadores integrados en los excedentes de personal de la Empresa, no se correspondiesen con la capacitación profesional de dichos trabajadores, la Dirección y los Sindicatos organizarán los oportunos planes de formación y reconversión profesional.

A este fin, se gestionará con los Organismos Oficiales competentes, tanto de la Administración Central como de la Autonómica y la Local, la colaboración en medios y asistencia necesaria para llevar a cabo las citadas acciones de formación y/o reconversión profesional. Todo ello se rea-

lizará a través del Instituto Nacional de Empleo y los Organismos Autónomos que, en su caso, hayan asumido sus funciones.

La Empresa colaborará con sus propios medios y en la medida de sus posibilidades al diseño, organización y ejecución de las acciones formativas, que podrán tener lugar indistintamente en la localidad en que se encuentre el trabajador originariamente, o en la que esté situado su futuro puesto de trabajo o en una tercera distinta de las anteriores.

Estas acciones formativas deberán producirse, salvo circunstancias que lo impidan, en un período de tiempo en que el trabajador esté en situación de desempleo, por haber sido aprobado el oportuno Expediente de Regulación de Empleo al que darán informe favorable de los representantes de los trabajadores, al no existir todavía la vacante en un Centro de Trabajo distinto al suyo o por no tener la formación adecuada para ocuparla, si ya existiese. Pudiera ocurrir también, y así se acepta plenamente por las partes firmantes del presente Acuerdo, que el trabajador tuviera que hacer compatible la prestación de sus servicios de forma afectiva con la asistencia al desarrollo de la acción formativa en cuestión, en cuyo caso no se tramitarán Expedientes de Regulación de Empleo a que hace referencia este párrafo.

La Dirección de la Empresa, los Sindicatos y los representantes de los trabajadores firmantes de este Acuerdo, estudiarán asimismo otras posibles peticiones de formación que sean planteadas por trabajadores interesados en obtener una reconversión profesional que les permita enfocar su futuro laboral fuera del ámbito de E.R.T. y cuyos puestos de trabajo actuales pudieran ser amortizados o cubiertos mediante traslado de trabajadores que tengan la consideración de antecedentes de personal en E.R.T.

- 8a. Fomento de empleos alternativos. La Dirección de E.R.T. gestionará con los Organismos competentes de la Administración Central, Autónoma y Local la obtención de cuantas ayudas existan, o puedan crearse en el futuro, para la constitución de pequeñas y medianas empresas, cooperativas, iniciativas de trabajadores autónomos y cualquier otra circunstancia similar, de forma tal que puedan establecerse individual o colectivamente por cuenta propia trabajadores de E.R.T. que no deseen permanecer en la Empresa. Los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo participarán con la Dirección de E.R.T. apoyando las citadas gestiones, de acuerdo con las competencias y capacidades que a Empresa y Sindicatos correspondan.

Asimismo, la Dirección de E.R.T. prestará en la medida de sus posibilidades el asesoramiento y asistencia técnica oportunas a aquellos trabajadores que quisieran establecerse profesionalmente por cuenta propia.

Igualmente, E.R.T. considerará la posibilidad de contratar o utilizar los bienes o servicios que pudieran producirse por aquellos trabajadores de E.R.T. que decidieran establecerse profesionalmente por cuenta propia, de forma tal que este comportamiento de la Empresa colaborase al asentamiento de esas actividades en sus primeras épocas.

- 9a. Reservas Judiciales Míximas. En el caso de que se produzca alguna situación judicial que limite la capacidad jurídica de obrar u obligarse de E.R.T., sus trabajadores tendrán aquellas garantías económicas y de empleo que establezcan los compromisos adquiridos en este Acuerdo, con los límites establecidos por la legislación vigente, aplicable con la situación concreta de la Empresa en cada momento.

OCTAVO. EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO CON SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO.

Las partes firmantes del presente Acuerdo expresamente declaran su convencimiento de la conveniencia de acudir a la regulación temporal de empleo en determinados Centros de Trabajo de E.R.T. para así paliar las adversas circunstancias económicas que afectan negativamente a los resultados de la Sociedad.

En el Acta aprobatoria del presente Acuerdo, se concretan los acuerdos específicos a los que han llegado las partes sobre este tema.

NOVENO. PACTO SALARIAL.

Durante los periodos que a continuación se indican los incrementos de la Masa Salarial Bruta serán los siguientes, siendo aplicados de forma proporcional a las retribuciones, que efectivamente se estén percibiendo a 31 de Mayo de cada año.

- De 1.6.83 a 31.5.84, el 10%
- De 1.6.84 a 31.5.85, el 75% del IPC previsto para 1984.
- De 1.6.85 a 31.5.86, el 80% del IPC previsto para 1985.
- De 1.6.86 a 31.12.86, el 105% del IPC previsto para 1986.

A partir de 1.6.84 y con el fin de garantizar el estricto cumplimiento de los incrementos pactados, cuando el IPC establecido por el INE para cada uno de los años 1984, 1985 y 1986 fuera superior al previsto para cada uno de esos mismos periodos de tiempo y que ha servido de base para establecer los incrementos salariales, se efectuará una revisión salarial, aplicando, con efectos de 1 de Junio del año que corresponda, el porcentaje corrector de cada año a la diferencia entre el IPC previsto y el real.

Asimismo y con independencia de los incrementos salariales pactados que figuran en este mismo punto, se destina un 1% de la Masa Salarial Bruta de E.R.T. en 1982, 1983, 1984 y 1985 para crear un Fondo de Homogeneización salarial diferenciado del ya existente en el ámbito del C.A.S.C.T. Se podrá disponer de las dotaciones de este Fondo de Homogeneización en el año natural siguiente a aquel a que se refiere el 1%, es decir:

- El 1% de la Masa Salarial Bruta de ERT de 1982, se aplicará en 1983.
- El 1% de la Masa Salarial Bruta de ERT de 1983, se aplicará en 1984.
- El 1% de la Masa Salarial Bruta de ERT de 1984, se aplicará en 1985.
- El 1% de la Masa Salarial Bruta de ERT de 1985, se aplicará en 1986.

Las partes, en el seno de la Comisión de Seguimiento del ASE, acordarán la forma de distribución y de aplicación de este Fondo de Homogeneización.

DECIMO. REESTRUCTURACION INDUSTRIAL.

Las partes firmantes del presente Acuerdo reconocen que la crisis de ERT es en primer lugar de carácter financiero y que por tanto es preciso antes que nada encontrar soluciones financieras que permitan enfocar la continuidad de la Empresa.

En función del compromiso adquirido por los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo en materia salarial, tanto en lo que se refiere a plazos de tiempo como a incrementos salariales, se reconoce la participación de dichos Sindicatos en las negociaciones que sobre reconversión industrial puedan tener lugar en ERT, ya se refieran a proyectos de carácter general, ya a aquellos que afecten a sectores específicos dentro de ERT.

Así, los Sindicatos firmantes participarán activamente en cuanto se refiera al desarrollo e implantación de los planes de reestructuración industrial y tecnológica de ERT durante la vigencia del ASE. Sin perjuicio de que esta participación pudiera revelar otras formas que las circunstancias de la Empresa y las relaciones sindicales vayan sugiriendo, se prevé que como mínimo se concretarán en una información transparente y puntual, a ser posible previa a cualquier acuerdo o desarrollo de los planes de reestructuración, en lo que se refiera a aquellas medidas que pudieran tener impacto directa o indirectamente sobre los trabajadores o las relaciones laborales en ERT.

A este fin la Comisión de Seguimiento constituirá en la primera semana de Septiembre una Mesa Sindical para tratar con la Empresa la problemática de reestructuración industrial de ERT. Igualmente, se podrán constituir mesas específicas para el tratamiento de reconversiones de carácter sectorial, siempre dentro del ámbito de ERT.

UNDÉCIMA. COMISION DE SEGUIMIENTO.

Las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación, conocimiento y seguimiento de lo pactado durante la vigencia del presente Acuerdo.

Esta Comisión de Seguimiento, que tendrá carácter paritario, estará integrada por 12 miembros en representación de los Sindicatos y trabajadores firmantes del Acuerdo y en la proporción correspondiente a su presencia en ERT y 12 miembros en representación de la Dirección de ERT, que serán designados por la misma.

También podrán asistir a las reuniones de esta Comisión, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales en ERT de los Sindicatos firmantes del ASE y técnicos de las respectivas Federaciones en calidad de Asesores.

Los Secretarios Generales de las Federaciones Sindicales firmantes del ASE serán miembros permanentes de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento podrá designar los subcomités que estime convenientes por razón de la especialidad de los asuntos a tratar y para facilitar el estudio y resolución de problemáticas complejas. Los miembros de estos subcomités pertenecerán a la Comisión de Seguimiento o a algún Comité de Empresa o Delegados de Personal de ERT.

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, que tendrá lugar dentro de los 30 días siguientes a la firma del ASE, se establecerán sus normas de funcionamiento y competencias específicas, entre las que estarán:

- Información, coordinación y seguimiento puntual y previo de las acciones derivadas del PIBV y en especial conocer las solicitudes al Plan y la aceptación y/o denegación de la Dirección.
- Establecer criterios objetivos para determinar en qué casos la Dirección denegará solicitudes de acogida al PIBV.
- Impulsar las acciones precisas y proponer los medios adecuados para que se pueda acceder, en un plazo máximo de 18 meses desde la solicitud del interesado, a las peticiones de jubilación que se presenten.
- Recibir la información económica establecida por la legislación vigente relativa a E.R.T.
- Conocer la evolución del contenido del Plan de Reestructuración Financiera de E.R.T.
- Recibir información sobre las ventas, fusiones, arrendamientos, etc. de Centros de Trabajo, con carácter previo, una

vez cerrada la operación y todavía no llevada a cabo, siempre que ello sea posible y cuando no lo sea, inmediatamente después justificándose las razones que han impedido facilitar la información con carácter previo.

- Recibir información detallada de las circunstancias económicas, productivas, organizativas y de mercado que puedan requerir nuevas regulaciones temporales de empleo ahora no previstas, así como posibles modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, iniciándose por la citada Comisión de Seguimiento las oportunas negociaciones que puedan culminar en nuevos acuerdos sobre los mencionados expedientes sin perjuicio de las competencias que a este respecto tienen los Comités de Empresa. En esas negociaciones las partes contemplarán la posibilidad de que los trabajadores en situación temporal de desempleo no lleguen a percibir el 100% de sus retribuciones.
- Establecer los criterios para la aplicación del Fondo de Homogeneización creado en el punto Décimo de este Acuerdo.
- Decidir el carácter forzoso de los traslados.
- Realizar antes de 6 meses a partir de cuando se establezca legalmente la jornada de 40 horas, el estudio de la problemática del trabajo en festivos por el personal a turnos con turnos rotativos, fijándose un máximo de un año desde la terminación de dicho estudio para llevar a la práctica sus conclusiones, si bien la Comisión de Seguimiento podrá ampliar este plazo por un máximo de un año adicional, en función de las circunstancias que concurren en cada caso. Los estudios y negociaciones que sobre este tema se realicen por las partes, sin perjuicio de su resultado final, no estarán afectados por lo establecido en el punto Tercero, apartado b) del presente Acuerdo.
- Acordar el acudir a la Administración para plantear conjuntamente determinados temas, reservándose las partes su derecho a acudir por separado cuando lo crean oportuno.
- El resto de competencias contenidas en el texto del ASE para la Comisión de Seguimiento.

DISPOSICION ADICIONAL.

Las estipulaciones del presente Acuerdo estarán sometidas en su conjunto y para su plena validez y eficacia a que, tanto los Bancos acreedores de ERT como la Administración Pública preste su colaboración y ayuda necesaria para la resolución de la crisis financiera de la Empresa, a través de los mecanismos y acuerdos pertinentes.

Por tanto, la no resolución de la crisis financiera de ERT dejará sin validez el presente Acuerdo, reservándose las partes firmantes del mismo el derecho a iniciar nuevas conversaciones o ejercer cuantas acciones estimen convenientes a su derecho.

DISPOSICION FINAL PRIMEPA.

El contenido del presente Acuerdo, entendido como un todo indivisible, será aplicable en sus propios términos a las siguientes Fábricas de E.R.T. en sus ámbitos respectivos.

- Compañía Española de Penicilina y Antibióticos, S.A.
- Federico Bonet, S.A.
- Industrias Federico Bonet, S.A.
- Baxter Ibérica, S.A.
- S.A. Skinplate Español.
- Ertisa, S.A.

A estos efectos, el correspondiente Acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores de dichas Filiales se suscribirá simultáneamente a la firma del ASE. Para cada una de las mencionadas Empresas Filiales o conjunto de ellas que constituyan un mismo sector industrial (Farmacia), se establecerán Comisiones de Seguimiento Específicas.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.

A partir de 1.1.87 la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 39 horas semanales, en cómputo anual. Antes de 31.12.86 y en el seno de la Comisión de Seguimiento se fijará el número de horas anuales de trabajo efectivo que correspondan a las citadas 39 horas de jornada, así como los criterios generales para la aplicación de esta jornada.

ANEXO NO I

Relación de representantes de los trabajadores de Unión Explosivos Río Tinto, S.A., en su condición de miembros de los Sindicatos y simultáneamente de los Comités de Empresa:

Por U.G.T.

D. José Méndez	(Pelguera)
D. Jesús Díaz de Durana	(Gomecha)
D. Manuel Gómez Barríos	(Huelva Abonos)
D. Antonio Pereira Maestro	(D.I.T. Huelva)
D. Rafael Garrido	(Tarragona)
D. Francisco del Castillo Soriano	(Oficinas Centrales)
D. Marcelino Pozo	(Camas)
D. José Luis Navarro	(Galdiccano)
D. Juan Jiménez	(Oyarzun)
D. Manuel Pazo	(Alcalá de Guadaíra)
D. Juan Iglesias	(Tablada)
D. Miguel Garrido	(Cartagena)
D. Joaquín Pichardo	(La Rábida)
D. Blavenico Fernández	(Castellón)
D. Melchor Niño	(Guardo)
D. José Álvarez	(Manjova)
D. Juan María Cuaresma	(Luchana)
D. Antonio Lagares	(Dos Hermanas)

Por CC.OO.

D. Joaquín Galera	(Cardona)
D. Edmundo Gómez Utiel	(Cartagena)
D. Vicente Rufino	(La Rábida)
D. Antonio Marín	(Tablada)
D. Ramón Zayas	(Tablada)
D. Pablo Sáez de Jáuregui	(Gomecha)
D. Santiago Bengoa	(Gomecha)
D. Javier Villarreal	(Guardo)
D. Jesús González	(Arión)
D. José Cerebat	(Montgat)
D. Javier Jurado	(Castellón)
D. Mariano Halcón	(Allovera)
D. Manuel Rodríguez González	(Huelva Abonos)
D. Francisco Santos	(Amoníaco Urea)
D. Eugenio González	(Gurrubay)
D. José María Alfaro	(D.I.T. Huelva)
D. José Ramón Curiel	(Asúa)

Por ELA-STV

D. Mariano Larrauri	(Skinplate)
D. Joseba Etxebarria	(Galdiccano)
D. Carlos Menéndez	(Galdiccano)
D. Tomás Orozco	(Arión)
D. Koldo Illaro	(Arión)
D. Eladio Alvaré	(Gomecha)

24495

RESOLUCION de 16 de julio de 1984, de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se autoriza la absorción de la «Mutua Industrial y Comercial de Accidentes de Trabajo», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 180, por «Asepeyo», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 151.

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «Asepeyo», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 151, con ámbito de actuación nacional y domicilio social en Barcelona, vía Augusta, número 36, absorba a «Mutua Industrial y Comercial de Accidentes de Trabajo», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 180, con ámbito de actuación provincial y domicilio social en Manacor (Baleares), calle Alejandro Roselló, número 4, todo ello al amparo de lo dispuesto

en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre Colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la Gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1978, de 21 de mayo, y

Teniendo en cuenta que cada una de las Entidades solicitantes ha dado cumplimiento a los requisitos reglamentarios previstos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de absorción y la certificación de los acuerdos adoptados por las Juntas generales extraordinarias de ambas Mutuas favorables a la misma, celebradas a tal efecto el 30 y 3 de mayo de 1984, respectivamente;

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación,

Esta Secretaría General para la Seguridad Social, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien resolver lo siguiente:

Primero.—Autorizar, con efectos de 1 de julio de 1984, la absorción por «Asepeyo», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 151, de «Mutua Industrial y Comercial de Accidentes de Trabajo», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 180, conservando la primera su propia denominación y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la absorbida, proceso liquidatorio.

Segundo.—La Mutua Patronal absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Mutua Patronal absorbida, obligándose ambas a remitir a la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social el inventario de los activos fijos patrimoniales que estando adscritos a dichas Entidades pertenezcan a la Seguridad Social.

Tercero.—Las mencionadas Mutuas, mientras no hayan cumplimentado el apartado anterior, no podrán efectuar ningún acto de disposición, gravamen o limitación de los bienes que hayan sido adquiridos con posterioridad a 1 de enero de 1987.

Cuarto.—El ámbito de actuación territorial de la Mutua que absorbe continuará siendo el actualmente autorizado y en él quedará integrado el de la Entidad absorbida.

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 16 de julio de 1984.—El Secretario general, Luis García de Blas.

Ilmo. Sr. Director general de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social.

MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

24496

RESOLUCION de 17 de octubre de 1984, de la Secretaría General de Turismo, por la que se convocan los «Premios Nacionales de Turismo de Embellecimiento y Mejora de los Pueblos Españoles, 1984».

Establecidas por Orden de 17 de septiembre de 1984 las normas a las que ha de ajustarse en lo sucesivo la concesión de los «Premios Nacionales de Turismo de Embellecimiento y Mejora de los Pueblos Españoles», de acuerdo con el artículo 8.º de la citada Orden,

Esta Secretaría General de Turismo convoca los «Premios Nacionales de Turismo de Embellecimiento y Mejora de los Pueblos Españoles», correspondientes al año 1984.

Estos Premios se otorgarán a los Ayuntamientos que hayan realizado la labor más destacada en orden a la mejora y embellecimiento de su término municipal.

Podrán quedar desiertos y serán los siguientes:

Primer premio, dotado con 3.000.000 de pesetas.

Segundo premio, dotado con 1.500.000 pesetas.

Tercer premio, dotado con 1.000.000 de pesetas.

Accésit, dotado con 750.000 pesetas.

En el otorgamiento de estos Premios se valorará, muy especialmente, todo lo relacionado con la protección de la arquitectura tradicional, de la popular y conservación del paisaje de la región a que pertenezca el Ayuntamiento concursante.

Los Ayuntamientos aspirantes a estos Premios podrán solicitar su participación en el concurso mediante instancia dirigida al ilustrísimo señor Secretario general de Turismo, que será presentada en los Servicios de los de los organismos turísticos competentes de sus respectivas Comunidades Autónomas o por cualquiera de los medios previstos en los artículos 85 y 86 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo antes del 31 de enero de 1985, acompañando Memoria en la que se detalle la labor realizada por la Corporación durante los tres años anteriores, así como la documentación gráfica o de cualquier otra clase que estimen oportuno.