

B. OTROS ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección General de Trabajo

Resolución por la que se dispone la publicación del Convenio de Eficacia Limitada de la Industria Azucarera para 1993, suscrito por los representantes de la Asociación General de Fabricantes de Azúcar y de España y los de la Federación Sindical de Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos, de la Central Sindical Comisiones Obreras

Visto el texto del Convenio de Eficacia Limitada de la Industria Azucarera, para 1993, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España y por parte de los trabajadores, por los representantes de la Federación Sindical de Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos, de la Central Sindical Comisiones Obreras, remitido a esta Dirección General al objeto de su depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Resultando que el Convenio de Eficacia Limitada adoptado no tiene las características de Convenio Colectivo Estatutario, regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores;

Resultando que existen interesados desconocidos en el procedimiento, ignorándose su domicilio;

Considerando que el artículo 1.º, apartado 1, letra c), y apartado 2, del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo primero, apartado c), del Real Decreto 5/1979, de 26 de enero, que establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se haría cargo del depósito de Convenios y demás acuerdos colectivos, concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones y Organizaciones empresariales y asimismo la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito, y habida cuenta que esta Dirección General de Trabajo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto, en virtud de lo establecido al respecto en la disposición adicional segunda, 2, del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos autónomos del Departamento;

Considerando que el artículo 80, apartado 3, de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958, establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial del Estado», cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del Convenio de Eficacia Limitada de la Industria Azucarera, para 1993, suscrito por los representantes de la Asociación General de Fabricantes de Azúcar y los de la Federación Sindical de Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos, de la Central Sindical Comisiones Obreras, depositado en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Madrid, 13 de agosto de 1993.—La Directora general de Trabajo, P. D. (Orden de 16 de noviembre de 1992), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Ignacio Matia Prim.

CONVENIO DE EFICACIA LIMITADA DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

Acuerdo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio de ámbito estatal regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los empresarios y los trabajadores, regidas por la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera, aprobada por Orden de 19 de noviembre de 1975.

Afecta, por consiguiente, en cuanto a ámbito territorial, a todos los Centros de trabajo de las referidas Empresas y en el ámbito personal, a las Empresas miembros de la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España, a los trabajadores de las mismas afiliados a la Federación Sindical de CC. OO., y a todos aquellos que posteriormente se adhieran al mismo.

Acuerdo 2.º *Vigencia y duración.*—La duración del presente Convenio será de un año, y contado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1993, y se entenderá prorrogado tácitamente para cada uno de los sucesivos años, salvo que fuera denunciado por alguna de las partes que, según la legislación, estén legitimadas para ello. La parte denunciante lo deberá notificar por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio, y establecerá las materias objeto de negociación.

Acuerdo 3.º *Características generales de las retribuciones.*

3.1 Principios generales.—Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que, de derecho y de hecho, apliquen las Empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.

En el total de la remuneración de cada categoría profesional se entiende comprendido el 25 por 100 que sobre el salario base exige la Ley, como mínimo, en los trabajos con incentivo, siempre que no se supere el rendimiento normal.

3.2 Estructura de las retribuciones.—Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos salariales.

Los complementos salariales los integran:

- Los complementos personales (antigüedad, títulos, idiomas, conocimientos especiales, especialización personal fijo, etc.).
- Los complementos de puestos de trabajo (plus de penosos, tóxicos o peligrosos, nocturnidad, por puesto de trabajo, por la forma de realizar su actividad, etc.).
- Complementos por calidad o cantidad de trabajo (primas e incentivos, plus de actividad, plus de asistencia o asiduidad, plus de puntualidad, horas extraordinarias, etc.).
- Gratificaciones extraordinarias.
- Gratificaciones por participación en beneficios.
- Complementos en especie establecidos por la Ordenanza Laboral (artículo 60).

3.3 Niveles salariales.—A efectos de retribución, tomando como punto de referencia, tanto la jerarquización de la industria como la naturaleza o importancia de cada cometido, se agrupan los puestos de trabajo en los 17 niveles salariales y en las ocho líneas de especialización que se recogen en el anexo 1 al presente Convenio, y al cual hacen referencia los acuerdos posteriores al especificar la

cuantía concreta de la retribución que corresponde, por cada concepto, a cada nivel.

Si existiese algún puesto de trabajo no clasificado se asimilará a la categoría que realice trabajos de análoga naturaleza.

Acuerdo 4.º *Pagas extraordinarias.*—El personal afectado por el presente Convenio tendrá dos gratificaciones extraordinarias, una de «Vacaciones» y otra de «Navidad», que se pagarán, respectivamente antes del 15 de julio y del 15 de diciembre de cada año, de acuerdo con lo que dispone el artículo 63 de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Acuerdo 5.º *Participación en beneficios.*—Asimismo se percibirá una gratificación especial en concepto de participación en beneficios, en la cuantía y forma que se establece en el artículo 64 de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Acuerdo 6.º *Retribuciones anuales para el personal fijo.*—Para cada uno de los niveles salariales consignados en el anexo 1 se pacta para el año 1993 el salario de convenio, para el personal fijo, que figura en el anexo 2. Este salario convenio incluye los conceptos de salario base y gratificaciones pactadas (acuerdos 4 y 5).

El mencionado salario convenio se abonará en quince pagas.

El salario para Aspirante, Pinches, Aprendices y Botones se calculará multiplicando el salario del Peón, Nivel salarial 4, por el coeficiente 0,44 (nivel 1), y por el 0,61 (niveles 2 y 3).

Acuerdo 7.º *Retribuciones del personal fijo discontinuo, eventual, interino y de duración determinada.*—Al objeto de satisfacer a dicho personal sus retribuciones reglamentarias por jornada trabajada se les practicará la liquidación de sus haberes, multiplicando el número de horas trabajadas, dentro de la jornada ordinaria, por el respectivo salario-hora que para el año 1993 figura en el anexo 3. Dentro de dichos conceptos retributivos se incluyen:

- Salario base.
- Pagas pactadas (acuerdos 4 y 5).
- Domingos y festivos.
- Vacaciones.

Acuerdo 8.º *Complemento de antigüedad.*—El cálculo y aplicación del complemento de antigüedad se efectuará conforme a lo previsto en el artículo 65 de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

En el caso de trabajadores fijos discontinuos, eventuales, interinos y de duración determinada, el valor de la hora correspondiente a cada categoría será modificado a título individual, en función de la respectiva cuantía del complemento de antigüedad, a tenor de la siguiente escala:

Cuantía mensual premio	Aumento en valor hora
2.559 a 2.677	22
2.678 a 2.796	23
2.797 a 2.915	24
2.916 a 3.034	25
3.035 a 3.153	26

Y así sucesivamente, con una cadencia anterior o posterior de 119 pesetas.

Acuerdo 9.º *Plus especial para determinados trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.*—Los trabajadores que realicen actividades calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas recibirán un plus de 99 pesetas/día, durante el año 1993.

La calificación de un trabajo como tóxico, penoso o peligroso, corresponderá a la Dirección Provincial de Trabajo, que resolverá ante la falta de acuerdo entre Empresas y trabajadores, previo informe del Organismo técnico estatal correspondiente, Inspección de Trabajo o cualquier otro que estime oportuno.

Las resoluciones adoptadas por las Direcciones Provinciales de Trabajo podrán ser recurridas, en el plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo.

Acuerdo 10. Plus de nocturnidad.—Los pluses de nocturnidad pactados que regirán para el año 1993 son los que figuran en el anexo 4.

Acuerdo 11. Incentivos.—A partir de 1 de enero de 1993, los incentivos se revalorizarán en un 4,5 por 100 sobre sus valores básicos medios de 1992.

Las Empresas podrán estudiar, con la colaboración de sus respectivos Comités, la reconversión de los actuales sistemas de incentivos en otros que mediante una apreciación global de estos devengos, tanto en campaña como en reparación, permitirán la determinación real de la productividad, a efectos de lograr su optimización.

Acuerdo 12. Complementos personales.—A partir de 1 de enero de 1993, los complementos personales se incrementarán en un 4,5 por 100 sobre sus valores medios de 1992.

Acuerdo 13. Valor de las horas extraordinarias.—Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias habituales y el resto se regirán por los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por las necesidades de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos, que puedan producir evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de pérdidas de materias primas: Realización. No se computarán como horas extraordinarias a efectos de los topes legales.

2. Horas extraordinarias estructurales: Realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la normativa vigente al respecto. Se considerarán horas extraordinarias estructurales:

Las necesarias por pedido o periodo punta de producción.

Las producidas por ausencias imprevistas.

Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.

Las producidas por cambio de turno.

Las de mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción, propia o de terceros.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 1 del presente Acuerdo.

Quando, a juicio de la Empresa, sea posible conceder descansos compensatorios por las horas extraordinarias realizadas, éstas no computarán a efectos de los topes legales, cuando no se supere el cómputo anual de horas ordinarias y extraordinarias, si bien su tratamiento económico, en cualquier caso, será el previsto en el anexo 5.

El valor de la hora extraordinaria será para cada nivel el que se establece en el anexo 5, resultado del cálculo del salario base para 1993, dividido por 1.780 horas y multiplicado por 1,750.

Estos valores serán incrementados con la cantidad que resulte de multiplicar el valor horario de antigüedad que tuviese reconocido cada trabajador por el coeficiente 1,750.

Los valores expresamente pactados traen su causa del conjunto de incrementos salariales y de las condiciones convenidas en el presente Convenio.

Las horas trabajadas dentro de la jornada establecida en este Convenio, en el cómputo de los ciclos pactados, correspondientes a días festivos, serán abonadas como horas extraordinarias estructurales.

Las Direcciones de las Empresas informarán sobre la realización de horas extraordinarias en los términos previstos en la Ley.

Acuerdo 14. Dietas.—Las dietas completas a satisfacer al personal, en caso de desplazamiento a cualquier centro de trabajo distinto del suyo habitual y situado fuera de la localidad y de su domicilio, se ajustará al siguiente baremo para 1993:

Desplazamiento	Nivel salarial	Pesetas diarias
De hasta siete días inclusive ..	4 al 12	5.272
De más de siete días	4 al 12	4.194

Las dietas de los restantes niveles se regularán por sus normas de régimen interior.

Este acuerdo no será de aplicación al personal eventual de recepción, que se regirá por sus normas tradicionales de libre contratación.

Acuerdo 15. Plus de distancia.—El plus de distancia, que afectará tan sólo a un viaje de ida y otra de vuelta al día, se abonará al personal que tenga derecho a percibirlo, según la Orden de 10 de febrero de 1958, a razón de 8,60 pesetas por kilómetro o fracción superior a 500 metros del recorrido abonable.

Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto que partiendo del límite del casco de la población en que reside el trabajador, conduzca al centro o lugar de trabajo del que se descontarán los dos kilómetros iniciales, según determinan los artículos 2 y 3 de la citada Orden.

En el supuesto de que existan medios de transporte público compatibles con el horario del trabajador, se le abonará caso de utilizarlo, el importe del billete, en su valor de ida y vuelta, correspondiente al trayecto comprendido entre el límite del casco de la población en que reside el trabajador y la población donde está ubicado el centro de trabajo, descontando del importe de dicho billete lo correspondiente a los dos kilómetros que se citan en el párrafo anterior.

En todo caso, en esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Acuerdo 16. Jornada de trabajo.—1. La jornada de trabajo efectivo será como máximo de 1.780 horas anuales en 1993, correspondiente a una jornada semanal promedio de cuarenta horas. El exceso sobre la jornada semanal promedio de cuarenta horas será compensada colectivamente con puentes que se puedan autorizar o bien por acumulación a las vacaciones anuales, o bien por licencias retribuidas.

En el periodo de campaña la jornada laboral ordinaria será de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo y en intercampaña de cuarenta horas semanales. Al objeto de cumplir lo dispuesto en el párrafo primero, por cada hora ordinaria trabajada en campaña por encima de las cuarenta horas se otorgará una hora de descanso compensatorio en intercampaña.

2. Con independencia de lo expuesto en el punto anterior, por cada hora ordinaria de trabajo realizada en campaña por encima de las cuarenta horas semanales, las Empresas otorgarán cuarenta y cinco minutos de descanso adicional en intercampaña y un complemento en metálico equivalente a media hora calculada sobre los precios de los módulos pactados (columna segunda del anexo 5) para determinar los valores de las horas extraordinarias, pero sin recargo alguno.

3. El tiempo de descanso compensatorio y adicional, reducido a jornada de ocho horas, se disfrutará por los trabajadores fijos, en el periodo de intercampaña, como descanso retribuido. Se disfrutará colectivamente, coincidiendo con los puentes que puedan concederse o acumularse a vacaciones,

e individualmente, a petición del trabajador, en ambos casos sin perjuicio de las necesidades del servicio.

4. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales tendrán la jornada semanal, en campaña y en intercampaña, que figura en el punto 16.1. Los eventuales que trabajen en campaña cobrarán semanalmente por cuarenta horas ordinarias, para, posteriormente, tener derecho, por cada hora ordinaria trabajada en exceso sobre las cuarenta horas semanales, a un descanso remunerado, a salario/hora ordinario, de hora y cuarenta y cinco minutos, una vez finalizada la campaña. Asimismo, las Empresas abonarán un complemento metálico equivalente a media hora por cada hora ordinaria de exceso sobre las cuarenta, calculado sobre los precios de los módulos pactados (columna segunda del anexo 5), para determinar los valores de las horas extraordinarias, pero sin recargo alguno.

5. Se mantendrán la jornada de trabajo y el régimen de horario que tengan establecidos las Empresas con carácter normal a la entrada en vigor de este Convenio, siempre que no sea superior a la pactada.

6. En los turnos continuados de campaña, el trabajador permanecerá en su puesto de trabajo hasta su sustitución, por un tiempo máximo de dos horas.

7. Con la finalidad de reducir el número de horas extraordinarias durante la época de campaña y para los trabajos a turno, las Empresas podrán establecer sistemas de trabajo que, a través de ciclos de veintiocho días, permitan la obtención de promedios semanales de cuarenta y dos horas, con el descanso compensatorio correspondiente a dicho ciclo y no excediendo de nueve el número máximo de horas de trabajo diario. El calendario acomodado a estos fines será dado a conocer, como mínimo, un mes antes del inicio de la campaña, a los representantes legales de los trabajadores.

Acuerdo 17. Vacaciones.—El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales ininterrumpidos para todos los trabajadores. Las condiciones para la concesión de las vacaciones del personal se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 77 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

No obstante lo indicado anteriormente, por necesidades de organización, las Empresas podrán cerrar sus centros de trabajo hasta un máximo de veintiséis días, en el periodo comprendido entre el mes siguiente a la finalización de la campaña y el mes y medio anterior a su comienzo. En este supuesto, los trabajadores deberán disfrutar del periodo vacacional en el espacio de tiempo en que el centro de trabajo permanezca cerrado y el resto, en su caso, en periodo ininterrumpido, de acuerdo con las necesidades del servicio. En el supuesto contemplado de cierre del centro de trabajo se adoptarán las medidas pertinentes para que queden garantizados los servicios más perentorios del mismo.

En fábricas situadas en zonas distintas a la del sur, el periodo para el disfrute de vacaciones colectivas en el supuesto de cierre del centro de trabajo deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

En las fábricas de la zona sur, las vacaciones se seguirán disfrutando de la forma tradicional, si bien las Empresas podrán acordar con los Comités respectivos el cierre del centro de trabajo para el disfrute colectivo de vacaciones, por el periodo que se determine, de acuerdo con las circunstancias específicas de cada centro.

En los centros de trabajo de campañas de producción superiores a cinco meses al año y en las oficinas centrales se aplicarán las normas tradicionales que rigen para la concesión y disfrute de las vacaciones, todo ello de acuerdo con los criterios fijados en la Ordenanza Laboral.

Acuerdo 18. Equipamiento mínimo.—Las Empresas facilitarán a los trabajadores, como mínimo, las siguientes prendas de trabajo:

Eventuales, al inicio de la campaña (no administrativos): Un mono o buzo cada año.

Eventuales (administrativos): Cazadora y pantalón cada dos años.

Fijos: Dos cazadoras y dos pantalones de invierno en el primer año y una cazadora y un pantalón de verano en el segundo año, para la zona norte, y para la zona sur, dos cazadoras y dos pantalones de verano en el primer año y una cazadora y un pantalón de invierno para el segundo año.

Al personal femenino fijo se le proveerá de dos batas el primer año y de una el segundo. Al personal femenino eventual se le dará una bata cada dos años.

No obstante en los centros de trabajo en que, por uso o costumbre se conceda un equipamiento distinto al señalado, se mantendrá aquél.

Las Empresas quedan obligadas a facilitar a su personal, en aquellos trabajos que lo requieran, calzado de seguridad adaptado a prevenir los riesgos que se determinan en el artículo 148 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Acuerdo 19. *Ayuda a deficientes.*—Los trabajadores fijos con hijo o hijos subnormales a su cargo percibirán excepcionalmente, por el periodo de vigencia de este Convenio, por cada uno de ellos, una ayuda asistencial con cargo a las Empresas, consistente en 161.772 pesetas al año, distribuidas en doce mensualidades de 13.481 pesetas. Para poder recibir esta ayuda será necesario que los trabajadores afectados acrediten ser beneficiarios del Instituto Nacional de la Seguridad Social por dicha circunstancia. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales percibirán esta ayuda en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Acuerdo 20. *Productividad y absentismo.*—Las partes, ante la grave situación económica por la que atraviesa la economía española y, en concreto, el sector azucarero, consideran necesario aunar esfuerzos de cara a garantizar la competitividad necesaria que asegure la supervivencia del sector y el adecuado desarrollo social a los trabajadores.

Para ello, entienden que es preciso sentar las bases de colaboración que permitan poner en relación las necesidades organizativas y productivas de las Empresas con la garantía de los derechos individuales y colectivos establecidos legal y contractualmente. Esta colaboración debe centrarse, fundamentalmente, en los siguientes aspectos:

1. Productividad:

a) *Jornada:* Con el fin de optimizar los recursos de los distintos centros de trabajo se estudiará y negociará la posibilidad de que, en el periodo de campaña, la jornada semanal ordinaria pueda ser entre cuarenta y dos y cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

Excepcionalmente se negociará la posibilidad de jornadas reducidas en aquellos puestos en los que la organización del trabajo permita.

b) *Movilidad funcional y geográfica:* Reconociendo la necesidad de las Empresas de fomentar la polivalencia de los trabajadores y de facilitar posibilidades de recolocación y promoción de los mismos ante posibles vacantes que se produzcan, cierres de centros o necesidades de servicio, la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, se comprometen a negociar la política de movilidad geográfica y funcional—temporal o definitiva— así como la política formativa que garantice el pleno desarrollo profesional de los trabajadores.

Con independencia de lo anteriormente indicado se acuerdan las siguientes medidas:

«Los puestos de confianza o libre designación de la Empresa (16 y 17) llevarán implícita la obligación de aceptar el traslado de centro de trabajo si la Empresa lo exige por razones de servicio y dentro de las condiciones generales pactadas en el seno de cada Empresa y de las legalmente establecidas».

Dentro de las negociaciones que tendrán lugar para establecer el Convenio general y en concreto cuando se trate de clasificación del personal, se tenderá a que las actividades a realizar por el trabajador sean las correspondientes a cualquiera de los puestos de trabajo encuadrados en el nuevo grupo profesio-

sional al que pertenezca, de tal modo que ello no redunde en perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

2. *Absentismo.*—Considerando ambas partes el absentismo como un factor que redunda muy negativamente en la competitividad de cada centro se comprometen a colaborar de forma conjunta en la vigilancia de aquellos casos de absentismo laboral que no se apoyen en causas suficientemente justificadas o en los que se aprecie la existencia de posible fraude.

Acuerdo 21. *Racionalización de las nóminas.*—Dada la dispersión de los Centros de Trabajo de las Empresas, y con el fin de conseguir la mayor eficacia posible en la elaboración mecanizada de las nóminas y pagos de haberes del personal, las Empresas podrán computar los conceptos retributivos variables por periodos mensuales de vencimiento distinto al mes natural y practicar la liquidación al final del mismo, o bien computar dichos conceptos en el mes natural, practicándose la liquidación de los mismos en fecha distinta a la finalización del mes, pudiendo percibir anticipos a cuenta de los mismos. En todo caso, los conceptos retributivos fijos se computarán por meses naturales.

Acuerdo 22. *Cláusula de garantía.*—En el caso de que existiese algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establecen en el presente Convenio serán respetadas dichas condiciones manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes también personalmente les afecte.

Acuerdo 23. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios Colectivos por imperativo legal, contencioso o administrativo, por contrato individual o por decisión unilateral de las Empresas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel total alcanzado por Convenio y sólo en lo que excedan al referido nivel. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan.

Acuerdo 24. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio únicamente son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Por lo tanto, si la jurisdicción laboral competente no aprobase alguna norma del mismo y con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será declarado ineficaz en su totalidad, y examinado de nuevo por la Comisión Negociadora. En tal caso, el Convenio no entrará en vigor hasta tanto no se adopten nuevos acuerdos de modificación o ratificación.

Asimismo, la Comisión Interpretativa, prevista en el acuerdo 49, procederá a examinar las modificaciones a introducir en su texto, en el supuesto de que futura disposición legal modifique total o parcialmente alguna de las normas pactadas. Los acuerdos que adopte por unanimidad la Comisión Interpretativa se incorporarán al Convenio, y si tal unanimidad no se lograse, será convocada la Comisión Negociadora del Convenio.

Acuerdo 25. *Ordenanza Laboral.*—La Comisión Deliberadora del Convenio delega en la Comisión Interpretativa para que, a lo largo de la vigencia del mismo, negocie un texto de Convenio Básico del Sector, que derogue la actual Ordenanza, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones a partir de octubre de 1993. En el contexto de estas negociaciones se establecerán los oportunos acuerdos que conduzcan a la mejora de la productividad y competitividad del sector. También se estudiarán los asuntos relativos a salud laboral y organización del trabajo.

Acuerdo 26. Los representantes de los trabajadores, así como los trabajadores mayores de cincuenta y ocho años, no podrán ser trasladados de

su Centro de trabajo, salvo aceptación voluntaria.

Acuerdo 27. *Jubilación.*—Las Empresas concederán un complemento económico de la cuantía que se señala en este acuerdo a los trabajadores fijos que cumplan o hayan cumplido la edad de sesenta y cinco años y durante la vigencia del Convenio soliciten su jubilación de la Mutualidad Laboral, en el plazo de seis meses, contado a partir del día en que se alcance la citada edad.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior que no soliciten la jubilación en el plazo indicado, se entenderá que renuncian al citado complemento económico y, en consecuencia, no tendrán más derechos que los que les concedan las normas vigentes sobre Seguridad Social.

No obstante, las Empresas podrán pedir y el trabajador aceptar la continuidad de la relación laboral, sin pérdida de dicho complemento.

La cuantía del complemento de jubilación, a cargo de las Empresas, que percibirán los trabajadores comprendidos en el párrafo 1 de este Acuerdo será del tenor siguiente:

Nivel salarial	Complemento económico a cargo de la Empresa	
	Cantidad mensual — Pesetas	Cantidad anual — Pesetas
4	900	12.600
5	1.000	14.000
6	1.300	18.200
7	1.400	19.600
8	1.750	24.500
9, 10 y 11	2.000	28.000
12	2.500	35.000
13 y 14	3.000	42.000
15	4.000	56.000
16	6.000	84.000
17	8.000	112.000

El beneficio previsto en el párrafo 1 se hará extensivo a quienes, teniendo diez años de servicio, sean declarados por la Mutualidad Laboral pensionistas de invalidez permanente absoluta o total siempre que cause baja en la Empresa.

Las Empresas concederán el mencionado complemento económico al personal que obtenga la jubilación anticipada a partir de los sesenta años de edad.

No obstante, durante la vigencia del presente Convenio, aquellos trabajadores que se jubilen podrán optar por acogerse al sistema establecido en los párrafos anteriores o por percibir de una sola vez, en sustitución de este complemento económico por jubilación, las siguientes cantidades:

Niveles 4 a 11: 280.000 pesetas.
Nivel 12: 350.000 pesetas.
Niveles 13 y 14: 420.000 pesetas.
Nivel 15: 560.000 pesetas.
Nivel 16: 840.000 pesetas.
Nivel 17: 1.120.000 pesetas.

Acuerdo 28. *Seguro de vida colectivo.*—En el transcurso del año, todas las Empresas del sector mantendrán un seguro de vida colectivo para sus trabajadores fijos en activo y por el periodo en el que permanezcan en tal situación, siendo el capital mínimo asegurado por trabajador de 1.000.000 de pesetas. En la implantación o modificación del seguro de vida será oído previamente el Comité Central de Empresa o de Grupo de Empresas o, en su defecto, el Comité de Empresa.

Acuerdo 29. *Permiso por maternidad.*—La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El periodo posnatal será en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en

dos fracciones, cuando la destinan a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada legal de trabajo en una hora, con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulen la excedencia voluntaria.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá incorporarse a su puesto de trabajo o de similar categoría, en caso de que no exista vacante, siempre que lo solicite con un mes de antelación.

Con independencia de lo anterior, se estará a lo regulado conforme a la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad.

Acuerdo 30. Asistencia sanitaria.—La asistencia sanitaria, a nivel de ATS, deberá ser efectiva, en las fábricas azucareras, durante las veinticuatro horas del día, en tiempo de campaña.

Acuerdo 31. Clasificación de personal.—La clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio será la establecida en los artículos 19 a 25, ambos inclusive, de la Ordenanza Laboral, con las definiciones y modificaciones que se indican:

a) Grupo 3.º Personal administrativo. Oficial de oficina de tercera especial.—Se establece para encuadrar a los Listeros y Guardas de almacén que actualmente están clasificados en el nivel salarial 9.

Esta categoría se define igual que la de Oficial de oficina de segunda, pero sin alcanzar los conocimientos y perfección en el trabajo de éste.

De Oficial de oficina de tercera a Oficial de oficina de tercera especial se ascenderá una vacante por antigüedad y otra por concurso-oposición, entre Oficiales de oficina de tercera y Auxiliares de oficina de primera.

b) Grupo 4.º Personal de cultivos.—Los Oficiales de cultivos se subdividen en las categorías de segunda y primera. Serán Oficiales de cultivo de segunda los que realicen aquellos trabajos definidos en la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Serán Oficiales de cultivos de primera los que, procediendo de Oficiales de cultivo de segunda y con los conocimientos profesionales necesarios, realicen además de los trabajos propios de ésta, otros específicos, de Inspector de cultivo, siendo indispensable que los hayan ejercido, por lo menos, en tres campañas consecutivas.

c) Grupo 5.º Personal técnico:

Promotor de ventas.—Será el empleado que, con los conocimientos adecuados sobre técnicas de ventas, esté encargado de la gestión y promoción de ventas de uno o más productos en una zona comercial determinada, a las órdenes directas del Inspector o Delegado de ventas.

Segundo Contramaestre.—Será el operario que, a las órdenes inmediatas del Contramaestre y condiciones y conocimientos análogos, colabora en la realización de los trabajos propios de éste, sustituyéndole en sus funciones durante sus ausencias.

Este cargo será previsto por concurso-oposición entre Vigilantes de fabricación, Cocederos, Oficiales de primera especializados y Oficiales de primera.

A efectos de simplificación administrativa, las categorías profesionales correspondientes al personal técnico, quedarán comprendidas en las siguientes denominaciones, sin que ello altere cuanto sobre promociones y ascensos del personal previene la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Auxiliar técnico.—Comprende a: Auxiliar de laboratorio, Perforista, Verificador, Clasificador, Calador y Auxiliar de organización.

Oficial técnico de segunda.—Comprende a: Controlador de segunda de proceso de datos, Operador y Técnico de organización de segunda.

Oficial técnico de primera.—Comprende a: Controlador de primera de proceso de datos, Programador y Técnico de organización de primera.

Jefe técnico de segunda.—Comprende a: Analista programador de segunda, Jefe de oficina técnica de segunda, Jefe de organización de segunda y Jefe de explotación de segunda.

Jefe técnico de primera.—Comprende a: Jefe de organización de primera, Analista programador de primera, Jefe de oficina técnica de primera y Jefe de explotación de primera.

El personal administrativo y técnico de oficinas centrales y fábricas comprendido en los artículos 22 y 24 de la vigente Ordenanza Laboral se refunde en el anexo 1.

El «Cuadro de niveles salariales» supone clasificaciones mínimas, por lo que cualquiera de los cometidos en ella detallados puede ser objeto de superior clasificación.

Acuerdo 32. Normas complementarias sobre clasificación de personal.—1. Capataz de patio.—El personal que ostente la categoría de Capataz de patio conservará a título personal la misma denominación y nivel, declarándose a extinguir esta categoría.

2. Auxiliares de oficina de segunda y primera.—Los Auxiliares de segunda y primera de oficinas ascenderán a Auxiliares de primera y Oficial de oficina de tercera, respectivamente, a los cinco años de antigüedad en la categoría. Para aquellos que procedan de la categoría de Aspirante, el ascenso a Oficial de oficina de tercera tendrá lugar al cumplir los diez años de servicios desde su ingreso en la Empresa.

3. Oficiales de oficina de tercera.—Los actuales Guardas de almacén y asimilados que figuraban en el nivel salarial 8-F quedan clasificados como Oficiales de tercera, nivel 8-E.

4. Oficiales de oficina de tercera especial.—Los actuales Listeros y los que, ostentando la categoría de Guarda de almacén, se hallen clasificados en el antiguo nivel salarial 9-F quedarán clasificados como Oficiales de tercera especial, nivel 9-E.

El ascenso de Oficial de tercera especial a Oficial de segunda se efectuará cubriendo una vacante por antigüedad y otra por concurso-oposición entre Oficiales de tercera especial y Oficiales de tercera.

5. Cajero.—Los actuales Cajeros se denominarán Oficiales de segunda, clasificándose en el nivel 10-E.

6. Oficiales de administración.—Los actuales Oficiales de administración serán clasificados como Oficiales de primera, nivel salarial 11-E.

7. Racionalizadores de segunda y primera.—Los actuales Racionalizadores de segunda y primera serán clasificados como Técnicos de organización de segunda y primera, niveles 10-G y 11-G, respectivamente.

8. Jefe de racionalización.—Los actuales Jefes de racionalización serán clasificados como Jefes de organización de segunda, nivel salarial 12-G.

9. Técnicos químicos no titulados.—Los actuales Químicos no titulados se clasificarán como Oficial técnico de primera, nivel salarial 11-G. Esta categoría se conservará a título personal y se declara a extinguir.

10. Profesores de EGB, ATS y asimilados.—Corresponderá asignarles como categoría profesional de ingreso la de Técnico titulado de grado medio C, nivel salarial 11-H.

11. Ingenieros técnicos, industriales y agrícolas.—Los Peritos industriales y agrícolas o Ingenieros

técnicos ingresarán como Técnicos titulados de grado medio, nivel C, nivel salarial 11-H.

12. Licenciados.—Los actuales Licenciados serán clasificados como Técnicos titulados superiores, nivel C, nivel salarial 14-H.

13. Ingenieros.—Los Ingenieros superiores ingresarán como Técnicos titulados de grado superior, nivel C, nivel salarial 14-H.

Acuerdo 33. Periodo de prueba.—La admisión del personal fijo se considera provisional durante un periodo de prueba de más o menos duración, según la índole de la labor a realizar, y que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Obreros no cualificados, una semana.
Especializados y profesionales, un mes.
Subalternos, un mes.
Técnicos y Administrativos, un mes.
Titulados, seis meses.

Durante este periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Acuerdo 34. Contratación de personal interino.—1. La contratación de este personal interino se hará necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador al que sustituye y las causas que motivan la sustitución. La duración de este contrato de trabajo vendrá determinada por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo.

2. Este personal percibirá, a la extinción de su contrato, una indemnización equivalente a un mes de su salario base por un año de servicio prestado o la parte proporcional al tiempo realmente trabajado, salvo en el caso de adquirir la condición de fijo.

Acuerdo 35. Muerte del trabajador.—En caso de fallecimiento de un trabajador, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, la Empresa abonará a la viuda, hijos o herederos que con él convivían, el importe de dos mensualidades completas. En el supuesto de que el trabajador fallecido fuera titular de familia numerosa, con hijos menores a su cargo, esta indemnización se elevará a cuatro mensualidades.

Las indemnizaciones anteriormente indicadas se considerarán como mínimas, y pueden ser compensadas con otras de mayor cuantía que puedan conceder las Empresas.

Acuerdo 36. Permisos retribuidos.—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes:

Por matrimonio del trabajador: Quince días naturales ininterrumpidos. Para el supuesto en que el trabajador tuviera reconocido derecho a sólo veintidós días de vacaciones, su licencia por matrimonio será también de quince días naturales ininterrumpidos.

Esta licencia podrá ampliarse, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita, hasta completar treinta días, si bien esta ampliación no tendrá carácter de licencia retribuida.

Por boda de un hijo, hermano o padres: Un día de permiso.

Por fallecimiento del cónyuge o hijos no emancipados: Cinco días naturales.

Por fallecimiento de hijo emancipado, padre o madre de alguno de los cónyuges, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos y sobrinos carnales: Tres días, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador necesite desplazamientos al efecto.

Por alumbramiento de esposa: Tres días, que podrán ampliarse hasta tres días más si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento al efecto fuera de su localidad de residencia.

Por enfermedad grave del cónyuge, con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor: Cinco días, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día y por los que dure la enfer-

medad, con reincorporación inmediata al desaparecer la causa que lo motivó.

Por enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor de hijos y padres políticos o hermanos, incluidos los hermanos políticos: Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la localidad de su domicilio habitual.

Por intervención quirúrgica menor del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos y hermanos que convivan con el trabajador: Un día.

Por traslado de domicilio: Dos días.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

En todos los casos se exigirá justificante que acredite, fehacientemente, el motivo de la ausencia. A los efectos de lo establecido en este acuerdo se entenderá por «distinta localidad» aquella que diste del domicilio del trabajador más de 150 kilómetros; los días de permiso serán siempre naturales, y la interpretación de los conceptos «intervención quirúrgica mayor» y «menor» se hará en función de la necesidad o no, respectivamente, del internamiento en clínica que sea superior o no a cuarenta y ocho horas.

Acuerdo 37. Licencias por estudios.—La Empresa que tenga a su servicio trabajadores que realicen estudios en Centros de Enseñanza oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de lo dispuesto en la Ley General de Educación, otorgará a los mismos, con derecho a retribución, los permisos necesarios por el tiempo indispensable, debidamente justificado, para concurrir a exámenes parciales y finales.

Igualmente, los trabajadores que realicen estudios en los Centros mencionados podrán optar a una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente, sin que ello suponga alteración ni disminución de sus derechos laborales.

Acuerdo 38. Excedencias.—1. Excedencia voluntaria.—El trabajador con una antigüedad en la Empresa, al menos, de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo, al menos, de cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa ni se computará a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en Empresa similar o que implique concurrencia. En caso de incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos. La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, con obligación de su aceptación con todos sus derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, o de inferior categoría hasta que ésta se produzca.

En los puestos de libre designación de la Empresa, ésta determinará si a su reingreso el trabajador vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o si se le adjudica, con carácter definitivo, otro distinto, respetándole los derechos económicos en metálico que tuviera adquiridos.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días de su presentación, atendándose dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

En ningún caso el número de excedentes podrá rebasar el 5 por 100 de la plantilla de cada Centro de trabajo, computándose las fracciones por unidad. En Empresas de hasta 50 trabajadores podrán acogerse, como máximo, a la excedencia tres trabajadores.

2. Excedencia forzosa.—La Dirección de la Empresa o Centro de trabajo deberá conceder excedencia forzosa a su personal cuando sea solicitada por la autoridad competente y por escrito, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical, y durará todo el tiempo que dure el periodo de desempeño de aquél, con incorporación inmediata, avisando con un mes de antelación.

Acuerdo 39. Servicio militar.—Los trabajadores que se incorporen al servicio militar tendrán reservado su puesto de trabajo y deberán reincorporarse a la Empresa en el plazo de dos meses, a contar desde la fecha de licenciamiento. En caso de permiso oficial, la Empresa deberá admitirlo a trabajar, siempre que el permiso concedido sea de quince días como mínimo.

Los trabajadores, una vez incorporados definitivamente a sus puestos de trabajo, tendrán derecho a percibir íntegramente, la totalidad de las pagas extraordinarias en su vencimiento.

Los derechos de los trabajadores que realicen la prestación social sustitutoria, cuando la Ley reconozca esta institución, se regularán por las Leyes específicas, como ocurre en la actualidad con la Ley 48/1984.

Acuerdo 40. Comisiones de servicio.—Se denominan comisiones de servicio los desplazamientos que con carácter circunstancial puedan las Empresas ordenar a su personal, como consecuencia de necesidades del servicio o de la organización del trabajo, a otros Centros de trabajo distintos del suyo habitual, debiendo avisar con ocho días de anticipación al trabajador afectado, salvo casos de urgencia que requieran el desplazamiento inmediato.

En el supuesto de oposición por parte del trabajador al desplazamiento, alegando justa causa, podrá la Empresa recabar de la autoridad laboral la decisión al respecto.

Estos desplazamientos no podrán exceder nunca, en circunstancias normales, de la duración de una campaña o de tres meses, dentro de los últimos doce meses, salvo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, y serán comunicados previamente al Comité de Empresa.

Durante la duración de las comisiones de servicio, los trabajadores desplazados conservarán su categoría profesional y todas las condiciones que tengan concedidas «ad personam», así como cualesquiera otras que, con carácter general, estén establecidas en el Centro de destino (régimen de trabajo, jornada, prima, retribuciones voluntarias de carácter general, etcétera).

Para desplazar en comisión de servicio a trabajadores miembros del Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores será preciso el acuerdo previo de los mismos, dando conocimiento de ello al Comité del Centro de trabajo o Delegados de los trabajadores.

No podrán ser desplazados los menores de dieciocho años y aquellas personas con notoria disminución física por motivos de enfermedad o accidente.

En los desplazamientos que efectúe el personal como consecuencia de los párrafos anteriores, las Empresas abonarán, además de los gastos de locomoción, las dietas correspondientes en la cuantía que se señalan anteriormente.

Como complemento de dieta, el personal desplazado en comisión de servicio tendrá derecho a un día de permiso retribuido por cada quince días naturales consecutivos. Estos días de permiso retribuido serán acumulables entre sí, pero no podrán disfrutarse en periodo de campaña, aplazándose, en este supuesto, para su ulterior disfrute. También podrán ser acumulados al periodo de vacaciones anuales.

Acuerdo 41. Premios.—Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establecerá los correspondientes premios, que serán otorgados individualmente o por grupos.

Las Empresas establecerán el procedimiento, cuantía y condiciones de los premios a otorgar, que podrán consistir en sobresueldo, cantidades alzadas

en metálico y ampliación del periodo de vacaciones.

Acuerdo 42. Suministros en especies.—1. Las Empresas suministrarán gratuitamente a los trabajadores fijos, 44 kilogramos de azúcar al año, y a los eventuales una cantidad proporcional a la anterior, según el tiempo trabajado.

2. Las Empresas facilitarán 12 kilogramos de azúcar anuales por cada uno de los familiares que convivan con los trabajadores fijos y 6 en las mismas circunstancias a los obreros eventuales de campaña al precio de fábrica y siempre que las disposiciones no se opongan a ello.

Acuerdo 43. Complemento en caso de accidente de trabajo.—Los trabajadores que sufran un accidente laboral percibirán con cargo a la Empresa un complemento indemnizatorio por cada día natural según el nivel retributivo en el que estén encuadrados y por los importes siguientes:

Niveles	Pesetas/día
4	1.007
5	1.048
6	1.093
7	1.138
8	1.177
9	1.221
10	1.283
11	1.348
12	1.443
13	1.571
14	1.705
15	1.841
16	2.108
17	2.446

Este complemento indemnizatorio se abonará sólo cuando, producido el accidente de trabajo, se dé alguna de las siguientes condiciones:

a) Que el accidente haya producido al trabajador lesiones, graves o muy graves, que requieran intervención quirúrgica o una fractura ósea. En estos casos, el complemento indemnizatorio se abonará desde el primer día y hasta que termine la situación de incapacidad laboral transitoria o se produzca su baja, temporal o definitiva, en la Empresa por la interrupción o finalización del contrato. La rehabilitación del contrato conllevará la reanudación del complemento indemnizatorio aquí pactado.

b) Que el accidente de trabajo origine lesiones que tarden en curar más de veintinueve días. Constatada esta duración, el complemento indemnizatorio se abonará retroactivamente desde el primer día de la baja, según el parte dado por los servicios médicos correspondientes, y hasta que termine la situación de incapacidad laboral transitoria o se produzca su baja, temporal o definitiva, en la Empresa por la interrupción o finalización del contrato. La rehabilitación del contrato conllevará la reanudación del complemento indemnizatorio aquí pactado.

En los demás supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria a causa de accidente de trabajo, no previstos en los apartados a) y b) anteriores, no procederá el abono de complemento indemnizatorio alguno con cargo a la Empresa, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Aquellos trabajadores que vinieran recibiendo cualquier clase de complemento indemnizatorio, incluso el abono sin descuento de las pagas extras durante o por causa de incapacidad laboral transitoria, que sean superiores o más extensos que los establecidos, estarán a las condiciones particularmente convenientes, sin que en ningún caso puedan exigir la acumulación de lo establecido en esta cláusula del Convenio a lo que vinieran recibiendo, a fin de evitar la duplicidad total o parcial de pago. Cuando los citados complementos indemnizatorios fueran inferiores a los ahora pactados, serán sustituidos por el régimen establecido en este Convenio.

Acuerdo 44. Acción sindical.—1. La acción sindical en la Empresa se regulará por lo dispuesto en la Ley y en las disposiciones legales que la desarrollan.

2. En los centros de trabajo que se solicite la recaudación de la cuota sindical, ésta se llevará a efecto con independencia del número de trabajadores que tenga dicho centro.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

3. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

4. La designación de Delegados Sindicales se realizará por grupos de Empresas, según el número establecido por la Ley y con derecho a participar en las reuniones de los Comités Intercentros con las mismas facultades que el resto de sus miembros.

Acuerdo 45. *De los Comités de Empresa.*—1. Funciones.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la función, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

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

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

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun 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.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

d) El crédito de horas mensuales retribuidas, para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, se fija en treinta horas y podrán ser acumulables anualmente por Sindicato y Grupo de Empresas en un Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical de cada uno de los Sindicatos más representativos, siempre que la Empresa Grupo de Empresas no alcance más de 1.000 trabajadores, hasta un máximo de dos cuando el número de trabajadores en la Empresa o Grupo de Empresas esté entre 1.000 y 2.000 trabajadores y hasta un máximo de tres cuando rebase los 2.000 trabajadores. Los pactos que sobre este particular tengan establecidos individualmente las Empresas serán mantenidos. El Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical en quien se acumulen las horas de crédito podrán quedar relevados de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración y con los límites establecidos anteriormente.

La forma de llevar a efecto esta posible acumulación anual de horas será notificada por escrito a la Dirección de Personal de la Empresa o Grupo

de Empresas y al Director del Centro o Centros de trabajo afectados por aquellos trabajadores que deseen hacer uso del derecho reconocido, debiendo mediar un preaviso no inferior a quince días para notificar el nombre de la persona o personas sobre las que recaen la acumulación, el número de horas a acumular y el nombre o nombres de los cedentes.

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

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras Entidades.

Acuerdo 46. *Reuniones del Comité de Empresa con la Dirección.*—La Dirección del Centro de trabajo se reunirá con el Comité de Empresa una vez al mes. La convocatoria de la reunión y el orden del día de los temas o asuntos a tratar se establecerán con una antelación mínima de una semana.

Acuerdo 47. *Comité Intercentros.*—El Comité Intercentros, de Empresa o Grupo de Empresas se compondrá de un máximo de 13 miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y por estos mismos, con la proporcionalidad resultante en las últimas elecciones sindicales.

Los Comités Intercentros podrán disolverse por decisión de la mitad más uno de sus miembros.

Sus funciones serán las reconocidas a los Comités de Empresa en aquellas materias que afecten a la generalidad de los Centros de trabajo de cada Empresa o grupo.

Este Comité se reunirá con los representantes de la Empresa o Grupo de Empresas dos veces al año, como mínimo, fijándose, de mutuo acuerdo, el calendario y orden del día de dichas reuniones.

Acuerdo 48. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Acuerdo 49. *Comisión Interpretativa del Convenio.*—Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Los acuerdos a que se lleguen en las Comisiones Paritarias en cuestiones de carácter general, se considerarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

La Comisión estará compuesta por cinco representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y por cinco representantes de la Asociación empresarial firmantes del mismo. Los Sindicatos tendrán en dicha Comisión la cuota de representación que ostentan en la Comisión Deliberadora.

Reglamento de funcionamiento

a) Presidencia.—La Comisión estará presidida por persona ajena a ambos sectores y podrá ser designada por los mismos o por la autoridad laboral que corresponda.

b) Reuniones.—La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso del apartado c), cada tres meses.

c) Convocatoria.—La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.

d) Quórum-Asesores.—Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

e) Validez de los acuerdos.—Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. De cada reunión se levantará acta.

Acuerdo 50. *Plus de domingos*.—El personal que trabaje en jornada normal ordinaria durante el domingo percibirá un plus de 227 pesetas por hora efectivamente trabajada en dicha circunstancia.

ACUERDO ADICIONAL

Las Empresas que vengán abonando habitualmente a su personal fijo una paga más de las tradicionales en la industria azucarera, no condicionada en su percepción a requisito alguno, la mantendrán de la misma forma.

ACUERDOS TRANSITORIOS

1. Las Empresas liquidarán, con efecto retroactivo desde 1 de enero de 1993, los atrasos que correspondan al personal fijo, fijo discontinuo y eventual, tanto si están en activo, como si han cesado en su actividad.

2. En las Empresas que se viniesen satisfaciendo complementos salariales en concepto de reajuste por masa salarial, éstos se considerarán consolidados e incrementados al igual que los restantes conceptos retributivos.

3. *Complemento salarial por el buen fin de la campaña o campañas*.—El desarrollo habitual de la campaña o campañas iniciadas durante 1993, al margen de los problemas climáticos o industriales que puedan producirse, y con el resultado económico positivo darán derecho a los trabajadores a la percepción de un complemento salarial único por un importe total de 43.000 pesetas, en proporción al tiempo de prestación de servicios durante el año 1993. Este importe será hecho efectivo antes del 31 de diciembre de 1993.

Comisión de formación.—Se constituirá una Comisión Mixta de carácter paritario a la que se le asignará el estudio futuro de las necesidades futuras de formación del personal del sector.

Las Empresas destinarán el 0,5 por 100 de su masa salarial bruta a la formación profesional, si bien la facultad para planificar, desarrollar y controlar los planes de formación corresponderá a la Dirección de las Empresas.

ACUERDO FINAL

Para todo lo no previsto en el presente Convenio de eficacia limitada regirá como derecho supletorio la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Azucarera de 19 de noviembre de 1975 y demás disposiciones legales de carácter general.

Madrid, 6 de agosto de 1993.—43.174-E.

ANEXO 1

Categorías profesionales	Escalón
<i>Grupo I. Mano de obra ordinaria</i>	
Pinche de dieciséis años	2
Pinche de diecisiete años	3
Peón	4
Muestrero y Vigilante tierra	5

Categorías profesionales	Escalón
Obreros especializados:	
Estuchadora de segunda	4
Ayudante de departamento y Estuchadora de primera	5
Encargado de segunda	6
Encargado de primera	7
Cocedor	9
Profesionales de oficio:	
Aprendiz de primer año	1
Aprendiz de segundo año	2
Aprendiz de tercer año	3
Oficial de tercera	6
Oficial de segunda	7
Oficial de primera	8
Oficial especializado	9
<i>Grupo II. Subalternos</i>	
Botones de dieciséis años	2
Botones de diecisiete años	3
Ordenanzas, Portero, Guarda, Mozo almacén	5
Cobrador	6
Conserje	7
<i>Grupo III. Administrativos</i>	
Aspirante de dieciséis años	2
Aspirante de diecisiete años	3
Telefonista de segunda	5
Auxiliar de oficina de segunda	6
Telefonista de primera y/o Operadora de télex, Auxiliar de primera	7
Oficial de tercera	8
Oficial de tercera especial	9
Oficial de segunda	10
Oficial de primera	11
Administrador fábrica, Jefe administración en oficinas centrales	12
Jefe de administración de primera en oficinas centrales	13
Jefe de servicios en oficinas centrales	14
<i>Grupo IV. Cultivos</i>	
Pesador	6
Agente receptor	8
Oficial de segunda de cultivos	10
Inspector de cultivos, Oficial de primera de cultivos	11
Jefe de cultivos	12
<i>Grupo V. Técnicos</i>	
Técnicos	7
Delineante de segunda, Promotor de ventas, Controlador de laboratorio ..	9
Oficial técnico de segunda, Delineante de primera, Vigilante de fabricación, Inspector de ventas, Delineante proyectista, Oficial técnico de primera, Segundo mecánico, Segundo electricista, Segundo contraamaestre	10
Delegado de ventas, Jefe técnico de segunda en oficinas centrales, Contraamaestre, Jefe mecánico, Jefe electricista	11
Jefe técnico de primera en oficinas centrales	12
Jefe de fabricación	13
Subdirector de fábrica	15
Director de fábrica	16
<i>Grupo VI. Titulados</i>	
Grado medio, nivel C	11
Grado medio, nivel B	12
Grado medio, nivel A	13
Grado superior, nivel C	14
Grado superior, nivel B	15
Grado superior, nivel A	16

ANEXO 2

Tabla de salarios Convenio vigente a partir del 1 de enero de 1993 para trabajadores fijos sin antigüedad

Nivel salarial	Salario base (12 meses/365 días) — Pesetas	Gratificaciones pactadas (3 meses/90 días) — Pesetas	Salario Convenio (15 meses/455 días) — Pesetas
4	1.113.536	274.571	1.388.107
5	1.158.439	285.642	1.444.081
6	1.206.935	297.600	1.504.535
7	1.257.214	309.998	1.567.212
8	1.300.323	320.627	1.620.950
9	1.347.020	332.141	1.679.161
10	1.417.966	349.635	1.767.601
11	1.488.908	367.127	1.856.035
12	1.594.870	393.255	1.988.125
13	1.734.961	427.799	2.162.760
14	1.885.824	464.998	2.350.822
15	2.034.898	501.756	2.536.654
16	2.330.345	574.606	2.904.951
17	2.629.381	648.340	3.277.721

ANEXO 3

Salario hora ordinario pactado para 1993, para trabajadores fijos discontinuos y eventuales

Nivel salarial	Salario/hora ordinaria — Pesetas
4	780
5	811
6	845
7	881
8	910
9	944
10	993
11	1.043
12	1.117
13	1.215
14	1.321
15	1.425
16	1.632
17	1.841

ANEXO 4

Plus de nocturnidad pactado para 1993

(Trabajadores fijos, fijos-discontinuos y eventuales)

Nivel salarial	Plus nocturnidad — Pesetas/8 horas
4	1.020
5	1.061
6	1.106
7	1.152
8	1.190
9	1.233
10	1.299
11	1.364
12	1.461
13	1.588
14	1.727
15	1.863
16	2.134
17	2.408

ANEXO 5

Valor de la hora extraordinaria para 1993

(Trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales)

Nivel salarial	Módulo pactado — Pesetas	Valor hora extraordinaria con recargo legal — Pesetas
4	626	1.095
5	651	1.139
6	678	1.186
7	706	1.236
8	730	1.278
9	757	1.324
10	796	1.394
11	836	1.464
12	896	1.568
13	975	1.705
14	1.060	1.854
15	1.143	2.000
16	1.309	2.291
17	1.478	2.585

COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

Consejería de Economía

Dirección General de Industria, Energía y Minas

Resolución por la que se convoca para el levantamiento de actas previas a la ocupación del proyecto «Ampliación de la infraestructura de Torrejón de Ardoz», para el suministro de gas natural en dicha población

Aprobado con fecha 14 de julio de 1993 el proyecto de instalaciones «Ampliación de la infraestructura de Torrejón de Ardoz», para el suministro de gas natural en dicha población, previa la correspondiente información pública y declarada la utilidad pública y necesidad de urgente ocupación en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 10/1987, de 15 de mayo, de Combustibles Gaseosos («Boletín Oficial del Estado» de 17 de junio), esta Dirección General de Industria, Energía y Minas ha resuelto convocar a los titulares de bienes y derechos afectados para que el próximo día 7 de octubre comparezcan en el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz como punto de reunión, para, de acuerdo con el procedimiento que determina el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación y, en su caso, las de ocupación definitiva.

El orden de citación se comunicará a cada interesado mediante la oportuna cédula individual.

En el expediente expropiatorio la Sociedad «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», asumirá la condición de beneficiaria.

Madrid, 20 de agosto de 1993.—El Director general, por delegación (12 de julio de 1993), el Subdirector general, Ricardo Rodríguez Carrasco. —44.112.

Relación de bienes y derechos afectados, con expresión de número de finca, titular y domicilio, referencia catastral y día mes y hora de la convocatoria

TA-2. Voyl, S. A. Avenida Doctor Arce, 35, Madrid. CR variante M206-21. 7 de octubre, a las nueve treinta.

TA-4. Voyl, S. A. Avenida Doctor Arce, 35, Madrid. CR variante M206-14. 7 de octubre, a las nueve treinta.

TA-5. Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, plaza Mayor, Torrejón de Ardoz (Madrid). CR variante M206-16. 7 de octubre, a las diez.

TA-6. Rafael Onieva Ariza, calle Madrid, 2, Torrejón de Ardoz (Madrid). CR variante M206-18. 7 de octubre, a las diez treinta.

TA-8. Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, plaza Mayor, Torrejón de Ardoz (Madrid). PL Fresnos II P 201. 7 de octubre, a las diez.

TA-9. Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, plaza Mayor, Torrejón de Ardoz (Madrid). CR variante M206-22. 7 de octubre, a las diez.

TA-10. Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, plaza Mayor, Torrejón de Ardoz (Madrid). PL Fresnos II P 302. 7 de octubre, a las diez.

TA-11. Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, plaza Mayor, Torrejón de Ardoz (Madrid). PL Fresnos II P 101. 7 de octubre, a las diez.

TA-12. Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, plaza Mayor, Torrejón de Ardoz (Madrid). PL Fresnos II P 301. 7 de octubre, a las diez.

TA-13. Los Fresnos de Matarrubia, S. A., calle Zurbano, 61, quinto, izquierda, Madrid. CR variante M206-34. 7 de octubre, a las once.

TA-14. Emilio Fernández García y hermanos Barral Fernández, calle Cristo, 28, primero, B, Torrejón de Ardoz (Madrid). CR variante M206-36. 7 de octubre, a las once treinta.

TA-15. Los Fresnos de Matarrubia, S. A., calle Zurbano, 61, quinto, izquierda, Madrid. CR variante M206-38. 7 de octubre, a las once.

TA-16. Santiago Sevilla Fuentes, calle General Rodrigo, 4, segundo, B, Madrid. CR variante M206-40. 7 de octubre, a las doce.

TA-18. Enrique Campo Fernández, calle Cristo, 26, primero, Torrejón de Ardoz (Madrid). CR variante M206-42. 7 de octubre, a las doce veinte.

TA-19. Hermanos Fernández Carriedo, calle Manuel Sandoval, 115, Torrejón de Ardoz (Madrid). CL Joaquín Blumel 2. 7 de octubre, a las doce cuarenta.

TA-21. Joaquín Moreno de la Peña, calle Manuel Sandoval, 15, Torrejón de Ardoz (Madrid). CR variante M206-53. 7 de octubre, a las trece.

Resolución por la que se somete a información pública y se convoca para el levantamiento de actas previas a la ocupación de los bienes afectados por el proyecto «Antena MPB para el suministro de gas natural al polígono industrial 30-C», en Alcalá de Henares. Número de expediente X-G-12

Por Resolución de 30 de marzo de 1993 de esta Dirección General de Industria, Energía y Minas, se autorizó a «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», la construcción del proyecto «Antena MPB para el suministro de gas natural al polígono industrial 30-C», en Alcalá de Henares, autorización, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 10/1987, de 15 de mayo, lleva implícita la declaración de utilidad pública y necesidad de urgente ocupación a efectos de expropiación forzosa de los bienes y derechos necesarios para el establecimiento de las instalaciones.

«Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», titular de las instalaciones de referencia y beneficiaria de la expropiación ha solicitado la incoación del correspondiente expediente expropiatorio de los bienes y derechos que se relacionan en el anexo, por el procedimiento de urgencia, del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

En su virtud, esta Dirección General, ha resuelto:

Primero.—Someter a información pública la relación de bienes y derechos afectados por el proyecto de referencia para que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 56 del Reglamento de Expropiación Forzosa de 26 de abril de 1957, los interesados puedan formular alegaciones por plazo de quince días a contar de la publicación de este anuncio, que deberán ser presentadas ante esta Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Consejería de Economía de la Comunidad de Madrid,

sita en calle General Díaz Porlier, número 35, 28001 Madrid.

Segundo.—Convocar a los titulares de bienes y derechos afectados para que el próximo día 19 de octubre de 1993 comparezcan en el Ayuntamiento de Alcalá de Henares, como punto de reunión, para que de acuerdo con el procedimiento que determina el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación y, en su caso, las de ocupación definitiva.

El orden de citación se comunica a cada interesado mediante la oportuna cédula individual.

Madrid, 20 de agosto de 1993.—El Director general, por delegación (12 de julio de 1993), el Subdirector general, de Industria, Energía y Minas, Ricardo Rodríguez Carrasco.—44.113.

Anexo

Relación de bienes y derechos, con expresión de finca, titular y domicilio, Serv. en metros lineales, O. Temp. en metros cuadrados, expropiación en metros cuadrados, datos catastro, manzana-parcela, naturaleza, día/mes/hora de convocatoria

AH-1. «Mapfre Inmuebles, Vida y Duna, Sociedad Anónima», Prieto Ureña, 6, Madrid. 25. 200. 0. Dotacional. 19/10-10,00.

AH-2. Ayuntamiento, plaza Cervantes, 12, Alcalá de Henares, Madrid. 665. 4.655. 0. Carretera M-134. 19/10-10,00.

AH-3. Doña María Ignacia López-Linares García, Prado de la Bodega, 24, Madrid. 118. 944. 0. 67.310. 2. Urbana. 19/10-10,30.

AH-4. Área de Servicio de Alcalá de Henares, paseo de la Castellana, 166, 8.º D. Madrid (°) 73276-01,76270-05. 643. 4.824. 48. 67.310(°). 1, 2, 10. Dotacional. 19/10-10,30.

AH-4 BIS1. Doña María Ignacia López-Linares García, Prado de la Bodega, 24, Madrid. 98. 784. 0. 67.310. 2. Dotacional. 19/10-10,30.

AH-4 BIS2. Hersal, Sig. Turbay, Unfac, paseo de la Castellana, 166, 8.º D. Madrid. 72.576.0. 67.310. 1. Dotacional. 19/10-10,30.

AH-4 BIS3. «Ubio, Sociedad Anónima», paseo de la Castellana, 166, 8.º D. Madrid. 128. 1.024. 48. 67.310. 10. Dotacional 19/10-10,30.

AH-4 BIS4. Don José Luis López-Linares García, avenida de Nazaret, 8. 1.º B. Madrid. 265. 2.120. 0. 73.276. 1. Dotacional. 19/10-10,30.

AH-4 BIS5. Don Luigi Gatta Tanghetti, avenida Menéndez Pelayo, 61, Madrid. 80. 320. 0. 76.270. 5. Dotacional. 19/10-10,30.

AH-5. M.O.P.T., paseo de la Castellana, 67, Madrid. 48. 0. 0. N-II Aragón.

AH-6. Empresa Nacional del Gas, avenida de América, 38, Madrid. 1. 0. 0. Gasoducto.

AH-7. Don Carlos López-Linares García, Capitán Haya, 9, Madrid. 12. 96. 0. 76.270. 2. Urbana. 19/10-12,00.

AH-8. Confederación Hidrográfica del Tajo, paseo de la Castellana, 67, Madrid. 13. 104. 0. Arroyo.

AH-9. Ayuntamiento, plaza Cervantes, 12, Alcalá de Henares, Madrid. 285. 1.140. 0. Calle.

AH-10. Consejería de Transportes de la Comunidad Autónoma de Madrid, Orense, 60, Madrid. 12. 96. 0. Carretera M-100.

ADMINISTRACION LOCAL

Ayuntamientos

LLORET DE MAR

Edicto

La Agente Ejecutiva del Ayuntamiento de Lloret de Mar (Girona),

Hace saber: Que en el expediente administrativo de apremio que se instruye en esta recaudación ejecutiva, por debitos a la Hacienda Municipal de Llo-

ret de Mar, contra «Servis Hotel, Sociedad Anónima», por el concepto de Contribución Urbana 1988 y 1989, Impuesto de Bienes Inmuebles 1990, 1991 y 1992, cuyo importe por principal, recargo de apremio, costas presupuestadas e intereses de demora hasta el día 25 de mayo de 1993, es de 35.607.261 pesetas, se ha dictado con fecha de hoy la siguiente:

«Providencia: No habiendo sido publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia de Girona», hasta la fecha de hoy, el edicto para la celebración de la subasta del día 16 de agosto de 1993, acuerdo trasladar la misma al día 15 de noviembre de 1993, en el mismo lugar y la misma hora.

Notifíquese esta Providencia al deudor y demás personas interesadas, y anúnciese al público median-

te edicto en el «Boletín Oficial del Estado» y demás sitios reglamentarios.»

Y en cumplimiento de dicha Providencia se publica el presente edicto a efectos de modificar el insertado en el «Boletín Oficial del Estado» número 178 de fecha 27 de julio de 1993.

Dado en Lloret de Mar a 4 de agosto de 1993.—La Agente ejecutiva.—43.304—E.