

Relación de Corporaciones Locales	Número de módulos	Total — Pesetas
Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte .	1	800.000
Ayuntamiento de Babilafuente	1	800.000
Ayuntamiento de Carbajosa de la Sagrada ...	1	800.000
Ayuntamiento de Santiago de la Puebla	1	800.000
Ayuntamiento de Macotera	1	800.000
Ayuntamiento de Aldearrubia	1	800.000
Ayuntamiento de Villamayor de Armuña	1	800.000
Ayuntamiento de Linares de Riofrío	1	800.000
Total	18	14.400.000
<i>Soria</i>		
Ayuntamiento de Monteagudo de las Vica- rías	1	800.000
Ayuntamiento de la Villa de Barca	1	800.000
Ayuntamiento de Almazán	1	800.000
Ayuntamiento de San Esteban de Gormaz ...	1	800.000
Ayuntamiento de Duruelo de la Sierra	1	800.000
Ayuntamiento de Agreda	1	800.000
Ayuntamiento de Olvega	1	800.000
Ayuntamiento de Vinuesa	1	800.000
Total	8	6.400.000
<i>Zamora</i>		
Ayuntamiento de Bóveda de Toro	2	1.600.000
Ayuntamiento de Villaralbo	2	1.600.000
Ayuntamiento de Fariza de Sayago	1	800.000
Ayuntamiento de Rabanales	1	800.000
Ayuntamiento de Corrales	1	800.000
Ayuntamiento de Almeida de Sayago	1	800.000
Ayuntamiento de Morales de Toro	1	800.000
Ayuntamiento de Peñausende	1	800.000
Total	10	8.000.000
<i>Diputaciones</i>		
Diputación de León	25	20.000.000
Diputación de Segovia	15	12.000.000
Diputación de Valladolid	45	36.000.000
Total	85	68.000.000

24176 ORDEN de 15 de noviembre de 1999 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado sobre varios lotes en subasta celebrada los días 11 y 12 de noviembre.

A propuesta del Director general del organismo autónomo Biblioteca Nacional y en aplicación del artículo 41.2 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo por el Estado sobre los lotes que se relacionan en el anexo y que fueron subastados los días 11 y 12 de noviembre de 1999 en la sala de subastas «Velázquez», calle Velázquez, 15, 28001 Madrid.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 476.000 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

Tercero.—Los lotes se adquieren con destino a la Biblioteca Nacional, quedando depositados en su Departamento de Patrimonio Bibliográfico.

Lo que comunico a VV.II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 15 de noviembre de 1999.

RAJOY BREY

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general del organismo autónomo Biblioteca Nacional.

ANEXO

162. Aragón, Santiago: «Recuerdos de un ciego. Viaje alrededor del mundo». Madrid, Gaspar y Roig, 1851. 4.500 pesetas.
225. Becquer, Gustavo Adolfo: «Legends, tales and poems». Boston, Ginn and Company, 1907. 5.500 pesetas.
270. Buraña, Juan Bautista: «Resulta del sindicato y residencia del Doctor. Cavallero de la Fidelissima Ciudad de Alguer del Reyno de Cerdeña». Cosenza (Calabria), Juan Bautista Russo, 1657. 90.000 pesetas.
384. Delgado, Sinesio: «España al terminar el siglo XIX. Apuntes de viaje». Madrid, Hijos de M. G. Hernández, 1897. 22.000 pesetas.
430. Fernández Marcial: «Trascendencia y hondura de Castela». Méjico, ediciones Triskele, 1951. 9.000 pesetas.
441. Fotio, Iosepho: «Infomatio pro Venerabili servo di Ignatio Azevedo societatis iesu». Roma, Typographia Varesii, 1667. 120.000 pesetas.
469. García Lorca, Federico: «Yerma, poema trágico en tres actos y Mariana Pineda, romance popular en tres estampas». Valencia, editorial Mar, 1937. 190.000 pesetas.
609. Jiménez, Juan Ramón: «El trabajo gustoso (Conferencias)». Méjico, Aguilar, 1961. 5.000 pesetas.
634. Larra, Mariano José de: «Figaro: Colección de artículos dramáticos, literarios, políticos y de costumbres, publicados en varios periódicos de España». Valparaíso, M. Rivadeneyra, 1842, 2 t. en 1 v. 13.000 pesetas.
749. Noel, Eugenio: «Lo que vi en la guerra: Diario de un soldado». Barcelona, La Neotipia, 1912. 13.000 pesetas.
971. Valenzuela, Ramón de: «Non agardei por ninguén». Bueno Aires, Citanía, 1957. 4.000 pesetas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

24177 RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003692), que fue suscrito con fecha 21 de septiembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «MONTEFIBRE HISPANIA, SOCIEDAD ANÓNIMA», CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA Y ALCOY. AÑOS: 1999, 2000, 2001 y 2002

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Este Convenio Colectivo está concertado entre la Dirección de la empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», y los Delegados de Personal de los centros de trabajo de Barcelona y Alcoy, y las estipulaciones contenidas en él serán de aplicación a todo el personal de la misma adscritos

a los referidos centros, con exclusión del Consejero delegado, Director administrativo-financiero, Director comercial, Director de Personal y Asesor Jurídico.

Artículo 2. Vigencia.

La duración del presente Convenio Colectivo será desde la aprobación por la Comisión Negociadora y hasta el 31 de diciembre del año 2002.

Para el año 1999, en su aspecto económico y concretamente lo contenido en el capítulo IV, se retrotraerá a 1 de enero de dicho año.

Para el año 2000, el incremento salarial general, aplicado sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 1999, contenidas en el capítulo IV del Convenio, será el de la previsión oficial de elevación del índice de precios al consumo para el año 2000 realizada por el Gobierno para el conjunto nacional.

Tal incremento se llevará a cabo con efectos del 1 de enero del año 2000.

Para el año 2001, el incremento salarial general, aplicado sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 2000, contenidas en el capítulo IV del Convenio, será el de la previsión oficial de elevación del índice de precios al consumo para el año 2001 realizada por el Gobierno para el conjunto nacional, más 0,2 por 100.

Tal incremento se llevará a cabo con efectos de 1 de enero de 2001.

Para el año 2002, el incremento salarial general, aplicado sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 2001, contenidas en el capítulo IV del Convenio, será el de la previsión oficial de elevación del índice de precios al consumo para el año 2002 realizada por el Gobierno para el conjunto nacional.

Tal incremento se llevará a cabo con efectos de 1 de enero de 2002.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto.

Se entenderá anual y tácitamente prorrogado si en el plazo de un mes anterior al término de la vigencia o de la prórroga no fuese denunciado por escrito por cualquiera de las partes que lo conciertan.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad y absorción.

El conjunto de este Convenio forma un todo indivisible, siendo las mejoras establecidas compensables y absorbibles por las que pudieran establecerse por cualquier disposición legal.

Las condiciones pactadas serán consideradas globalmente y referidas al período de vigencia de este Convenio.

Artículo 4. Interpretación.

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, se crea una Comisión paritaria. Estará formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la sociedad.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran plantearse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, antes del planteamiento de tales casos en sede jurisdiccional.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. Movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en las leyes.

La Dirección de «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», dará un preaviso escrito de quince días al interesado, comunicándolo a su vez a los Delegados de Personal, quienes podrán emitir el informe correspondiente y darlo a conocer al resto del personal.

Quedan excluidos de esta cláusula los traslados transitorios, en cuyo caso no será preciso el preaviso.

Se entenderá por traslado transitorio aquel cuya finalidad sea solventar una necesidad apremiante o no prevista por parte de la empresa, tales como enfermedad, accidente o circunstancia similar, y cuya duración máxi-

ma prevista no supere los cinco meses. En caso de superar este plazo de cinco meses, el traslado dejaría de tener carácter transitorio.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, la trabajadora volverá a ocupar el mismo puesto de trabajo que desempeñó con anterioridad a dicha suspensión, a menos que el citado puesto hubiese desaparecido como tal o hubiese sido modificado en sus responsabilidades y funciones por causas de reorganización del Departamento, en cuyo caso la trabajadora pasará a ocupar otro puesto de trabajo de la misma categoría, si lo hubiese, o, en caso contrario, se adaptaría al nuevo contenido del mismo.

El trabajador que reemplace temporalmente por causas de maternidad a otra trabajadora será informado, por la Dirección de la que depende, de los límites y consecuencias de dicha suplencia.

Artículo 6. Movilidad geográfica.

Previamente a cualquier traslado o desplazamiento geográfico entre centros de trabajo, y con un preaviso de quince días, la Dirección informará a la representación de los trabajadores y a los propios interesados.

CAPÍTULO III

Jornada laboral, vacaciones, permisos, festivos, etc.

Artículo 7. Jornada laboral.

La jornada laboral, establecida en cómputo anual, será:

Año 1999: Mil setecientos cuarenta y siete horas de trabajo efectivo.

Año 2000: Mil setecientos cuarenta y tres horas de trabajo efectivo.

Año 2001: Mil setecientos treinta y nueve horas de trabajo efectivo.

Año 2002: Mil setecientos treinta y cinco horas de trabajo efectivo.

A partir del 1 de enero del año 2003, la jornada laboral, establecida en cómputo anual, será de mil quinientas noventa y ocho horas de trabajo efectivo.

La aplicación de las horas efectivas de trabajo al año se llevará a efecto mediante el cumplimiento de los cuadros horarios legalmente establecidos para esta empresa, en sus centros de trabajo de Barcelona y Alcoy.

Cuadro horario y turnos de trabajo años 1999, 2000, 2001 y 2002

Aplicación: Turno normal						
Turnos						
L	M	M	J	V	S	D
1	1	1	1	1	D	D
Horarios						
1					D	
De 8 a 13 y de 14,30 a 17,30 o de 9 a 13 y de 14,30 a 18,30					Descanso.	
Cómputo anual						
Año	Nº festiv. abon.	Vacac. retribuidas	Horas descanso recuperables			
1999	16	24	(1 h) días 24 y 31 dic. (horario: De 8 a 15 h.)			

Jornada de verano: Doce semanas

Año	Período	Horario	Período recup. en cómp. anual	Recuperación diaria
1999	Del 21 de junio al 12 de septiembre.	De 8 a 15.	Del 13 septiembre al 22 noviembre, incluidos.	17,30 a 18,00 ó 18,30 a 19.
2000	Del 26 de junio al 17 de septiembre.	De 8 a 15.	Pendiente definir.	17,30 a 18,00 ó 18,30 a 19.
2001	Del 25 de junio al 16 de septiembre.	De 8 a 15.	Pendiente definir.	17,30 a 18,00 ó 18,30 a 19.
2002	Del 24 de junio al 15 de septiembre.	De 8 a 15.	Pendiente definir.	17,30 a 18,00 ó 18,30 a 19.

Elegido uno de los dos horarios, éste permanecerá invariable por todo el período de vigencia del Convenio.

Para casos excepcionales, se atenderá cada una de las solicitudes de cambio que pueda haber.

Los retrasos que no excedan de diez minutos en las horas de entrada no se deducirán de la retribución, ni serán considerados como tales retrasos. Los retrasos que excedan de diez minutos serán tratados en su cómputo exacto.

Durante el período de recuperación, la jornada laboral a efectos de vacaciones retribuidas, será de ocho horas treinta minutos.

En el período de jornada de verano, la jornada laboral a efectos de vacaciones retribuidas, será de siete horas.

El horario de verano, así como el de los días 24 y 31 de diciembre, solo será de aplicación al personal de jornada normal. En caso de que las necesidades del servicio lo requieran, siendo informado previamente los Delegados de Personal, aquellas personas precisas y por el tiempo mínimo imprescindible no realizarán el horario de verano. En estos supuestos, la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el interesado, fijará la compensación que proceda. En caso de desacuerdo, se aplicará a descansos compensatorios los excesos de jornada realizada.

Las horas que individualmente cada empleado tiene que recuperar en el año 1999 son veinticuatro.

Para los años 2000, 2001 y 2002, la fijación de los días de vacaciones retribuidas, festivos abonables y la recuperación que se definan a los efectos del cómputo anual, se determinarán conjuntamente entre la Dirección y los Delegados de Personal tan pronto se conozca el calendario oficial de días festivos abonables de dichos años.

Días festivos año 1999

Barcelona	Alcoy
1 de enero.	1 de enero.
6 de enero.	6 de enero.
1 de abril.	19 de marzo.
2 de abril.	1 de abril.
5 de abril.	2 de abril.
24 de mayo.	5 de abril.

Barcelona	Alcoy
24 de junio.	22 de abril.
24 de septiembre.	23 de abril.
12 de octubre.	12 de octubre.
1 de noviembre.	1 de noviembre.
6 de diciembre.	6 de diciembre.
8 de diciembre.	8 de diciembre.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, los días festivos en relación con el cómputo anual de la jornada laboral serán dieciséis. Para el año 1999, la diferencia entre los dieciséis días totales y los doce que se determinan, se han aplicado a disminuir en dieciséis horas la recuperación, y las dieciséis restantes podrán ser utilizadas a nivel individual, en razón a las necesidades del servicio, cuando cada empleado lo solicite y se apruebe reglamentariamente.

Cuadro horario y turnos de trabajo desde el año 2003

Aplicación: Turno normal						
Turnos						
L	M	M	J	V	S	D
1	1	1	1	E	D	D
Horarios						
1			E		D	
De 8 a 13 y de 14,30 a 17,30 o de 9 a 13 y de 14,30 a 18,30			De 8 a 14.		Descanso.	

Cómputo anual: Mil quinientas noventa y ocho horas hábiles

Nº festiv. abon.	Vacac. retribuidas	Horas descanso recuperables	Fest. coinc. c/viernes y/o sábados
16	A determinar.	(2 h) días 24 y 31 de diciembre (horario: De 8 a 14).	Pendiente calendario oficial.

Jornada de verano: Doce semanas

Año	Período	Horario	Período recup. en cómp. anual	Recuperación diaria
2003	Del 23 de junio al 14 de septiembre.	De 8 a 14.	A determinar.	De 17,30 a 18,00 o de 18,30 a 19.

Durante el período de recuperación, la jornada laboral a efectos de vacaciones retribuidas, será de ocho horas treinta minutos.

Durante el período de jornada de verano, así como durante los viernes, la jornada laboral, a efectos de vacaciones retribuidas, será de seis horas.

El horario de verano, así como el de los días 24 y 31 de diciembre, sólo será de aplicación al personal de jornada normal. En caso de que las necesidades del servicio lo requieran, siendo informados, previamente

los Delegados de Personal, aquellas personas precisas y por el tiempo mínimo imprescindible no realizarán el horario de verano.

En estos supuestos, la Dirección de la empresa, de acuerdo con el interesado, fijará la compensación que proceda. En caso de desacuerdo, se aplicará a descansos compensatorios los excesos de jornada realizada.

La fijación de los días de vacaciones retribuidas, festivos abonables, así como la recuperación, a los efectos del cómputo anual, se determinarán

conjuntamente entre la Dirección y los Delegados de Personal tan pronto se conozca el calendario oficial de días festivos abonables.

Los retrasos que no excedan de diez minutos en las horas de entrada no se deducirán de la retribución, ni serán considerados como tales retrasos. Los retrasos que excedan de diez minutos serán tratados en su cómputo exacto.

Cuadro horario y turnos de trabajo años 1999, 2000, 2001 y 2002

Aplicación: Semiturno						
Turnos						
L	M	M	J	V	S	D
1	1	1	1	1	D	D
2	2	2	2	2	D	D

Horarios		
1	2	D
De 7 a 15.	De 14 a 22.	Descanso.

Cómputo anual		
Año	Nº festiv. abon.	Vacac. retribuidas
1999	16	28 días + 5 horas.

El personal del mencionado Servicio que realice de forma efectiva el trabajo en los referidos turnos, disfrutará de un descanso en la jornada de treinta minutos, y percibirá la cantidad de 5.501 pesetas brutas mensuales en concepto de plus turnicidad.

Los retrasos que no excedan de diez minutos en las horas de entrada no se deducirán de la retribución, ni serán considerados como tales retrasos. Los retrasos que excedan de diez minutos serán tratados en su cómputo exacto.

Para los años 2000, 2001 y 2002, la fijación de los días de vacaciones retribuidas y festivos abonables que se definan a los efectos del cómputo anual, se determinarán conjuntamente entre la Dirección y los Delegados de Personal tan pronto se conozca el calendario oficial de días festivos abonables de dichos años.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, los días festivos en relación con el cómputo anual de la jornada laboral, serán dieciséis. Para el año 1999, la diferencia entre los dieciséis días totales y los doce que se determinan, se han aplicado a incrementar dieciséis horas las vacaciones retribuidas, y las dieciséis restantes podrán ser utilizadas a nivel individual, en razón a las necesidades del servicio, cuando cada empleado lo solicite y se apruebe reglamentariamente.

Cuadro horario y turnos de trabajo desde el año 2003

Aplicación: Semiturno													
Turnos													
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	1	1	1	1	D	D	2	2	2	2	D	D	D

Horarios		
1	2	D
De 7 a 15.	De 14 a 22.	Descanso.

Cómputo anual: Mil quinientas noventa y ocho horas hábiles		
Nº festiv. abon.	Vacac. retribuidas	Fest. coinc. c/viernes y/o sábados
16	A determinar.	Pend. calendario oficial.

La fijación de los días de vacaciones retribuidas y festivos abonables, a los efectos del cómputo anual, se determinarán conjuntamente entre la Dirección y los Delegados de Personal tan pronto se conozca el calendario oficial de días festivos abonables.

Artículo 8. Vacaciones anuales retribuidas.

Las vacaciones anuales retribuidas para el año 1999 serán de veinticuatro días laborables. El personal que realiza su jornada laboral en régimen de semiturnos tendrá veintiocho días más cinco horas laborables.

El número mínimo de horas de vacaciones retribuidas a disfrutar será de una.

Se respetarán las situaciones más ventajosas a aquellos empleados que las tuvieran adquiridas.

De los referidos días de vacaciones, podrán disfrutarse un máximo de ocho medios días en jornada de mañana o tarde, pudiéndose ampliar dichos medios días en casos particulares.

Artículo 9. Permisos y licencias

Los empleados podrán faltar al trabajo con derecho a recibir el sueldo íntegro en los siguientes casos, debidamente justificados, y por los períodos que se indican:

- Boda del empleado: Quince días naturales.
- Boda de hijo, hermano o hermano político: Un día.
- Nacimiento de hijos: Dos días.

Podrán incrementarse hasta tres días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o de Alicante.

- Nacimiento de hermanos y nietos: Dos días.

Podrán incrementarse hasta en dos días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o de Alicante.

e) Intervención quirúrgica de padres políticos y hermanos políticos: Un día.

f) Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos: Tres días.

Podrán incrementarse hasta en dos días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o de Alicante.

g) Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos: Tres días.

Podrán incrementarse hasta en dos días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o de Alicante.

h) Enfermedad grave o fallecimiento de abuelos del cónyuge, padres políticos y hermanos políticos: Dos días.

Podrán incrementarse hasta en dos días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o de Alicante.

- Fallecimiento de tíos y sobrinos: Un día.

- Traslado domicilio habitual: Dos días.

k) Permisos para exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: Hasta diez días, que podrán utilizarse en medios días.

Tales permisos se concederán a quienes estén inscritos en cursos de centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal ordenado por la autoridad competente.

m) Las visitas médicas de la Seguridad Social, así como a especialistas ajenos a ella, en ambos casos con el correspondiente justificante.

En los casos no contemplados expresamente en este artículo, se estará a lo previsto en las disposiciones que lo regulan.

Artículo 10. *Permisos no remunerados y ausencias.*

Los empleados, de mutuo acuerdo con la Dirección del correspondiente sector, podrán disfrutar de permiso sin derecho a sueldo por un período no superior a seis meses.

A su término, el empleado se reintegrará automáticamente a su puesto de trabajo.

Ningún empleado podrá ausentarse del centro de trabajo sin causa justificada y sin previo conocimiento y autorización de su jefe correspondiente y entrega del permiso en Personal, sin cuyo último requisito no se considerará efectivo. La falta de asistencia parcial al trabajo diario deberá justificarse adecuadamente.

Cuando por distintas causas se deba faltar al trabajo o prevea un retraso notorio a la hora de entrada habitual, se deberá de comunicar dicha circunstancia al Departamento de Personal durante las primeras horas de la mañana, o de la tarde, en su caso. Tal comunicación deberá realizarse normalmente por teléfono o a través de cualquier otro medio, pero respetando en todo momento el plazo indicado, salvo en casos debidamente justificados con posterioridad. Personal anotará dicha ausencia o retraso, y el responsable del Departamento del empleado en cuestión deberá rellenar el impreso de ausencia diaria entre tanto perdure la misma y no haberse indicado por Personal que, en caso de enfermedad o accidente, se haya recibido el parte de baja de la Seguridad Social. Cada uno de aquellos impresos serán firmados por el interesado en Personal, una vez reincorporado al trabajo. Entre el interesado y el Departamento de Personal se acordará la forma de descuento (vacaciones, sueldo, etc.), siempre que no medie la baja o justificante médico de la Seguridad Social o Mutua Patronal.

Cuando un empleado, estando trabajando, se sintiera enfermo o se accidentase, no deberá abandonar el puesto de trabajo sin previo conocimiento de su superior, el cual le facilitará el permiso pertinente, presentándolo al Departamento de Personal para su control y posteriores consecuencias.

Artículo 11. *Excedencia.*

La sociedad concederá excedencia a los empleados que con una antigüedad mínima de un año lo soliciten.

El período de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años.

CAPÍTULO IV

Remuneraciones

Artículo 12. *Salario.*

El salario está compuesto por:

Sueldo categoría.

Antigüedad.

Ayuda comida.

Plus individual (para quien lo tiene asignado).

El plus individual es un plus especial que puede conceder la empresa a título personal como incentivo profesional.

Artículo 13. *Sueldo categoría.*

Los sueldos brutos para cada categoría serán los siguientes:

Coefficiente	Sueldo mensual — Pesetas	Sueldo anual — Pesetas
1,20	162.324	2.434.860
1,30	167.638	2.514.570
1,40	172.945	2.594.175
1,50	178.552	2.678.280
1,75	191.452	2.871.780
1,80	197.525	2.962.875
2,05	206.091	3.091.365
2,20	216.644	3.249.660

Coefficiente	Sueldo mensual — Pesetas	Sueldo anual — Pesetas
2,35	227.386	3.410.790
2,50	237.960	3.569.400
2,70	252.755	3.791.325
2,80	259.536	3.893.040
3,00	274.495	4.117.425
3,20	289.775	4.346.625

Artículo 14. *Antigüedad.*

Se establece en un máximo de ocho trienios, que se devengarán desde la fecha de su cumplimiento, en quince pagas.

Coefficiente	Pesetas/mes
1,20	6.397
1,30	6.613
1,40	6.828
1,50	7.055
1,75	7.571
1,80	7.791
2,05	8.157
2,20	8.576
2,35	9.004
2,50	9.427
2,70	9.840
2,80	10.294
3,00	10.889
3,20	11.502

Artículo 15. *Subvención comida.*

La sociedad abonará a cada empleado la cantidad de 11.633 pesetas brutas, quince veces al año.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios.*

Se abonará a razón de una mensualidad del salario.

Las percepciones de las pagas de julio y Navidad se harán efectivas hasta el 20 de julio y diciembre, respectivamente, y la gratificación de beneficios, dentro del primer trimestre del siguiente año natural.

Los empleados que no lleven un año de antigüedad en la sociedad percibirán la parte proporcional que corresponda.

Los empleados podrán solicitar anticipos a cuenta de la gratificación de beneficios a partir del 15 de enero de cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 17. *Quebranto de moneda.*

Se abonará a quien desempeñe la función de Cajero una cantidad mensual de 5.413 pesetas brutas, y la fracción que corresponda a quien sustituya al Cajero por un período no inferior a cinco días, seguidos o alternos, en un mes.

Artículo 18. *Hora normal.*

El valor de la hora normal para cada coeficiente será el que se especifica en la siguiente tabla:

Coef.	Sin ant.	1 trien.	2 trien.	3 trien.	4 trien.	5 trien.	6 trien.	7 trien.	8 trien.
1,20	793	826	855	894	928	961	1.001	1.039	1.078
1,30	840	877	913	953	983	1.016	1.053	1.086	1.123
1,40	893	931	964	1.007	1.033	1.069	1.106	1.142	1.180
1,50	946	986	1.021	1.066	1.101	1.145	1.186	1.225	1.264
1,75	1.067	1.115	1.158	1.210	1.214	1.293	1.340	1.389	1.437
1,80	1.123	1.171	1.215	1.263	1.306	1.356	1.410	1.467	1.520
2,05	1.221	1.268	1.328	1.383	1.418	1.464	1.514	1.566	1.617

Artículo 19. *Hora extraordinaria.*

El valor hora extraordinaria para cada productor en razón al coeficiente de su última categoría profesional será:

Coef.	Sin ant.	1 trien.	2 trien.	3 trien.	4 trien.	5 trien.	6 trien.	7 trien.	8 trien.
1,20	1.389	1.445	1.498	1.566	1.622	1.683	1.751	1.817	1.886
1,30	1.470	1.533	1.597	1.671	1.720	1.778	1.842	1.903	1.966
1,40	1.563	1.629	1.691	1.765	1.809	1.871	1.935	1.998	2.064
1,50	1.655	1.727	1.784	1.866	1.926	2.005	2.076	2.145	2.215
1,75	1.868	1.953	2.028	2.119	2.174	2.265	2.344	2.430	2.514
1,80	1.966	2.050	2.127	2.213	2.286	2.374	2.469	2.564	2.657
2,05	2.138	2.220	2.322	2.418	2.480	2.560	2.649	2.741	2.828

Artículo 20. *Gratificación productividad.*

Con la finalidad de incentivar la productividad, se establece en concepto anual la siguiente gratificación, que estará en función de la producción y de la primera calidad del «tow».

La fórmula para su determinación será:

$$\frac{4,79 \text{ pesetas} \times Tm \text{ producida en Sección 0108} \times \% \text{ calidad 1.ª de tow}}{100}$$

Para la vigencia de este Convenio Colectivo se garantiza el importe mínimo de la citada gratificación de 113.130 pesetas brutas para cada productor.

Coincidiendo con la vigencia del presente Convenio Colectivo, el proceso de automatización de la parte final de la factoría, por cada día completo de parada de máquina de hilar, a los efectos de la gratificación productividad, se considerará como si estuviese en funcionamiento, y se tomará como producción de ésta la producida el día inmediato anterior a la citada parada, aplicándose esta misma regla durante la totalidad de los días de parada por tal motivo. La calidad será la correspondiente a las máquinas en marcha efectiva. Todo lo anterior sólo será de aplicación cuando la parada sea debida exclusivamente al proceso de automatización mencionado; en ningún caso, a otras circunstancias, tales como mantenimiento, asistencia operativa, falta de pedidos, etc.

El percibo de tal gratificación será como sigue: En mayo, lo correspondiente a los meses de enero y febrero; en agosto, lo de marzo y abril; en septiembre, lo de mayo y junio; en octubre, lo de julio y agosto; en noviembre, lo de septiembre y octubre, y en marzo del año siguiente, lo de noviembre y diciembre, y regularización definitiva.

Artículo 21. *Gratificación vacaciones.*

Para colaborar al disfrute de sus vacaciones remuneradas, la empresa abonará a cada empleado, en concepto anual, la cantidad de 77.360 pesetas brutas. Dicha cantidad se percibirá en la nómina del mes de junio.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Artículo 22. *Accidentes laborales y enfermedad.*

En tales casos, la sociedad abonará la totalidad del salario definido en el artículo 12, individualmente al empleado accidentado o enfermo, con el límite temporal legal.

«Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», se reserva el derecho de controlar tales circunstancias en la forma que estime más oportuna.

Las bajas por tales motivos deberán obrar en poder de la empresa dentro de las veinticuatro horas, salvo en los casos excepcionales en los que haya una imposibilidad material por parte del enfermo o accidentado, en cuyo caso podrá remitirla por correo o a través de otros medios, cuando ello sea posible.

Artículo 23. *Seguro voluntario de accidentes.*

La sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes profesional y extra-profesional para todos los productores de la empresa.

Dicho seguro garantiza las indemnizaciones que a continuación se indican, y que estarán en función del coeficiente de la categoría profesional que cada uno posea el 1 de enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza:

A) En caso de muerte:

Coeficiente	Capital garantizado — Pesetas
Del 1,00 al 1,20 in.	9.000.000
Del 1,25 al 1,75 in.	10.500.000
Del 1,80 al 2,05 in.	11.500.000
Del 2,20 al 2,50 in.	12.500.000
Del 2,55 al 3,00 in.	14.000.000
Del 3,01 al 3,20 in.	15.000.000

B) En caso de invalidez permanente total para toda profesión u oficio:

Coeficiente	Capital garantizado — Pesetas
Del 1,00 al 1,20 in.	10.500.000
Del 1,25 al 1,75 in.	11.500.000
Del 1,80 al 2,05 in.	12.500.000
Del 2,20 al 2,50 in.	14.000.000
Del 2,55 al 3,00 in.	15.000.000
Del 3,01 al 3,20 in.	16.500.000

Las normas generales y demás requisitos serán únicamente los establecidos en las condiciones de la póliza suscrita con la compañía aseguradora.

Artículo 24. *Seguro de vida.*

La sociedad, aparte del seguro de accidentes profesional y extraprofesional, tiene suscrita para todos sus trabajadores una póliza de seguro colectivo Ramo Vida.

Dicho seguro garantiza las indemnizaciones que a continuación se indican, y que estarán en función del coeficiente de la categoría profesional que cada uno posea el 1 de enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza:

Coeficiente	Capital garantizado — Pesetas
Del 1,00 al 1,20 in.	2.250.000
Del 1,25 al 1,75 in.	3.000.000
Del 1,80 al 2,05 in.	3.750.000
Del 2,20 al 2,50 in.	4.500.000
Del 2,55 al 3,00 in.	5.250.000
Del 3,01 al 3,20 in.	6.000.000

Este seguro garantiza igual indemnización en el caso de que algún empleado quedase en situación de invalidez permanente total o absoluta antes de alcanzar la edad de sesenta y cinco años y se encuentre al servicio activo en la empresa.

Las normas generales y demás requisitos serán únicamente los establecidos en las condiciones de la póliza suscrita con la compañía aseguradora.

Artículo 25. *Deportes.*

Como estímulo a la práctica de los deportes, la sociedad destinará un fondo de hasta 463.440 pesetas para su empleo en equipo, material, alquileres de campos y locales, siendo administrado por la Comisión Social.

Artículo 26. *Intereses de préstamos para vivienda.*

La sociedad abonará los intereses de créditos concedidos a los empleados para la adquisición en propiedad de vivienda. Se establece un límite máximo de 1.000.000 de pesetas para los créditos de cada empleado sujeto al presente Convenio.

Disfrutarán de esta ayuda hasta un 20 por 100 de la plantilla de los centros de trabajo de Barcelona y de Alcoy.

La concesión de la misma se llevará a efecto de acuerdo con la normativa existente al efecto.

Artículo 27. *Prestación matrimonial.*

La empresa abonará a cada empleado al contraer matrimonio el importe de una mensualidad del salario, que se hará efectiva previa presentación del Libro de Familia.

Artículo 28. *Jubilación anticipada.*

Los empleados podrán jubilarse voluntariamente a los sesenta y cuatro años, si así se lo permite y reconoce la Seguridad Social. La empresa adquiere el compromiso de aportar a las prestaciones de la Seguridad Social que reglamentariamente le correspondan al empleado jubilado la cantidad que proceda para garantizarle el percibo del importe del sueldo categoría y antigüedad, hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Artículo 29. *Comisión Social.*

Se crea una Comisión Social, compuesta por cuatro miembros, dos nombrados por la Dirección de la empresa y otros dos de entre los Delegados de Personal y elegidos por este órgano.

Su misión consistirá en intervenir en todos los asuntos a los que hace referencia el presente Convenio.

Artículo 30. *Categorías y coeficientes.*

A título enunciativo serán las siguientes:

Categoría profesional	Coficiente
Jefe de Organización	2,80
Jefe administrativo de 1. ^a	2,80
Jefe de Ventas de 1. ^a	2,80
Jefe técnico Comercial de 1. ^a	2,80
Jefe de Servicio Operativo	2,80
Jefe de Compras	2,80
Jefe de Informática	2,80
Químico	2,80
Analista Informática senior	2,50
Jefe administrativo de 2. ^a	2,35
Jefe de Ventas de 2. ^a	2,35
Jefe técnico Comercial de 2. ^a	2,35
Delegado de Ventas	2,35
Analista Informática junior	2,35
Jefe de Laboratorio	2,35
Programador Informática senior	2,20
Programador Informática junior	2,05
Operador Informática senior	2,05
Oficial administrativo de 1. ^a	2,05
Oficial de Ventas	2,05
Oficial técnico Comercial	2,05
Chófer	1,80
Operador Informática junior	1,75
Oficial administrativo de 2. ^a	1,75
Analista Laboratorio	1,50
Oficial administrativo de 3. ^a	1,40
Operador Teletipo	1,40
Ordenanza-Cobrador	1,30
Auxiliar administrativo	1,20
Almacenero y Mozo Almacén	1,20
Ordenanza	1,20

CAPÍTULO VI

Otros acuerdos

1.1 Acción sindical en la empresa: Una vez desarrollada la normativa legal que regula la acción sindical, ésta se regirá por lo que en cada momento establezcan las leyes. No obstante, en el anexo I de este Convenio se recogen varios conceptos específicos de aplicación en esta empresa.

1.2 Resoluciones judiciales: En el caso de que la jurisdicción correspondiente considerase improcedente el despido disciplinario de un empleado, la Dirección de la empresa establecerá negociaciones con el interesado, a fin de aumentar, dentro de las posibilidades de la empresa, la indemnización fijada por el Juez, pudiendo estar asesorado el empleado por los Delegados de Personal.

1.3 Modificación categorías: A propuesta de la Dirección de la sociedad, de los Delegados de Personal o de los propios interesados, la Comisión Social estudiará las posibles modificaciones de categorías que pueden suscitarse.

1.4 Cláusula adicional: En lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo que dispongan las leyes laborales generales y Convenio General para la Industria Textil y de la Confección.

1.5 Revisión salarial año 1999: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1999 un incremento superior al 1,8 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1998, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1999, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del 2000, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos aplicados en dicho año 1999.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre del 2000.

1.6 Revisión salarial año 2000: En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al aplicado en 1 de enero de 2000, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra aplicada en 1 de enero de 2000.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2000, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2001, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos aplicados en dicho año 2000.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre del 2001.

1.7 Revisión salarial año 2001: En el caso de que el IPC establecido por Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 2001 un incremento superior al aplicado en 1 de enero de 2001, una vez excluido el 0,2 por 100 aplicado sobre la previsión oficial de elevación del IPC para el año 2001, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra aplicada en 1 de enero de 2001.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2001, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2002, incluido en este caso el 0,2 por 100, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos aplicados en dicho año 2001.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre del 2002.

1.8 Revisión salarial año 2002: En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 2002 un incremento superior al aplicado en 1 de enero de 2002, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra aplicada en 1 de enero de 2002.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2002, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del 2003, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos aplicados en dicho año 2002.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre del 2003.

ANEXO I

Acción sindical

En este anexo se recogen y regulan conceptos de aplicación específica en esta empresa.

1. Para el ejercicio del derecho de reunión de los Delegados de Personal o los permisos para cuestiones sindicales de cualquier tipo, tanto de los Delegados de Personal que le sean de aplicación como de los Delegados de las Secciones Sindicales, se precisará comunicación a la Dirección de la empresa con al menos tres días de anticipación a la hora de llevarlo a efecto, a fin de que no se perturbe el servicio. Asimismo, en todos aquellos casos en que los Delegados de Personal o Delegados de las Secciones Sin-

dicales tengan que abandonar su trabajo para cuestiones de su cargo, deberá previamente ser informado su mando directo.

2. La Dirección de la empresa podrá considerar la autorización para la recogida de colectas en sus locales y siempre a la terminación del trabajo, que los Delegados de Personal soliciten a los trabajadores.

3. Cuando los Delegados de Personal o Delegados de las Secciones Sindicales no realicen trabajo efectivo como consecuencia de asistir a las reuniones convocadas por los Delegados de Personal, o por las Centrales Sindicales para los Delegados de las Secciones Sindicales, continuarán percibiendo los pluses de turnicidad y nocturnidad que les corresponderían de realizar dicho trabajo efectivo.

4. Cuando la Dirección promueva acciones que requieran la comparecencia de los Delegados de Personal fuera del centro de trabajo, determinándose anticipadamente el número y forma de la comparecencia, los gastos de desplazamiento que se puedan originar serán sufragados por la empresa.

5. La Dirección, con la finalidad de compensar los distintos gastos para el desenvolvimiento de las actividades de los Delegados de Personal, aportará al mismo la cantidad anual de 55.000 pesetas.

6. Los Delegados de Personal que a su vez estén afiliados a una Central Sindical, podrán a título individual y nominativo, no transferible en cascada, y pertenecientes a un mismo sindicato, cederse entre sí hasta trece horas mensuales de las que reglamentariamente les correspondan como Delegados de Personal, es decir, que como máximo la cesión a título individual no podrá superar en el cedente más de trece horas mensuales, ni en el receptor más de las citadas trece horas también mensuales por encima de las que a él le correspondan.

Para llevar a efecto tal cesión, será preciso que conjuntamente ambos miembros lo comuniquen a la Dirección con al menos seis días laborables de antelación.

En los casos en que la cesión o acumulación se haga a un trabajador cuya necesidad al servicio de la empresa ocasione dificultades o no sea posible la concesión objeto de la cesión, deberá estarse al posible acuerdo entre la Dirección y el trabajador afectado, prevaleciendo preferentemente el cubrimiento de la necesidad del servicio.

Todas las horas que se empleen por los Delegados de Personal que a su vez lo son de una Central Sindical, para cuestiones de su sindicato reglamentariamente establecidas con cargo a las que le corresponden como Delegado de Personal, habrán de justificarse clara y concretamente a la Dirección de la empresa.

7. Las asambleas de trabajadores: Todos los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por los Delegados de Personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la totalidad de la plantilla de este centro de trabajo de la empresa.

Las asambleas deberán celebrarse siempre fuera del horario de trabajo de cada productor.

Los Delegados de Personal podrán solicitar a la Dirección de la empresa la autorización oportuna, a fin de que pueda asistir a la misma algún productor determinado que se encuentre realizando servicios.

La asamblea será presidida en todos los casos por los Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Los Delegados de Personal comunicarán con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo a la Dirección de la empresa la convocatoria y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Las asambleas se podrán llevar a efecto en los locales de la empresa. Cuando esto no fuese posible por alguna circunstancia inherente a la propia empresa, ésta sufragará los gastos que se originen en concepto de arrendamiento del local. De celebrarse las asambleas fuera de los locales de la empresa, serán los Delegados de Personal quienes gestionen los correspondientes permisos legales.

La Dirección de la empresa sólo podrá oponerse a la celebración de una asamblea en los casos expresamente determinados en las normas legales.

8. Los Delegados de Personal, así como los Delegados de las Secciones Sindicales y cargos de carácter público, tendrán derecho a la concesión de un período de excedencia cuya duración será en función de la permanencia del trabajador en el cargo sindical o público.

9. Dentro de las aspiraciones fundamentales de la sociedad «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», se encuentra con carácter prioritario

la defensa y garantía del puesto de trabajo. Es por ello que, siguiendo la política actual, esta empresa se fija como meta la garantía antes enunciada.

10. Comité Intercentros: El Comité Intercentros tendrá como funciones las que expresamente le encomienden los Comités de Empresa o Delegados de Personal, no pudiéndose no obstante delegarse ni ejercerse aquellas decisorias que correspondan legal y reglamentariamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro de trabajo.

El Comité Intercentros se compondrá de cinco miembros, con la siguiente distribución:

Fábrica: Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos: Dos.
Fábrica: Colegio Electoral de Especialistas y no cualificados: Dos.
Barcelona y Alcoy: Ambos Colegios Electorales: Uno.

Los miembros del Comité Intercentros serán siempre de los correspondientes a los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, por mayoría de sus miembros, elegirán a las personas que formen parte del Comité Intercentros, guardando la proporcionalidad determinada anteriormente. Asimismo, se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Una vez constituido el Comité Intercentros, éste designará de entre sus miembros a uno que hará las funciones de Secretario.

Las vacantes que se puedan producir en el Comité Intercentros serán cubiertas por miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y ello conforme a lo establecido anteriormente.

La designación o baja de los miembros del Comité Intercentros será comunicada a la empresa inmediatamente que se produzca el hecho.

La duración del cargo de miembro del Comité Intercentros será por el tiempo por el que haya sido elegido miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

El Comité Intercentros podrá reunirse dos veces a lo largo del año natural. Para llevar a efecto las reuniones, será preciso que se comunique a la empresa con al menos siete días laborales de antelación.

Las reuniones tendrán una duración máxima de una jornada ordinaria de trabajo, aparte del tiempo preciso para desplazamientos. En ambos casos, el tiempo empleado será del correspondiente a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Las reuniones se celebrarán una en Miranda de Ebro y otra en Barcelona.

Los gastos de desplazamiento, comidas y alojamiento que se originen como consecuencia de las referidas reuniones, serán a cargo de la empresa, quien determinará la forma de cumplimentarlos.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

24178 *RESOLUCIÓN de 2 de diciembre de 1999, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en los recursos contencioso-administrativos 424/99, 419/99 y 458/99 interpuestos ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Quinta) de la Audiencia Nacional.*

Ante la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, don Luis Fernando Hernández García, don Carlos Sarrión Resa y don Salvador García Peral han interpuesto recursos contencioso-administrativos contra la Orden del Ministerio de la Presidencia de 2 de junio de 1999 por la que se establecen las normas para la evaluación y clasificación del personal de la Guardia Civil («Boletín Oficial del Estado» del 8).

En consecuencia, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los interesados en los mismos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa («Boletín Oficial del Estado» de 14 de julio de 1998) para que puedan comparecer ante la referida Sala en el plazo de nueve días a contar de la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 2 de diciembre de 1999.—El Subsecretario, Juan Junquera González.