



# BOLETÍN OFICIAL

## PROVINCIA DE SANTANDER

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

Año XXVIII

Viernes, 17 de abril de 1964.—Número 47

Página 357

### ADMINISTRACION PROVINCIAL

#### GOBIERNO CIVIL DE SANTANDER

CIRCULAR NUMERO 24

En uso de las atribuciones que me confieren las disposiciones vigentes, he tenido a bien autorizar a la Alcaldía de Ampuero para que el día 19 de abril actual lleve a cabo una batida contra los animales dañinos con estriecinina.

Santander, 14 de abril de 1964.—El gobernador civil interino, Antonio Sanz Villanueva.

### ANUNCIOS OFICIALES

#### DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

##### Convenios Colectivos Sindicales

Visto Convenio Colectivo Sindical para las empresas encuadradas en el Grupo Provincial de Fabricantes de Caramelos, acordado entre las representaciones económica y social de las mismas, presididas por el inspector de Trabajo, don Enrique Varela Ronzón, y

Resultando que en 18 del pasado marzo fue remitido a esta Delegación por la de Sindicatos el citado Convenio, con informe sobre el mismo en el sentido de que su implantación no implicaría aumento en los precios de los artículos que fabrican las empresas afectadas.

Resultando que solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de Previsión, en 2 del corriente abril fue evacuado en el sentido de que el Convenio no contiene precepto alguno que esté en contradicción con las normas de aplicación de la Seguridad Social.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las formalidades legales.

### SUMARIO

#### ADMINISTRACION PROVINCIAL

##### Gobierno Civil de Santander

Circular número 24. Anunciando la autorización concedida a la Alcaldía de Ampuero para dar una batida a los animales dañinos con estriecinina..... 357

#### ANUNCIOS OFICIALES

Delegación Provincial de Trabajo. 357  
Junta Provincial de Beneficencia. 370

#### ANUNCIOS DE SUBASTAS

Ayuntamiento de Santander ..... 370  
Ayuntamiento de Ruento ..... 371  
Junta Vecinal de Cabanzón ..... 371  
Juzgado de primera instancia e instrucción de Laredo ..... 372

#### ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Providencias judiciales ..... 372

#### ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamientos de: Luena, Santillana del Mar y Pesaguero ... 372

Considerando que la competencia de esta Delegación para conocer de la cuestión planteada está determinada en el artículo 13 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales y en los 9 a 22 de su Reglamento.

Considerando que, examinado el texto del Convenio, éste se ajusta en su forma y contenido a lo establecido en los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y correlativos del Reglamento para su aplicación, sin que concurra causa alguna de ineficacia de las que se señalan en el artículo 20 del mismo ni haya lugar a tramitación especial por repercusión en los precios, por lo que es procedente su aprobación.

Vistas las disposiciones citadas, la Orden de 19 de noviembre de 1962 y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo acuerda.

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para las empresas situadas en Santander y provincia dedicadas a la fabricación de caramelos.

Segundo.—Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, y

Tercero.—Dar traslado de esta Resolución al delegado provincial de Sindicatos para su notificación a los interesados, con la advertencia de que contra la misma no cabe recurso alguno en la vía administrativa.

Santander, 7 de abril de 1964.—El delegado de Trabajo, Benigno Pendás.

**Convenio Colectivo Sindical entre las empresas dedicadas a la fabricación de caramelos, existentes en la provincia de Santander, y sus productores**

### CAPITULO I

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas que, encuadradas en el Sindicato Provincial de Alimentación y Productos Coloniales de la provincia de Santander, dedican su actividad a la fabricación de caramelos y sus trabajadores, con la excepción señalada en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 2.º Su duración será de un año, contado a partir de la fecha de puesta en vigor, que será el día 1 de marzo de 1964.

Será prorrogable por la tácita de año en año. Para que esta prórroga no se produzca será necesario que una o ambas partes lo denuncie con anterioridad igual o mayor de tres meses a la fecha de su vencimiento, o de sus subsiguientes prórrogas.

Artículo 3.º Al ser las condiciones de este Convenio, en las materias que en el mismo se regulan, más favorables que las disposiciones legales vi-



gentes hasta la fecha, sustituyen aquéllas a éstas durante la duración del mismo.

**CAPITULO II**

**Disposiciones generales**

Artículo 4.º Las condiciones económicas de todo orden que en el Convenio se establecen, y dado su carácter de más beneficiosas que las mínimas legales establecidas, serán consideradas a todos los efectos como absorbibles y compensables por cuantas establezcan en el futuro y con carácter general cualquier disposición oficial o resolución administrativa de obligado cumplimiento en esta clase de industria.

Artículo 5.º Las mejoras económicas que para el personal afectado representa la aplicación de las cláusulas del presente Convenio, se declaran exentas de cotización por cualquier concepto de seguridad social, mutualidad y plus familiar, y en consecuencia, tales cotizaciones y fondo de plus familiar se realizará sobre las mismas bases y cuantía que establece la legislación vigente en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio o por aquellas otras disposiciones de carácter general que durante su vigencia se promulguen.

Artículo 6.º Garantías.—Se respetan íntegramente las condiciones más beneficiosas que, colectiva o individualmente, puedan disfrutar los productores afectados por el presente Convenio.

**CAPITULO III**

**Régimen de retribuciones**

Artículo 7.º Los productores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una retribución de acuerdo con la siguiente escala:

CATEGORIA	Retribución diaria — Ptas.
<b>Personal técnico no titulado</b>	
Encargado general .....	160
Maestro .....	150
<b>Personal obrero (masculino)</b>	
Encargado de sección .....	115
Oficial de 1.ª .....	100
Oficial de 2.ª .....	90
Ayudante .....	80
Aprendiz .....	45
Aprendiz de 1.º año .....	25

CATEGORIA	Retribución diaria — Ptas.
Choferes .....	100
Embaladores .....	75
Fogoneros .....	90
Peón .....	65
Pinche de 14 a 16 años .....	25
Idem de 16 a 17 años .....	35
Idem de 17 a 18 años .....	45

**Personal femenino**

Encargada .....	80
Envolvedora de 1.ª de máquina. ....	75
Envolvedora de 2.ª de máquina. ....	65
Envolvedora a mano de 1.ª ...	70
Envolvedora a mano de 2.ª ...	60
Ayudanta .....	60
Aprendiza de 1.º año .....	25
Aprendiza de 2.º año .....	33

**Personal mercantil administrativo y subalterno**

	Retribución mensual — Ptas.
Jefe de venta .....	4.000
Viajante .....	3.500
Corredor de plaza .....	3.000
Jefe de 1.ª .....	4.700
Jefe de 2.ª .....	4.200
Oficial de 1.ª .....	3.700
Oficial de 2.ª .....	3.200
Auxiliar .....	1.800
Auxiliar con más de tres años de servicio .....	2.200
Aspirante de 14 a 16 años .....	1.200
Idem de 16 a 17 años .....	1.400
Idem de 17 a 18 años .....	1.600

	Retribución diaria — Ptas.
Almaceneros .....	100
Basculero .....	80
Guarda .....	80
Repartidores .....	80
Mujeres de limpieza .....	65

El productor se hace acreedor a la retribución que para cada caso se establece en la presente escala por el doble concepto de su asistencia al tra-

bajo y la ejecución de su tarea a un rendimiento normal, de manera que la diferencia entre la escala salarial que antecede y las mínimas legales reglamentarias, tiene el carácter de una prima por asistencia y rendimiento normal.

Artículo 8.º Los domingos y días festivos de descanso obligado, así como las vacaciones reglamentarias y pagas extraordinarias de "18 de Julio" y "Navidad", se satisfarán con arreglo a la nueva escala salarial establecida en el artículo 7.º del presente convenio.

Artículo 9.º Antigüedad.—Considerando beneficioso el concepto de "antigüedad" que actualmente disfruta el personal obrero que el fijado para el personal administrativo, se establece aquel sistema de antigüedad para dicho personal administrativo, equiparándole, en el procedimiento, al personal obrero.

Tanto al personal obrero como al administrativo, le será satisfecho el premio de antigüedad en los porcentajes que establece la legislación vigente para el personal obrero, sobre la base del salario de calificación establecido, para cada caso, en el presente Convenio.

Artículo 10. Horas extraordinarias.—Para el pago de horas extraordinarias servirá como base la escala salarial pactada, estándose a cuanto establecen las normas en rigor, para su regulación.

**CAPITULO IV**

**Disposiciones varias**

Artículo 11. Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a cuanto resulte de la aplicación de las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 12. Las partes firmantes del Convenio hacen constar que, en su opinión, las disposiciones y pactos convenidos en el mismo no determinan un alza de precios, no obstante las mejores condiciones que para el personal afectado se establecen.

Artículo 13. Para la puesta en vigor del presente Convenio y su posterior vigilancia e interpretación, funcionará una Comisión integrada por dos representantes sociales y dos económicos, de los que han formado la Comisión Deliberadora. Como presidente y secretario actuarán los que lo son de dicha Comisión.

(Hay varias firmas ilegibles).

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 1.723 pesetas.



## DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

### Convenios Colectivos Sindicales

Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado entre las representaciones legales de empresarios y trabajadores de "General Fábrica Española del Caucho, S. A.", presidida por don José Llaneza Fernández, y,

Resultando: Que en 21 de febrero último fue remitido a esta Delegación por la de Sindicatos el citado Convenio, informándole al propio tiempo, en el sentido de que su implantación no implicaba aumento de precios de los artículos que la empresa fabricaba.

Resultando: Que solicitado informe de la Dirección General de Previsión, en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular de la de Trabajo, número 254, de 1 de julio de 1961, fue evacuado el 2 del corriente en el sentido de que el artículo 37 crea una prestación complementaria para el personal enfermo, con cargo a un fondo que se nutre con la aportación de los obreros, consistente en el 1 por 100 de los salarios, y con otras de la empresa, desarrollándose en un anexo señalado con el número 3 del artículo 6.º del Decreto de 56/1963, de 17 de enero.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las formalidades legales.

Considerando: Que la competencia de esta Delegación para conocer de la cuestión planteada, está determinada en el artículo 13 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales y en los 19 y 22 de su Reglamento.

Considerando: Que el Convenio por razón de su contenido y forma, se adapta a lo que disponen los artículos 11 y 12 de la Ley antes citada y a los correlativos de su Reglamento, sin que concurra causa alguna de ineficacia, de las que se relacionan en el artículo 20 del mismo, procede su aprobación, con la modificación que más abajo se dirá, y su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, a tenor de lo dispuesto en los artículos 16 y 25 de la Ley y Reglamentos antes citados.

Vistas las disposiciones citadas, la Orden de 19 de noviembre de 1962 y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo, acuerda:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para la empresa de Torrelavega "General Fábrica Española del Caucho, S. A.", con la única rectificación de dejar sin efecto el artículo 37 y anexo número 5 del mismo, y,

2.º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Santander, 7 de marzo de 1964.—El delegado provincial de Trabajo-Benigno Pendás.

### Convenio Colectivo en la empresa "General Fábrica Española del Caucho, S. A.", de Torrelavega

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º Funcional.—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre "General Fábrica Española del Caucho S. A.", cuyo objeto principal es la fabricación y venta de neumáticos para vehículos y demás artículos de caucho sin limitación alguna, y el personal de la empresa, excepción hecha del personal directivo, técnico titulado, jefes de servicio y demás empleados con clasificación similar, a los cuales, en ningún caso, afectarán las presentes estipulaciones.

Artículo 2.º Territorial.—Este Convenio será de aplicación en las factorías que tiene la empresa en Torrelavega y en Puente San Miguel, así como en aquellas otras que pudiera establecer dentro del ámbito provincial.

Artículo 3.º Temporal.—Su duración será de dos años, contando a partir de la fecha de puesta en vigor, que será la de uno de marzo de mil novecientos sesenta y cuatro.

Será prorrogable por la tácita de un año. Para que esta prórroga no se produzca, es necesario que una o ambas partes lo denuncien con antelación igual o mayor a tres meses de la fecha de su vencimiento, o de sus subsiguientes prórrogas, mediante escrito dirigido a la Delegación Provincial de Trabajo.

#### CAPITULO II

##### Disposiciones generales

Artículo 4.º Absorciones.—Las mejoras económicas contenidas en este Convenio, dado su carácter de más beneficiosas que las mínimas legales, serán absorbibles y compensables con cuantas en el futuro pudiera establecer cualquier disposición oficial.

Artículo 5.º Exenciones.—La aportación en los regímenes de Seguridad Social y Plus Familiar no experimentarán incremento alguno sobre la actual como consecuencia de las condiciones económicas estipuladas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.º Revisión.—Cualquier disposición oficial que implicara modificaciones sustanciales a las estipulaciones del presente Convenio, podría motivar el planteamiento de la revisión del mismo, tanto por la Dirección de la empresa como por la representación de los trabajadores.

Artículo 7.º Pluses y devengos especiales.—A excepción de los plusos de nocturnidad y distancia, quedan absorbidos cuantos devengos complementarios establece el Reglamento de Industrias Químicas.

#### CAPITULO III

##### Ingresos y ascensos

Artículo 8.º Ingresos.—La admisión de nuevo personal se ajustará a las normas legales y a las bases establecidas por la empresa.

Se reconoce turno preferente para el ingreso a los hijos del personal de la Compañía que superen las pruebas de selección correspondientes.

En orden a las vacantes de personal femenino, se dará igualmente preferencia de ingreso a las viudas de productores de la empresa, siempre que las mismas sean de edad inferior a 45 años y reúnan las condiciones y aptitudes necesarias.

Artículo 9.º Ascensos.—El personal de plantilla tendrá derecho preferente para ocupar las vacantes que pudieran producirse y cuando superen las pruebas de aptitud que al efecto se establezcan.

Los ascensos se producirán en los turnos previstos en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa y los Tribunales al efecto se constituirán de acuerdo con lo que dicho Reglamento señala.

#### CAPITULO IV

##### Aprendizaje

Artículo 10. Creado en Torrelavega un Centro Estatal de Formación Profesional, en el que podrán adquirir la capacitación necesaria los hijos del personal de la empresa, al finalizar los estudios la actual promoción de aprendizaje dejará de funcionar la Escuela existente en "General Fábrica Española del Caucho, S. A."

#### CAPITULO V

##### SECCION I

##### Régimen de retribución

Artículo 11. Se mantiene la valoración de puestos de trabajo llevada a cabo en su día, de acuerdo con los



sistemas que recogen los anexos I y 2 del presente Convenio.

Artículo 12. Aquellos productores que consideren que sus puestos de trabajo no se hallan correctamente valorados por haberse modificado las circunstancias de los mismos, podrán pedir la revisión en el término de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, haciendo constar los motivos en que se fundamenta dicha petición.

En cualquier momento procederá la revisión de la valoración, siempre que se alteren las condiciones del puesto.

A título enumerativo, entre otros, pueden citarse los motivos de revisión siguientes:

- a) Mejoras en la mecanización.
- b) Cambios en las especificaciones y métodos de naturaleza fundamental.
- c) Modificaciones en el ambiente de trabajo.

Las reclamaciones sobre calificación que pudieran producirse, serán tramitadas a la Dirección, a través del Jurado de Empresa.

Revisados los puestos de trabajo, de conformidad con lo estipulado anteriormente, la resolución que la Dirección adopte será comunicada al Jurado de Empresa. En el supuesto de que éste sustentara criterio diferente, intervendrá la Comisión de Vigilancia del Convenio, estándose, en última instancia, al arbitraje por un Organismo Técnico, tal como la Comisión Nacional de Productividad u otro similar.

Artículo 13. Los niveles de calificación correspondientes al personal obrero, son los siguientes:

Nivel	Puntuación	
	Mínima	Máxima
I	31	45
II	46	60
III	61	75
IV	76	90
V	91	105
VI	106	120
VII	121	135
VIII	136	150
IX	151	165
X	166	180

Artículo 14. Para el personal encuadrado en los grupos de empleados y subalternos, se hallan establecidos los escalones siguientes:

Nivel	Puntuación	
	Mínima	Máxima
I	81	100
II	101	120
III	121	140
IV	141	160
V	161	180
VI	181	200
VII	201	220
VIII	221	240
IX	241	260
X	261	280

SECCION II

Rendimientos

Artículo 15. De conformidad con lo definido en el Reglamento de Régimen Interior, en sus artículos 43 y 44, el rendimiento mínimo exigible a cualquier productor será el de 60 Puntos BEDAUX.

Artículo 16.—Todo trabajador de "General" queda obligado a admitir la saturación de su puesto de trabajo cuando por las condiciones específicas de aquél tuviera tiempos muertos durante la jornada o la tarea encomendada requiriese para su realización una actividad inferior al mínimo exigible que anteriormente se señala.

En todo lo no definido aquí expresamente, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior.

SECCION III

Salarios

Artículo 17. El personal obrero tendrá derecho a un salario de calificación por jornada de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

Nivel	Salario de calificación día	Salario de calificación hora
I	80,—	10,—
II	84,40	10,55
III	89,20	11,15
IV	94,40	11,80
V	100,—	12,50
VI	106,40	13,30
VII	112,80	14,10
VIII	119,60	14,95
IX	127,20	15,90
X	135,20	16,90

Aprendices

De 1.º año	32,—	4,—
De 2.º año.	40,—	5,—
De 3.º año	48,—	6,—
De 4.º año.	56,—	7,—

El productor se hace acreedor al presente salario de calificación por el doble concepto de su asistencia al trabajo y la ejecución de su tarea, a un rendimiento normal, de manera que la diferencia entre estos salarios de calificación y los mínimos reglamentarios tiene el carácter de una prima por asistencia y rendimiento habitual y por ello será satisfecho durante las jornadas efectivamente trabajadas, así como el período de vacaciones retribuidas y el premio anual de asiduidad y conducta en el trabajo. Igualmente, se satisfará este salario de calificación en las gratificaciones de "18 de Julio" y Navidad.

Las restantes jornadas de retribución que las disposiciones vigentes determinan serán satisfechas con el salario de 80 pesetas, para todos los niveles de calificación.

Se establece a continuación un cuadro de las jornadas y el salario con el que se retribuyen:

A) Con el salario de calificación:	
Jornadas laborables	286
Vacaciones retribuidas	15
Premio de asiduidad al trabajo.	30
Gratificación "18 de Julio"	15
Gratificación de Navidad	15

Los domingos y festivos comprendidos dentro de los 15 días de vacaciones, serán retribuidos a razón de 80 pesetas.

B) Con el salario de 80 pesetas:	
Domingos	52
Festivos	15

Artículo 18. Para los empleados y subalternos se establecen los siguientes salarios de calificación:

Nivel	Annual	Mensual
I	53.200,—	3.800,—
II	58.800,—	4.200,—
III	60.900,—	4.350,—
IV	65.800,—	4.700,—
V	70.000,—	5.000,—
VI	73.500,—	5.250,—
VII	75.600,—	5.400,—
VIII	80.500,—	5.750,—
IX	85.400,—	6.100,—
X	88.900,—	6.350,—

En esta retribución se hallan incluidos los pluses que por razones de trabajo pudieran corresponder, excepto los de nocturnidad.

Al igual que con el personal obrero, deberá entenderse que la presente retribución, en la que excede de los salarios que actualmente disfrute el personal, tiene el doble concepto de plus



de asistencia al trabajo y premio por rendimiento correcto.

Artículo 19. Para el personal de nuevo ingreso y en tanto permanezca en período de prueba, podrán fijarse salarios mínimos reglamentarios. Pasado este período, será encuadrado en el escalón que resulte, de acuerdo con el puesto de trabajo asignado.

Artículo 20. Para el personal obrero, así como para los empleados y subalternos que no disfruten importes superiores, los premios de antigüedad quedan fijados en los siguientes valores mensuales::

Porcentaje	Premio mensual Pesetas
5%	112,50
10%	225,—
20%	450,—
30%	675,—
40%	900,—
50%	1.125,—

Nivel	Salario de calificación a 60 Puntos BEDAUX	Prima para 85 P. (Salario × 0,42)	Salario total
I ... ..	80,—	33,60	113,60
II ... ..	84,40	35,45	119,85
III ... ..	89,20	37,46	126,66
IV ... ..	94,40	39,65	134,05
V ... ..	100,—	42,—	142,—
VI ... ..	106,40	44,69	151,09
VII ... ..	112,80	47,37	160,17
VIII... ..	119,60	50,23	169,83
IX ... ..	127,20	53,42	180,62
X ... ..	135,20	56,78	191,98

Artículo 23. Con independencia de las retribuciones fijadas en la tabla de salarios de empleados y subalternos, se establece para este personal un premio de valoración al mérito que será revisado anualmente, pudiendo aumentarse, reducirse o suprimirse.

El pago de este premio se hará mensualmente, y su cuantía individual será determinada por la Dirección de la Empresa con entera libertad en cuanto a las personas a quienes afecte, así como respecto al procedimiento que en cada caso se juzgue conveniente utilizar, y con el solo compromiso de destinar a este régimen complementario de retribución una cantidad no inferior a 300.000,00 pesetas anuales.

Artículo 24. El salario de calificación se recibe por la cualidad específica del puesto que se ocupa y por las condiciones de asistencia y rendimiento normal a que se refieren los

Artículo 21. Los traslados de puesto efectuados con carácter temporal se regularán de acuerdo con lo que se señala en el anexo número 3.

En cuanto a los traslados definitivos, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

SECCION IV

Primas

Artículo 22. En los trabajos con régimen de incentivo a la producción, el operario podrá mejorar su retribución en función directa al aumento de actividad conseguido sobre el mínimo exigible.

Siendo el rendimiento mínimo exigible de 60 Puntos BEDAUX y el óptimo normal de 85 Puntos, la razón  $85/60=1,42$  nos dará el salario óptimo normal que cualquier operario puede llegar a obtener.

De acuerdo con la razón anterior, el personal obrero situará sus ingresos dentro de los siguientes límites en función del rendimiento:

vos para el personal ocupado en puestos de trabajos en los que no exista esta modalidad de retribución.

Sobre la base del incentivo que en el primer mes obtenga el personal a que se refiere el párrafo anterior, será retribuido el tiempo que transcurra desde la entrada en vigor del Convenio.

No serán de aplicación estas normas al personal femenino de limpieza, por cuanto que en el salario de 80 pesetas asignado se considera incluido el concepto de incentivo.

SECCION V

Horas extraordinarias

Artículo 27. Teniendo en cuenta que los salarios de calificación establecidos son muy superiores a los mínimos legales, la fórmula para el pago de horas extraordinarias será la siguiente:

$$\frac{\text{Jornal de calificación} \times 1,4}{8}$$

Es decir, que todas las horas extraordinarias serán retribuidas al salario de calificación hora, incrementado con el 40%. Igual incremento del 40% experimentará la prima ganada en estas horas.

SECCION VI

Plus Familiar

Artículo 28. Durante la vigencia del presente Convenio y en tanto no sufran alteración las normas reguladoras del Plus Familiar, el valor del punto será de 125 pesetas.

Las modificaciones que se produzcan en el número de puntos deberán ser sometidas a la consideración de la Dirección de la empresa por la Comisión Administradora del Plus Familiar.

CAPITULO VI

Vacaciones y excedencias

Artículo 29. Vacaciones.—Las vacaciones las disfrutará colectivamente el personal de fabricación, procurando que coincidan con las fiestas de la Patrona de Torrelavega.

Causas de fuerza mayor o de interés para la organización de la Compañía, pueden determinar que se cambie la fecha o que se establezcan turnos para disfrutarlas.

El resto del personal disfrutará sus vacaciones de acuerdo con lo dispuesto en el apartado B), párrafo 3) del artículo 51 de la Reglamentación Nacional de Industrias Químicas.

artículos 17 y 18, y por ello no queda vinculado al trabajador más que en cuanto éste desempeña el puesto de trabajo.

La categoría profesional será siempre la que corresponda al trabajador, de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior y disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 25. Los tiempos improductivos o perdidos serán retribuidos con el salario de calificación únicamente, siempre que el operario haya de permanecer en su puesto de trabajo.

La empresa procurará, no obstante, y cuando ello sea posible, dedicar los operarios afectados a aquellos puestos disponibles para que permitan aumentar sus ingresos.

Artículo 26. En el término de tres meses, contado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se establecerá un régimen de incenti-



Los empleados técnicos y administrativos empezarán a disfrutarlas siempre en lunes y no podrán fraccionarlas en períodos que sean inferiores a una semana completa.

Artículo 30. Excedencias voluntarias.

a) Para estudios. — La empresa concederá las excedencias que solicite el personal por causa de estudios, siempre que acredite que es incompatible el trabajo en la industria con la marcha y aprovechamiento de los estudios. Estas excedencias se concederán sin sueldo y el beneficiario queda obligado a renovarlas por cursos naturales, acreditando ante la empresa el resultado de los últimos exámenes.

b) Por otros motivos. — La empresa podrá conceder excedencias voluntarias cuando, a su juicio, se considere conveniente o necesaria, vistas las circunstancias de cada caso.

CAPITULO VII

Premios

Artículo 31. Se mantiene el "Premio de Asiduidad y Conducta en el Trabajo", consistente en un mes de la retribución fijada en el presente Convenio.

Las faltas de asistencia que reducen o anulan el derecho a este premio, serán consideradas semestralmente, correspondiendo el 50% del premio a cada uno de los semestres.

La escala de descuentos a aplicar será:

Primer semestre:

1 falta .....	0	descuento
2 " .....	20%	"
3 " .....	40%	"
4 " .....	60%	"
5 " .....	100%	"

Segundo semestre:

1 falta .....	10%	descuento
2 " .....	20%	"
3 " .....	40%	"
4 " .....	60%	"
5 " .....	100%	"

Se mantendrá el cómputo anual de penalidades para quienes produzcan menos de dos faltas en el año.

El premio se satisfará en la última decena de diciembre.

Previo conocimiento del Jurado de Empresa, la Dirección se reserva el derecho de modificar la tabla anterior, volviendo a la que figura inserta en el Reglamento de Régimen Interior, en el supuesto de que por aumento de las faltas de asistencia esta medida se hiciera necesaria.

Artículo 32. Premios anuales a los mejores comportamientos.—De acuerdo con el crecimiento de la plantilla

7 primeros premios a	4.500	pesetas	cada	uno
8 segundos " "	2.000	"	"	"
25 terceros " "	1.000	"	"	"

CAPITULO VIII

Atenciones sociales

Artículo 33. Viviendas.—Se mantiene el fondo para la concesión de préstamos al personal con destino a la construcción o adquisición de viviendas en las siguientes condiciones generales:

a) El fondo del préstamo es de 1.200.000,00 pesetas.

b) Con cargo a este fondo se concederán préstamos hasta un importe de 40.000,00 pesetas.

c) Estos préstamos devengarán un interés del 3% y deberán ser amortizados en 10 años, contados desde la fecha de su concesión.

Como apéndice número 4 de este Convenio, se inserta el Reglamento para la regulación de los préstamos, el cual fue aprobado en su día por el Ministerio de la Vivienda y aceptado por el mismo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden de 1 de febrero de 1958, la sustitución de obligación de construir viviendas para el personal, en el supuesto de que tal obligación fuese algún día decretada para esta empresa.

Artículo 34. Ropa de trabajo.—El personal obrero masculino recibirá anualmente dos equipos de ropa para trabajo, consistente cada uno en camisa y pantalón, o buzo, según se determina para cada servicio.

Los equipos de personal femenino consistirán en batas de trabajo.

Estos equipos tendrán un año de duración y se renovarán en el mes de mayo. El personal de nuevo ingreso recibirá el equipo una vez transcurrido el período de prueba y no le será renovado hasta el mes de mayo siguiente en que se hayan cumplido doce meses, al menos, de la última entrega.

Queda establecido que el personal estará obligado a usar esta ropa dentro de la fábrica, constituyendo falta leve, y como tal sancionable, el incumplimiento de esta disposición.

El personal empleado de laboratorios, oficina técnica y servicio médico, utilizarán batas facilitadas por la empresa.

Artículo 35. Servicio de bar.—Se ampliarán los servicios de bar exis-

de la empresa, se sustituyen los que constan en el Reglamento de Régimen Interior por los siguientes:

tentes en la actualidad, al objeto de poder facilitar al personal, a precio razonable, bebidas calientes, tales como café, té, leche, caldos, etc.

El servicio funcionará, exclusivamente, a las horas señaladas.

Artículo 36. Becas de estudios.—La empresa concederá becas de estudios para hijos de sus productores, destinando a este fin la cantidad de 50.000 pesetas al año.

Las condiciones requeridas para optar a estas becas serán libremente determinadas por la empresa.

Artículo 37. (Dejado sin efecto).

CAPITULO IX

Seguridad e higiene

Artículo 38. 1) La empresa dispondrá la organización de un departamento o sección de prevención de accidentes, al mando del cual estará un ingeniero de fábrica.

2) El ingeniero asistirá a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, informando al mismo de las incidencias del servicio, tales como accidentes ocurridos, causas, medidas de prevención adoptadas, etc., etc.

3) La Comisión de Seguridad e Higiene, oirá el informe del ingeniero jefe del Servicio de Prevención de Accidentes. Propondrá las medidas pertinentes dentro de su función, tomará los acuerdos correspondientes, informará al Jurado de Empresa de los mismos, y, en general, cumplirá cuanto dispone el Decreto de 31 de enero de 1940.

4) La Comisión de Seguridad e Higiene tendrá, en estas condiciones, la atribución que le confiere la empresa, de asesoría y censura sobre las actuaciones del Servicio de Prevención de Accidentes.

5) Para el mejor cumplimiento de su función, el Comité de Seguridad e Higiene, dispondrá, dentro de los tres días inmediatos a la reunión mensual preceptiva, del tiempo necesario, previa autorización de su jefe inmediato, para efectuar las inspecciones oculares que juzgue precisas, al objeto del mejor cumplimiento de sus obligaciones.

6) Igualmente, y cuando se produzca algún accidente en fábrica, cual-



quier miembro del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo quedará facultado para, con la oportuna autorización de su superior jerarquía, acudir al lugar del siniestro, al objeto de tomar antecedentes de lo ocurrido que le permita llevar a la Comisión de Seguridad e Higiene el oportuno informe y proponer las medidas de seguridad que estime necesarias.

## CAPITULO X

### Disposiciones varias

Artículo 39. Los vocales que, como representantes de las partes, han intervenido en la formalización de este Convenio, declaran unánimemente que, en su opinión, las disposiciones y pactos del mismo no determinan un alza de precios en los productos de la empresa, no obstante el hecho de que las mejores condiciones económicas que para el personal se establecen representan un aumento en las obligaciones de la entidad.

Artículo 40. Para la puesta en vigor del Convenio y su posterior vigilancia y aplicación, funcionará una Comisión integrada por los miembros sociales y económicos que han formado la Comisión de Deliberación. Como presidente y secretario de la misma actuarán los que lo han sido del Convenio.

Artículo 41. Cláusula derogatoria. Las estipulaciones del presente Convenio, más favorable en su conjunto para los trabajadores a quienes afecta, sustituyen a las existentes a su entrada en vigor.

(Varias firmas ilegibles).

## A N E X O S

Número 1.—Valoración de tareas para puestos de trabajo manuales.

Número 2.—Valoración de tareas para puestos de empleados.

Número 3.—Regulación de traslados temporales.

Número 4.—Reglamento de concesión de préstamos para la construcción de viviendas.

Número 5.—Prestaciones complementarias a enfermos.

### ANEXO NUMERO 1

#### VALORACION DE TAREAS PARA PUESTOS DE TRABAJOS MANUALES

##### Experiencia previa

Este factor mide el tiempo preciso para adquirir los conocimientos teóricos y prácticos que requiere el puesto.

Se concede un punto por mes hasta 60 puntos como máximo.

##### Período de aprendizaje

Mide sólo el tiempo necesario para poder realizar los cometidos y funciones concretas que entraña el puesto de trabajo, para poder desempeñar la tarea de forma satisfactoria desde el punto de vista de cantidad y calidad del trabajo realizado.

Se concede un punto por mes hasta un máximo de 25 puntos.

##### Complejidad del proceso

Considera este factor la diversidad y frecuencia de los detalles o precauciones que han de tenerse en cuenta o tomarse para realizar correctamente el trabajo, incluyendo hasta qué punto, en intensidad y frecuencia, se ha de estar pendiente de la tarea durante su realización.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Proceso con pocos detalles que se repiten muy frecuentemente.

2.<sup>a</sup> categoría, 5 puntos.—Proceso con pocos detalles, que se repiten con bastante frecuencia.

3.<sup>a</sup> categoría, 9 puntos.—Proceso con pocos detalles, que se repiten con poca frecuencia.

4.<sup>a</sup> categoría, 13 puntos.—Proceso con bastantes detalles, que se repiten muy frecuentemente.

5.<sup>a</sup> categoría, 17 puntos.—Proceso con bastantes detalles, que se repiten con bastante frecuencia.

6.<sup>a</sup> categoría, 21 puntos.—Proceso con bastantes detalles, que se repiten con poca frecuencia.

7.<sup>a</sup> categoría, 25 puntos.—Proceso con muchos detalles, que se repiten muy frecuentemente.

8.<sup>a</sup> categoría, 30 puntos.—Proceso con muchos detalles, que se repiten con bastante frecuencia.

9.<sup>a</sup> categoría, 35 puntos.—Proceso con muchos detalles, que se repiten con poca frecuencia.

##### Destreza manual

Considera este factor el grado de habilidad manual que exige el trabajo por el manejo de materiales, máquinas o herramientas.

Se concede hasta un máximo de 12 puntos.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Ninguna habilidad.

2.<sup>a</sup> categoría, 3 puntos.—Se requiere mínima habilidad manual.

3.<sup>a</sup> categoría, 5 puntos.—Se requiere cierta habilidad manual con frecuencia.

4.<sup>a</sup> categoría, 7 puntos.—Se requie-

re cierta habilidad manual continuamente.

5.<sup>a</sup> categoría, 9 puntos.—Se requiere gran habilidad manual con frecuencia.

6.<sup>a</sup> categoría, 12 puntos.—Se requiere gran habilidad manual continuamente.

##### Responsabilidad por material o equipo

Valora este factor las pérdidas, deterioros, desperdicios, etc., en los materiales, equipo o máquinas que puedan ocurrir por un descuido o mala ejecución del trabajo.

Las pérdidas que son posibles pero muy improbables a aquellas en las que no puede influir el operario, no se consideran.

Se concede un máximo de 40 puntos.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Las pérdidas son de hasta 500 pesetas.

2.<sup>a</sup> categoría, 2 puntos.—Las pérdidas son de hasta 1.000 pesetas.

3.<sup>a</sup> categoría, 4 puntos.—Pérdidas que no sobrepasen de 2.000 pesetas.

4.<sup>a</sup> categoría, 10 puntos.—Pérdidas no superiores a 5.000 pesetas.

5.<sup>a</sup> categoría, 20 puntos.—Pérdidas no superiores a 10.000 pesetas.

6.<sup>a</sup> categoría, 40 puntos.—Pérdidas superiores a 10.000 pesetas.

##### Efectos en operaciones subsiguientes

Considera este factor si la falta de cuidado puede hacer que el trabajo de las operaciones que sigan sea más difícil, imposible o que sea necesario hacer operaciones adicionales.

Se concede hasta 23 puntos como máximo.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Pequeño cuidado. La falta de cuidado tiene consecuencias de poca consideración en trabajos subsiguientes (hasta 500 pesetas).

2.<sup>a</sup> categoría, 3 puntos.—Cuidado normal; su falta puede ocasionar dificultades de cierta consideración en operaciones subsiguientes (hasta 1.000 pesetas).

3.<sup>a</sup> categoría, 6 puntos.—Hay que cumplir precauciones específicas para evitar consecuencias de alguna consideración (hasta 2.000 pesetas).

4.<sup>a</sup> categoría, 12 puntos.—Se precisan un cuidado y atención constantes para no causar pérdidas elevadas (hasta 4.000 pesetas).

5.<sup>a</sup> categoría, 24 puntos.—Se precisa una completa seguridad en la ejecución del trabajo, ya que, por falta de cuidado, pueden derivarse pérdidas (superiores a las 4.000 pesetas).



### Atención a las órdenes

Considera este factor hasta qué punto es necesario que el trabajador siga exacta y detalladamente las instrucciones señaladas. No debe ser éste confundido con la complejidad del proceso.

Se concede un máximo de 10 puntos.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Atención natural a las órdenes dadas, disciplina, etc.

2.<sup>a</sup> categoría, 4 puntos.—Pocos cambios en las órdenes dadas durante la jornada.

3.<sup>a</sup> categoría, 7 puntos.—Frecuentes cambios en las instrucciones dadas durante la jornada.

4.<sup>a</sup> categoría, 10 puntos.—El número de cambios en las órdenes dadas exige una continua atención a ellas, ejecutándolas con gran exactitud y detalladamente en cortos intervalos.

### Monotonía

Valora este factor en qué grado el trabajo que se realiza es más variado y repetido, y como consecuencia más o menos distraído para el operario.

Se estimará, pues, la duración de los ciclos y de la variabilidad de los tipos de trabajo que se realizan en el puesto.

Se concede un máximo de 5 puntos.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Ciclos de trabajo cortos, distintos y distraídos.

2.<sup>a</sup> categoría, 3 puntos.—Ciclos de trabajo largos, distintos o cortos repetidos.

3.<sup>a</sup> categoría, 5 puntos.—Ciclos de trabajo muy cortos, repetidos o largos, repetidos.

### Posición anormal

Valora este factor la postura que exige el trabajo de quien lo ejecuta y hasta qué grado puede considerarse cómoda o forzada.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Amplia movilidad. Posición cómoda.

2.<sup>a</sup> categoría, 3 puntos.—Bastante movilidad con intervalos de posición forzada.

3.<sup>a</sup> categoría, 6 puntos.—Movilidad restringida, con intervalos de posición forzada.

4.<sup>a</sup> categoría, 8 puntos.—Movilidad restringida, con frecuentes posiciones anormales.

5.<sup>a</sup> categoría, 10 puntos.—Posición anormal permanente.

### Energía a desarrollar

Mide este factor el esfuerzo físico exigido por el trabajo para su correcta ejecución.

Se concede un máximo de 20 puntos.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Trabajo ligero que sólo esporádicamente obliga a manejar pequeños pesos.

2.<sup>a</sup> categoría, 5 puntos.—Ligero esfuerzo físico; trabajo que requiere, de modo regular, el manejo de pequeños pesos, ocasionalmente peso mediano.

3.<sup>a</sup> categoría, 10 puntos.—Esfuerzo físico sostenido; trabajo que exige una continuidad de esfuerzo manejando peso ligero o mediano. Normalmente ciclos de trabajo, de corta duración, de continua actividad.

4.<sup>a</sup> categoría, 15 puntos.—Considerable esfuerzo físico por trabajarse continuamente con materiales de peso medio o esporádicamente con materiales pesados.

5.<sup>a</sup> categoría, 20 puntos.—Esfuerzo físico verdaderamente considerable por exigir el puesto de un alto grado de vigor y energía física o por manejar casi ininterrumpidamente materiales pesados.

### Tensión nerviosa

Este factor mide el esfuerzo o fatiga mental o visual que se experimenta al realizar el trabajo según el tiempo de duración del esfuerzo y la intensidad del mismo.

Valora, pues, la frecuencia y concentración del esfuerzo mental o visual.

Se concede hasta un máximo de 10 puntos.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—El escaso esfuerzo mental o visual.

Se concede hasta un máximo de 10 puntos.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Escaso esfuerzo mental o visual.

2.<sup>a</sup> categoría, 3 puntos.—Pequeño esfuerzo mental o atención visual intermitente por ser la operación prácticamente automática o porque las obligaciones requieren atención solamente a largos intervalos.

3.<sup>a</sup> categoría, 6 puntos.—Moderado y frecuente esfuerzo mental o atención visual. Normalmente el ciclo de trabajo es intermitente o la operación exige que una máquina complete un ciclo y durante la espera se ha de prestar poca vigilancia.

4.<sup>a</sup> categoría, 8 puntos.—Destacada y continua atención mental o visual. Normalmente la operación requiere una constante vigilancia.

5.<sup>a</sup> categoría, 10 puntos.—Se re-

quiere esfuerzo mental o atención visual concentrado y continuo, exigiendo el trabajo una coordinación visomotora durante períodos prolongados.

### Enfermedad

Mide este factor el peligro que para la salud puede llevar consigo el trabajo por sus condiciones ambientales o por el esfuerzo desarrollado.

Se conceden 12 puntos como máximo.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Trabajos en los que la exposición a enfermedades es ínfima.

2.<sup>a</sup> categoría, 4 puntos.—Trabajos con exposición a enfermedades.

3.<sup>a</sup> categoría, 8 puntos.—Trabajos con exposición a enfermedades profesionales con incapacidad parcial.

4.<sup>a</sup> categoría, 12 puntos.—Trabajos con exposición a enfermedades profesionales con incapacidad total o muerte.

### Accidentes

Valora este factor el peligro que para la integridad física del operario puede comportar el trabajo, pese a existir medidas de seguridad adecuadas.

Se concede un máximo de 10 puntos.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Accidentes poco frecuentes y leves, con rozaduras, pequeños cortes, contusiones, etc., que no suponen baja en el trabajo.

2.<sup>a</sup> categoría, 3 puntos.—Exposición a accidentes menos leves con relativa frecuencia, por ejemplo: cortes, fracturas en manos o pies, lesiones en ojos por partículas, que motivan baja en el trabajo.

3.<sup>a</sup> categoría, 5 puntos.—Exposición a accidentes graves poco frecuentes, con posible incapacidad parcial.

4.<sup>a</sup> categoría, 7 puntos.—Exposición a accidentes graves con mayor frecuencia y de los que se pueden derivar incapacidad parcial, por ejemplo: pérdida de miembro, ojo, etc.

5.<sup>a</sup> categoría, 10 puntos.—Exposición a accidentes muy graves, que pueden suponer incapacidad total o, incluso, muerte.

### Desagrado

Este factor mide las condiciones del lugar del trabajo y hasta qué punto estas condiciones lo hacen molesto. Considérense la existencia, cantidad relativa y continuidad de polvo, suciedad, humos, calor, frío, ruido, vibración, humedad, etc.



Se concede un máximo de 10 puntos.

1.<sup>a</sup> categoría, 1 punto.—Condiciones prácticamente ideales de trabajo. Ausencia de elementos desagradables.

2.<sup>a</sup> categoría, 3 puntos.—Buenas condiciones de trabajo. Puede existir una ligera suciedad o cierta exposición ocasional a alguno de los elementos citados.

3.<sup>a</sup> categoría, 5 puntos.—Condiciones algo desagradables debido a la presencia de uno o más elementos de los citados, pero no continuamente, si se trata de más de uno.

4.<sup>a</sup> categoría, 7 puntos.—Exposición continua a varios elementos desagradables o a uno sólo si es particularmente molesto.

5.<sup>a</sup> categoría, 10 puntos.—Continua e intensa exposición a varios elementos desagradables en extremo.

## ANEXO NUMERO 2

### VALORACION DE TAREAS PARA PUESTOS DE EMPLEADOS

#### Factor: Estudios previos.

Este factor mide el nivel educativo (conocimientos técnicos) que exige el puesto analizado para ser desempeñado satisfactoriamente por una persona de capacidad normal.

Se tendrán en cuenta, únicamente, los estudios que requiera la tarea y no otros que de hecho posea el titular de la misma (prescindiendo de los medios por los que los haya adquirido).

Grado 1.<sup>o</sup>—Instrucción elemental, características de la enseñanza primaria: leer, escribir y operaciones aritméticas elementales (caso típico: transcripción de datos con cálculos elementales, etc.).

Grado 2.<sup>o</sup>—Estudios especiales (súperpuestos a los de enseñanza primaria) que pueden cursarse en un período de tiempo inferior a 2 años (casos típicos: mecanografía, reproducción y calco de planos, dibujo a escala de planos sencillos, puestos que exigen conocimientos técnicos elementales referidos a una especialidad con matemáticas elementales de taller, interpretación de planos sencillos, aparatos de medida también sencillos, etc.).

Grado 3.—Estudios especiales que pueden cursarse en un período de tiempo comprendido entre dos y cuatro años. (Casos específicos: dominio de un idioma extranjero, redacción de correspondencia de todo tipo; ejecución de planos de detalle de conjuntos

parciales sencillos, cronometraje, taquimecanografía, puestos que exigen conocimientos tecnológicos referidos a un oficio o proceso de fabricación con matemáticas de taller, interpretación de planos, aparatos de medida de precisión, usos de formularios, etcétera).

Grado 4.<sup>o</sup>—Estudios especiales que pueden cursarse normalmente en un período de tiempo comprendido entre cuatro y seis años. (Casos típicos: dominio de dos o más idiomas extranjeros; interpretación y ejecución, con instrucciones, de toda clase de planos, preparaciones, cronometrajes y fijación de tiempos, etc.).

Grado 5.<sup>o</sup>—Estudios especiales que exigen para ser cursados un período de tiempo comprendidos entre seis y ocho años. (Casos típicos: ejecución de proyectos corrientes (dispositivos u obras), confección de normas de organización científica del trabajo en alguna determinada especialidad.

Grado 6.<sup>o</sup>—Estudios característicos de carreras oficiales auxiliares que exigen para ser cursadas un período de tiempo comprendido entre los ocho y diez años. (Casos típicos: confección de todo tipo de anteproyectos, implicando su previsión y revisión de los ya realizados; confección y estudio de todo tipo de normas y Leyes de revisión de las que se vayan estableciendo).

Grado 7.<sup>o</sup>—Estudios característicos de carreras oficiales superiores que exigen para ser cursadas un período de tiempo superior a 10 años.

#### Factor: Experiencia.

Este factor mide el tiempo normalmente necesario para que una persona de capacidad normal (y que posea los conocimientos que se indican en el factor estudios previos como exigidos por su tarea) pueda conocer las características concretas del trabajo que se le encomiende y desempeñarle con un rendimiento medio satisfactorio.

Debe considerarse el tiempo continuo teóricamente necesario y no la suma de tiempos reales que de hecho han transcurrido hasta que una persona llega a ocupar el puesto analizado (la experiencia no debe confundirse con la antigüedad en el puesto y puede haberse adquirido en cualquier parte).

Grado 1.<sup>o</sup>—Hasta tres puntos.

Grado 2.<sup>o</sup>—Desde tres a seis meses.

Grado 3.<sup>o</sup>—Desde seis meses a un año.

Grado 4.<sup>o</sup>—Desde uno a dos años.

Grado 5.<sup>o</sup>—Desde dos a cuatro años.

Grado 6.<sup>o</sup>—Desde cuatro a seis años.

Grado 7.<sup>o</sup>—Desde seis a ocho años.

Grado 8.<sup>o</sup>—Más de ocho años.

#### Factor: Complejidad de obligaciones.

Este factor mide la libertad de decisión y la actuación independiente ante situaciones nuevas o ante varias situaciones posibles.

Depende, fundamentalmente, del grado de supervisión que se ejerce sobre el puesto, del tipo de órdenes e instrucciones recibidas y de la naturaleza rutinaria, variada o compleja del trabajo.

La iniciativa puede referirse tanto al planteamiento como a la ejecución misma del trabajo.

Grado 1.<sup>o</sup>—Acción independiente prácticamente nula por tratarse de un trabajo rutinario que sigue un proceso simple y detallado.

Grado 2.<sup>o</sup>—Acción independiente para discernir los casos anormales que se presenten en el proceso de trabajo. No decide sobre la solución de la dificultad (salvo que existan precedentes claros), sino que se proponen a su jefe posibles fórmulas para que éste tome la decisión.

Grado 3.<sup>o</sup>—Acción independiente para planificar y ejecutar trabajos relativamente variados para los que existen métodos conocidos e instrucciones normalizadas. Debe consultar cuando se trate de casos complejos. Ocasionalmente puede tomar decisiones por tratarse de trabajos que no admiten demora.

Grado 4.<sup>o</sup>—Acción independiente para planificar y ejecutar trabajos diversos para los que sólo se conocen métodos o normas generales. Deben tomarse decisiones importantes en casos previstos.

Grado 5.<sup>o</sup>—Acción independiente para planear trabajos complejos y tomar decisiones normalmente definitivas ante problemas que implican bastante complejidad, sin que exista prácticamente supervisión o ésta sólo se dé en casos muy excepcionales.



Grado	Tipo de trabajo	Tipo de instrucciones	Ambito actuaciones	Tipo de supervisión
1	Rutinario .....	Simples .....	Prácticamente nula .....	Constante.
2	Repetitivo .....	Detalladas .....	Propuesta de solución .....	Frecuente.
3	Relativamente variado.	Normalizadas .....	Planificación con métodos bien conocidos .....	Esporádica.
4	Variado .....	Generales .....	Planificación con métodos generales .....	En casos excepcionales.
5	Complejo .....	Orientaciones generales	Planificación de trabajos complejos .....	Prácticamente nula.

**Factor: Esfuerzo mental.**

Este factor mide la atención o concentración mental que el desempeño satisfactorio de un puesto de trabajo exige a una persona de capacidad normal.

Debe considerarse aquí tensión nerviosa provocada por la urgencia en la conclusión, a fecha fija, de un trabajo determinado.

El grado del esfuerzo vendrá dado por la combinación de los aspectos siguientes:

a) Continuidad o duración del esfuerzo (apreciado en % de la jornada).

b) Intensidad o presión del esfuerzo.

**Cuadro-esquema de clasificación**

Los números de las casillas indican el grado de esfuerzo, y a cada puesto de trabajo se asignará el mayor de los que, por cualquier concepto, le corresponda.

obtengan por separado, en cualquiera de las dos siguientes escalas:

*A) Contacto dentro de la empresa.*

Grado 1.—Relaciones rutinarias que exigen sólo cortesía para evitar fricciones.

Grado 2.—Relaciones que exigen colaboración para obtener o suministrar información no rutinaria o para obtener la aceptación en casos semejantes a los de control con instrumental técnico.

Grado 3.—Relaciones con otros productores, de igual o distinta categoría, en las que se precisa especial tacto, discreción y fuerza persuasiva para lograr asentimientos en discusiones de problemas o para obtener la aceptación en casos semejantes a los de control de tipo apreciativo.

Grado 4.—Relaciones con otros productores, de igual o distinta categoría, en las que se precisa un muy elevado grado de tacto, discreción y fuerza persuasiva para obtener aceptación y colaboración en funciones de asesoramiento o en otros semejantes a las de preparación y cronometraje de trabajos.

*B) Contacto fuera de la empresa.*

Grado 1.—Relaciones rutinarias para las que sólo se exige una normal educación.

Grado 2.—Relaciones para las que se exige cierto tacto y discreción para obtener o suministrar información no rutinaria, pero normal.

Grado 3.—Relaciones para las que se exige especial tacto y delicadeza, pero en asuntos en los que sólo puede ocasionarse perjuicios determinados a algunos productores de la empresa.

Grado 4.—Relaciones para las que se requiere especial tacto y delicadeza por tratarse de proveedores o clientes cuyo descontento podría repercutir en perjuicio de no mucha cuantía o fácilmente reparables.

Grado 5.—Relaciones para las que se exige un especial tacto y delicadeza por tratarse de clientes importantes cuyo descontento puede repercutir en perjuicio de cierta importancia o en cierto desprestigio para la empresa.

Intensidad	Hasta 20%	Del 21 al 40%	Del 41 al 60%	Más del 61%
Mínima .....	1	1	1	1
Poca .....	1	2	2	2
Media .....	2	3	3	4
Mucha .....	3	4	5	5

**Factor: Responsabilidad por proceso.**

Este factor mide el perjuicio medio probable que puede causarse a la empresa como consecuencia de errores o defectuosa ejecución del trabajo.

Para la apreciación del perjuicio habrán de tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

a) Perjuicios preponderantemente económicos causados por:

Pérdidas de dinero.

Pérdidas de tiempo o demora.

Repartición de operaciones por uno o más puestos.

Averías o deterioros en el equipo de trabajo.

b) Perjuicios para el prestigio de la empresa causados por:

Retrasos en los servicios a clientes.

Incumplimiento de plazos.

Devolución de productos notoriamente defectuosos o con grandes porcentajes de defectuosos.

**Cuadro-esquema de clasificación**

Grado	Perjuicio económico	Perjuicio para el prestigio
1	Mínimo	
2	Poco	Mínimo.
3	Medio	Poco.
4	Mucho	Medio
5	Grave	Mucho.

**Factor: Responsabilidad por contactos personales.**

Este factor mide la responsabilidad en que se incurre por el trato directo con los subordinados, de dentro o fuera de la empresa, siempre que este trabajo sea exigido por el puesto de trabajo para un adecuado desempeño del mismo.

Habrán de tomarse en cuenta fundamentalmente, los siguientes aspectos:

a) El posible descontento causado por el personal de la empresa.

b) Los posibles perjuicios económicos causados a la empresa.

c) El posible desprestigio causado a la empresa.

El grado asignable a cada puesto de trabajo será el mayor de los que se



A) Contacto dentro de la empresa.

Grado	Tipo de relaciones	Exigencias	Objetivo	Consecuencias
1	Rutinaria.....	Educación .....	Información rutinaria .....	Pequeñas fricciones.
2	Normales.....	Cierto tacto .....	Información no rutinaria, pero normal. Obtener conformidad (control con instrumental) .....	Pequeños defectos de coordinación.
3	De cierta dificultad...	Bastante tacto y discreción	Asentimiento en discusiones de problemas. Aceptación (control apreciativo) .....	Falta de coordinación.
4	De bastante dificultad.	Mucho tacto, discreción y fuerza persuasiva .....	Aceptación y colaboración (Asesoramiento, preparaciones, cronometrajes)	Falta de colaboración y coordinación.

B) Contacto fuera de la empresa.

Grado	Tipo de relaciones	Exigencias	Objetivo	Consecuencias
1	Rutinaria.....	Educación y cortesía .....	Información rutinaria .....	Desagrado.
2	Normales.....	Cierto tacto .....	Información rutinaria, pero normal .....	Mala impresión. Molestias.
3	De cierta dificultad...	Bastante tacto y discreción	Asentimiento y colaboración en pro del personal de la empresa .....	Pérdida de ventajas para el personal.
4	De bastante dificultad.	Especial tacto y delicadeza.	Aceptación de proveedores y clientes normales .....	Pequeños perjuicios económicos a la empresa.
5	De mucha dificultad..	Mucho tacto, discreción y fuerza persuasiva .....	Convencimiento y aceptación de clientes importantes .....	Perjuicio económico de cierta importancia o cierto desprestigio para la empresa. .

Factor: **Condiciones de trabajo.**

Este factor mide hasta qué punto las circunstancias o condiciones ambientales del lugar donde debe desarrollarse el trabajo hacen a éste pe-

noso o desagradable para el titular de la función.

Debe considerarse la presencia, cantidad relativa y continuidad de exposición o factores molestos, como pol-

vo, olores, temperaturas extremas, ruidos, vibraciones, suciedad, humedad, luz insuficiente, etc.

Se valorará dentro de este factor el esfuerzo físico (pesos manejados, esfuerzos, posiciones incómodas).

Factores desagradables	Tiempo	Intensidad		
		Mím.	Med.	Not.
Buenas condiciones .....		1	1	1
Presencia de un factor desagradable..	Hasta 20 por 100 .....	1	1	1-2
	21 a 40 por 100 .....	1	1	1-2
	41 a 60 por 100 .....	1	1-2	2
	Más de 60 por 100 .....	1-2	2	2-3
Presencia de factores desagradables...	Hasta 20 por 100 .....	2	2	2-3
	21 a 40 por 100 .....	2	2	2-3
	41 a 60 por 100 .....	2	2-3	3
	Más de 60 por 100 .....	2-3	3	3-4
Presencia de tres o más factores desagradables .....	Hasta 20 por 100 .....	3	3	3-4
	21 a 40 por 100 .....	3	3-4	4
	41 a 60 por 100 .....	3-4	4	5
	Más de 60 por 100 .....	4	5	5



**Factor. Responsabilidad por mando.**

Este factor mide la responsabilidad derivada de dirigir, enseñar, organizar y vigilar el trabajo de otras personas que se hallan a sus órdenes directas.

El grado dependerá de la combinación de los siguientes aspectos::

a) Número total de personas subordinadas.

**Cuadro-esquema de clasificación**

El grado se obtendrá cuando los índices de la primera columna que corresponden a las casillas respectivas de número de subordinados y cate-

ría máxima, y dividiendo la suma resultante por el número de sumandos.

Si el cociente es entero, se aplicará al que resulte; si es decimal, se aplicará el inmediato superior o inferior, según lo que haga aconsejable la apreciación conjunta de los distintos elementos.

Grado	Número de subordinados	Categoría máxima Personal de taller	Personal empleado
1	Hasta .....	Peones	Ordenanzas.
2	De 5 a 12 .....	Peones-ayudantes Ayudantes especialistas	Auxiliares. Almaceneros.
3	De 13 a 25 .....	Oficiales de tercera	Oficiales de segunda.
4	De 26 a 50 .....	Oficiales de segunda	
5	De 51 a 80 .....	Oficiales de primera	Oficiales de primera. Delineantes.
6	De 81 a 120 .....	Capataces	Proyectistas. Jefes administrativos de segunda.
7	De más de 120 .....	Contramaestres	Peritos. Jefes administrativos de primera.

Factores	Grados							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Estudios previos .....	18	36	54	72	90	108	126	—
Experiencia .....	18	36	54	72	90	108	126	144
Complejidad de obligaciones .....	16	32	48	64	80			
Esfuerzo mental .....	10	20	30	40	50			
Responsabilidad económica .....	12	24	36	48	60			
Responsabilidad contacto con otros...	6	12	18	24	30			
Condiciones de trabajo .....	8	16	24	32	40			
Responsabilidad por mando .....	12	24	36	48	60	72	84	

ANEXO NUMERO 3

REGULACION DE TRASLADOS TEMPORALES

Supuestos	Puesto habitual	Puesto habitual
	Ocupado	Vacante
<b>1. Operarios entrenados.</b>		
1. 1. A nivel superior .....	Nueva remuneración .....	Nueva remuneración.
1. 2. A nivel inferior .....	Promedio anterior .....	Salarios de calificación anterior o nuevas tarifas.
<b>2.—Entrenamiento.</b>		
2. 1. A puestos con prima de entrenamiento .....	Promedio anterior .....	Prima de entrenamiento.
2. 2. A puestos sin prima de entrenamiento .....	Promedio anterior .....	Salario de calificación anterior, si es inferior al nuevo.
3. Instructores .....	Promedio anterior .....	Promedio anterior .....
4. A puestos en prueba .....	Promedio anterior .....	Salario de calificación anterior.
5. A puestos no calificados .....	Promedio anterior .....	Salario de calificación anterior.



## ANEXO NUMERO 4

## REGLAMENTO DE CONCESION DE PRESTAMOS PARA LA CONSTRUCCION DE VIVIENDAS

Artículo 1.º El presente Reglamento regula la concesión de préstamos al personal para la construcción o adquisición de viviendas subvencionadas.

Artículo 2.º Las presentes estipulaciones, reguladoras de la concesión de los préstamos, han sido aprobadas por el Excmo. señor ministro de la Vivienda con fecha 31 de julio de 1962, aceptándose que los préstamos que puedan ser concedidos serían computados en su día, si se extendiese a esta provincia la obligación de edificar viviendas para alojamiento del personal.

Artículo 3.º Clase de viviendas.— Los préstamos, cuyo otorgamiento se regula a continuación, serán concedidos únicamente para la construcción o adquisición de viviendas por nuestro personal que tenga la consideración legal de "subvencionadas", de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de 1 de julio de 1955 y posteriores disposiciones concordantes.

Artículo 4.º Personal con derecho a la concesión de préstamos.—Tendrán derecho a solicitar de la Dirección de la empresa un préstamo para adquirir o construir una vivienda subvencionada, todos aquellos trabajadores de la Compañía que, llevando un mínimo de cinco años al servicio de la misma, reúnan las siguientes condiciones:

- Tener menos de 55 años en el momento de cursar la solicitud.
- Ser casado o viudo con familia a su cargo.
- No ser propietario, ni él ni su cónyuge, de vivienda en Torrelavega, ni ser arrendadores, ni titular de casa bonificada o protegida por algún Organismo, con acceso a la propiedad.

Artículo 5.º Circunstancias preferentes.—Siendo limitado el número de préstamos, a los fines indicados, que puede conceder la empresa, es necesario establecer, en alguna manera, un orden de préstamos que tienda, en todo caso, a que éstos cumplan su fin con la mayor eficacia. Por tal razón, se establecen las siguientes circunstancias preferentes a efecto de adjudicación:

- Mayor número de familiares que convivan con él, y dentro de ellos, los que tuvieran mayor número de ellos trabajando en la empresa.
- Mayor número de años al servicio de la empresa.

c) Menor cantidad solicitada en préstamos.

- Mejor expediente personal.
- Menor categoría profesional.
- Próximo matrimonio.

En cualquier caso tendrá condición de máxima preferencia el que pudiera acreditar mayor necesidad de vivienda.

En el supuesto de que el mayor número de solicitantes fuera superior al número de préstamos que la empresa pueda conceder, la preferencia absoluta será determinada por la suma de mayor número de las circunstancias señaladas, ponderadas conjuntamente.

Artículo 6.º Fondo de préstamos.—La empresa crea un fondo global de pesetas 1.200.000. Las amortizaciones precedentes de los préstamos concedidos revertirán a este fondo para la concesión de nuevos préstamos durante todo el plazo de duración del Convenio Colectivo.

Artículo 7.º Cuantía.—Los préstamos serán concedidos por la cuantía solicitada y hasta un importe máximo de 40.000 pesetas.

Artículo 8.º El préstamo concedido devengará un interés anual del 3 por 100.

Artículo 9.º Plazo de amortización.—Cada préstamo deberá ser amortizado íntegramente en el plazo máximo de diez años, contados a partir de la fecha de su concesión. Los beneficiarios podrán, no obstante, anticipar la amortización total o parcialmente cuando lo consideren conveniente.

Artículo 10. Las cuotas de interés y amortización se calcularán por anualidades constantes y serán retenidas al personal por meses vencidos, al objeto de facilitar en lo posible el reintegro.

Artículo 11. Tramitación.—El productor interesado suscribirá una solicitud a la Dirección de la empresa en demanda del préstamo, en la cual deberá detallar las siguientes circunstancias:

- Cuantía del préstamo solicitado.
- Manifestaciones de no poseer vivienda propia ni tener adjudicada alguna con acceso a la propiedad.
- Circunstancias preferentes, si se dieran, en su caso.

Una vez comunicada la concesión del préstamo y antes de hacerlo efectivo, deberá remitir copia de la calificación provisional otorgada por la Delegación Provincial de la Vivienda, cuando se trate de préstamo de construcción, y copia de la cédula de calificación definitiva cuando se trate de adquisición de una vivienda subvencionada.

Artículo 12. Forma de pago.—Si

el préstamo fuera para la adquisición de vivienda, la empresa satisfará su importe, por cuenta del solicitante, directamente al vendedor de la misma.

En caso de construcción por el beneficiario, el préstamo será satisfecho contra certificación de obra, firmada por el arquitecto-director de la misma.

Artículo 13. Garantías de retención.— Para la amortización del préstamo y pago de intereses, la empresa queda expresamente facultada por el productor prestatario, para detraer de sus retribuciones laborales hasta un 15 por 100 del total de las mismas, en los períodos en que debe realizarse el pago.

Artículo 14. Queda expresamente prohibido al productor prestatario arrendar o enajenar la vivienda antes de la autorización por escrito de la Compañía, la cual será concedida en aquellos casos en que se estime que tal acción es de absoluta necesidad.

Artículo 15. Garantías.—Al otorgar el préstamo, la Compañía podrá exigir algunas de las siguientes garantías:

- Hipoteca sobre la vivienda adquirida con el préstamo.
- Constitución de un seguro de vida, concediendo a la empresa derecho a percibir la parte no amortizada del capital prestado o intereses, en su caso.
- Garantía personal del deudor o de otras personas.

Artículo 16. Garantía hipotecaria. En caso de cese de las relaciones laborales del productor prestatario con esta empresa, sea cual fuere su causa, antes de la total amortización del préstamo, aquél se obliga a constituir hipoteca sobre la vivienda en garantía de la devolución del capital no amortizado, intereses y costas, si procediese.

Artículo 17. Vigencia.— La concesión de préstamos y aplicación de este Reglamento tendrá igual duración que la del presente Convenio, y experimentará en cuanto a prórrogas y revisiones las mismas vicisitudes del Convenio Colectivo.

Artículo 18. Si como consecuencia de lo estipulado en el artículo anterior, cesara la aplicación de este Reglamento, deberá entenderse que los beneficiarios por préstamos serían mantenidos hasta la cancelación normal de los mismos.

ANEXO NUMERO 5  
PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS  
A ENFERMOS

(Dejado sin efecto).

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 13.316 pesetas.



## JUNTA PROVINCIAL DE BENEFICENCIA DE SANTANDER

Trigésima sexta relación de solicitudes de auxilio de Ancianidad presentadas en la Junta Provincial de Beneficencia de Santander.

### Capital y provincia

#### SAN ROMAN DE LA LLANILLA

Número de orden, 2.831; Ramona Gómez González, barrio de Somonte, 169, hija de Antonio y Presentación.

#### RIBAMONTAN AL MAR

Número de orden, 2.832; María Milagros Lavín Pérez, vecina de Carriazo, hija de Ricardo y Mariana.

Número de orden, 2.833; Ramona Maza Hoyo, vecina de Galizano, hija de Gabriel y Gregoria.

#### CIEZA

Número de orden, 2.834; Ludivina Marcano Buenaga, vecina de Cieza-Collado, hija de Amparo y Bernarda.

#### RIBAMONTAN AL MAR

Número de orden, 2.835; Jesús Pedraja Salvarrey, vecino de Galizano, hijo de José y Aurea.

Lo que se hace público para general conocimiento y a efectos de dar el debido cumplimiento a lo dispuesto en el artículo noveno del Decreto de la Presidencia del Gobierno, de fecha 14 de junio de 1962, invitando a que manifiesten cuanto sepan quienes puedan rectificar cualquier error de la relación anterior, con objeto de lograr la mejor aplicación de los fondos previstos en el Decreto citado.

Santander, 13 de abril de 1964.—El gobernador civil presidente, José Elorza Aristorena.

## COMANDANCIA MILITAR DE MARINA DE SANTANDER

Se hace público que por Navis, S. L. (Productos Químicos), de Santander, se ha solicitado en 14 del pasado mes de marzo un aumento de 180 toneladas anuales en el cupo de recogida de algas y argazos del género "Gelidium", que tiene concedido por O. M. de 14-7-960 (B. O. E. número 182).

Dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir del de publicación de este edicto en el "Boletín Oficial" de la provincia de Santander, inclusive éste, quien se considere perjudicado puede alegar lo que tenga por conveniente, haciéndolo a esta Comandancia de Marina y por escrito.

Santander, 10 de abril de 1964.—El comandante de Marina, Aquiles Vial.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 122 pesetas.

## ANUNCIOS DE SUBASTA

### AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

#### Concurso

El Excelentísimo Ayuntamiento de Santander convoca concurso público para la compra de dos autobuses tipo urbano para el Servicio Municipal de Transportes, con arreglo al pliego de condiciones aprobado al efecto, cuyo resumen es el siguiente:

1.º Objeto.—Adquisición de dos autobuses tipo urbano, cuyas características serán las que para el motor y carrocería señala el ingeniero industrial en las condiciones técnicas.

2.º Tipo de licitación.—Los concursantes ofrecerán los vehículos en el precio máximo de 1.300.000 pesetas por unidad, es decir, en un precio total de 2.600.000 pesetas.

3.º Forma de pago.—El precio de los vehículos se abonará en el plazo de un mes, contado a partir de la entrega de los mismos, que se efectuará a los dos meses de la adjudicación definitiva.

4.º Plazo de garantía.—Un año para que al final del mismo se informe por el ingeniero industrial sobre las condiciones y funcionamiento de los autobuses, cuyo dictamen negativo determinaría la nulidad de la compra, o bien 50.000 kilómetros de recorrido para cada uno de los vehículos, pudiendo optar el Servicio Municipal de Transportes Urbanos la más conveniente, con arreglo al servicio que han de prestar.

5.º Normas sobre las mejoras.—Los concursantes, en sus proposiciones, pueden atenerse a una de estas normas: a) Cubrir el tipo del concurso, esto es, ofrecer los vehículos en el precio exacto que sirve de licitación. b) Consignar la baja que tengan por conveniente. c) Ofrecer otras compensaciones, tales como las relacionadas con los servicios que van a prestar.

No será estimada como correcta ni, por tanto, válida, la proposición que tenga contenido comparativo, sino que los ofrecimientos habrán de ser absolutos y concretos, sin relación ni referencia alguna a los que otros puedan ofrecer.

6.º Fianzas.—La fianza provisional asciende a la cantidad de 36.000 pesetas y la definitiva a 72.000 pesetas.

7.º Plazo para la presentación de proposiciones.—Veinte días hábiles, contados desde el siguiente al de la

publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial del Estado", en la Oficialía Mayor (Oficiales Letrados), hasta las doce de la mañana.

8.º Desarrollo del concurso.—Se efectuará conforme a las normas establecidas en el artículo 40 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, en relación con el artículo 21 y siguientes del mismo.

9.º Pago de gastos.—Serán de cuenta del adjudicatario los gastos a que se refiere el artículo 47 del Reglamento de Contratación y los demás que, siendo legítimos, tengan relación con el expediente del concurso.

10. Bastanteo.—Cuando los concursantes acudan por representación acompañarán poder necesario, que será bastanteado por el secretario de la Corporación.

11. Discrecionalidad de la adjudicación.—El Excelentísimo Ayuntamiento, cualquiera que sea el resultado de la apertura de pliegos, puede declarar desierto el concurso o adjudicarlo a quien de los licitadores estime conveniente, sin atender exclusivamente al contenido económico de la proposición, sino apreciando discrecionalmente el conjunto de circunstancias.

12. Sanciones al adjudicatario.—Sin perjuicio de los casos en que proceda la rescisión del contrato, la demora en la entrega de los vehículos, cuando no medie causa legal que lo impida, será sancionada con multa de 500 pesetas diarias, exigibles de la garantía constituida.

13. Proposiciones.—Se reintegrarán con póliza del Estado de 6 pesetas y sello municipal de 6,30 pesetas, y se ajustarán al siguiente modelo:

Don....., con domicilio en....., calle de....., enterado del pliego de condiciones técnicas y económico-administrativas, ofrece dos autobuses tipo urbano (se indicarán las demás características exigidas), para venderlos al Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander en el precio total de..... (en letra)..... pesetas, y se compromete al cumplimiento de las demás condiciones si le fuera adjudicado el concurso. (Fecha y firma del proponente).

14. Documentos que habrán de acompañarse a la proposición.—a) Las memorias, informes y documentos que se estimen precisos para este concurso. b) Documento Nacional de Identidad. c) Escritura de constitución de la Sociedad concursante. d) Poder, debidamente bastanteado, que acredite la representación para acti-



dir al concurso. e) Resguardo acreditativo de haber constituido el importe de la garantía provisional. f) Declaración jurada de no hallarse comprendido el licitador en ninguna de las causas de incapacidad e incompatibilidad que señalan los artículos 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santander, 14 de abril de 1964.—El alcalde, Manuel G.-Mesones y Díaz.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 862 pesetas.

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

### Concurso

El Excelentísimo Ayuntamiento de Santander convoca concurso público para la adquisición de máquinas calculadoras y de contabilidad, con arreglo al pliego de condiciones aprobado al efecto, cuyo resumen es el siguiente:

1. Objeto del contrato.—Adquisición de un equipo de máquinas para los servicios de mecanización de confección de nóminas, contabilidad, recaudación de exacciones municipales y recibos de tarifas de servicios municipalizados.

2. Tipo de licitación.—Por cada concursante será fijado el precio en que ofrezca el respectivo equipo.

3. Forma de pago.—A la entrega de las máquinas se abonará el primer plazo, equivalente al veinticinco por ciento del precio total. Para el pago del resto se formularán las oportunas propuestas por los licitadores.

4. Normas sobre las mejoras.—Para la resolución del concurso el Excelentísimo Ayuntamiento podrá discrecionalmente tener en cuenta: a) El precio más económico. b) Las características en relación con los trabajos a efectuar. c) El plazo o plazos que se concedan para el pago del resto del precio. d) Cualquiera otra compensación que para los intereses municipales pudieran ofrecer los licitadores.

En todo caso, cualquiera que sea el resultado de la apertura de pliegos, el Ayuntamiento se reserva la facultad de declarar desierto el concurso o adjudicarlo al que estime más conveniente, sin atender de una manera preferente a las condiciones que quedan enumeradas.

5. Garantías.—La fianza provisional asciende a la cantidad de 10.000 pesetas y la definitiva será la que co-

rresponda, habida cuenta del precio fijado en la adjudicación, conforme a los tipos mínimos señalados en el artículo 82 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

6. Plazo para la presentación de proposiciones.—Veinte días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial del Estado", en la Oficialía Mayor (Oficiales Letrados), hasta las doce de la mañana.

7. Desarrollo del concurso.—Se efectuará de conformidad con las normas establecidas en el artículo 40 del Reglamento de Contratación, en relación con el artículo 21 y siguientes del mismo.

8. Pago de gastos.—Serán de cuenta del adjudicatario los gastos a que se refiere el artículo 47 del Reglamento de Contratación y los demás que, siendo legítimos, tengan relación con el expediente del concurso.

9. Bastanteo.—Cuando los concursantes acudan por representante, acompañarán poder necesario, que será bastanteo por el secretario de la Corporación.

10. Modelo de proposición.—Se reintegrará con póliza del Estado de 6 pesetas y sello municipal de 6,30 pesetas y se ajustará al siguiente:

Don....., con domicilio en....., calle de....., Documento Nacional de Identidad número....., por sí o en representación de..... (según proceda), enterado del pliego de condiciones que ha de regir en el concurso para el suministro al Excelentísimo Ayuntamiento de Santander de máquinas calculadoras de contabilidad, pliego de condiciones que acepta en todas sus partes, ofrece las siguientes ..... (detallar las que se ofrecen con sus características) en el precio total de..... a percibir el veinticinco por ciento a la entrega de las máquinas y el resto en los siguientes plazos..... (detallar los que se concedan), y se compromete al cumplimiento de todas las demás condiciones si le fuera adjudicado el concurso. (Fecha y firma del licitador).

11. Documentos que habrán de acompañarse a la proposición.—a) Documento Nacional de Identidad. b) Poder, debidamente bastanteo, que acredite la personalidad del licitador cuando no concorra en su propio nombre. c) Resguardo de haber constituido la garantía provisional. d) Declaración jurada de no hallarse el concursante en ninguna de las causas de incapacidad e incompatibilidad que señalan los artículos 4.º y 5.º del Re-

glamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santander, 14 de abril de 1964.—El alcalde, Manuel G.-Mesones y Díaz.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 742 pesetas.

## AYUNTAMIENTO DE RUENTE

### Edicto

Aprobado por el Ayuntamiento el pliego de condiciones para la reparación de un kilómetro de carretera en el pueblo de Uceda, se expone al público, por término de ocho días, para oír reclamaciones.

Caso de no haberlas, el día dos de junio próximo tendrá lugar en la sala capitular de este Ayuntamiento la subasta de las obras, presupuestadas en 120.275 pesetas, a la hora de las doce.

El pliego de condiciones puede examinarse en la Secretaría del Ayuntamiento, durante las horas de oficina.

El plazo para la presentación de las proposiciones terminará el día uno de junio, a las cuatro de la tarde, o sea, el anterior a la subasta.

Las proposiciones o plicas, debidamente reintegradas con póliza de seis pesetas, se ajustarán al siguiente modelo:

Ruente, 10 de abril de 1964.—El alcalde, Augusto Terán.

### Modelo de proposición

Don....., vecino de....., ha examinado el presupuesto y condiciones que han de regir en la subasta y ejecución de las obras de reparación de la carretera de Uceda, y aceptándolas en todas sus partes, se compromete a realizarlas por la cantidad de.....

A los efectos de lo dispuesto por el artículo 30 del Reglamento de Contratación, hace constar no hallarse comprendido en ninguno de los casos de incapacidad o incompatibilidad señalados en los artículos 4 y 5 del expresado Reglamento.

(Fecha y firma).

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 255 pesetas.

## JUNTA VECINAL DE CABANZON

Por plazo de veinte días se saca a subasta pública el aprovechamiento forestal de 70 pinos, 17 eucaliptos y 22 castaños, en El Jerral de Cabanzón, con 161 metros de madera y 37 estéreos de leña, bajo el tipo de tasación de ochenta mil pesetas, en última



subasta, rigiendo las condiciones de las anteriores. La subasta se celebrará el día vigésimo primero hábil siguiente al de la publicación de este edicto, a las doce, en el Ayuntamiento.

Cabazón, 9 de abril de 1964.—El presidente, Maximino García.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 97 pesetas.

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION DE LAREDO**

**EDICTO**

Don José Luis Gil Saez, juez de instrucción de la villa de Laredo y su partido.

Por el presente hace saber: Que en virtud de lo acordado en providencia dictada con esta fecha en la pieza de responsabilidad civil, dimanante del sumario 70-963, seguido por muerte en accidente de circulación contra Eleuterio Gundin Cantero, se anuncia la venta en pública subasta, por tercera vez y sujeción a tipo alguno, del siguiente bien embargado al penado: Una motocicleta marca "Guzzi", matrícula S-23.300, que se encuentra depositada en el vecino de esta localidad Agustín Andrés Vallejo.

Que el remate tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado, sito en el número 1, piso 1.º derecha, de la calle Menéndez Pelayo, de esta villa, el día ocho del próximo mes de mayo, y hora de las doce de su mañana.

Dado en Laredo a once de abril de mil novecientos sesenta y cuatro.—El juez de Instrucción, José Luis Gil Saez; el secretario (ilegible). 129

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 188 pesetas.

**ADMN. DE JUSTICIA**

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION DE INFIESTO (OVIEDO)**

*Cédula de citación de remate*

Acordado por el señor juez de primera instancia de Infiesto, en providencia de esta fecha, dictada en juicio ejecutivo promovido por don José María Rubio Vallina, mayor de edad, vecino de Infiesto, por medio de la presente cédula se cita al ejecutado y demandado don Gregorio Auseron, mayor de edad, empleado, casado, vecino de Torrelavega, calle José María Pareda, 48, 6.º, E, actualmente ausente en

paradero ignorado, para que dentro del término de nueve días se persone en los autos oponiéndose, si le conviene, a la ejecución que contra él ha sido despachada por auto de 18 de octubre de 1963, y por cantidad de seis mil pesetas de principal más cinco mil pesetas por costas, gastos e intereses. Las copias de demanda y documentos se encuentran en la Secretaría de este Juzgado a su disposición.

Se le hace saber expresamente que se ha practicado embargo de sus bienes sin el previo requerimiento de pago por ignorarse su paradero, cuya diligencia lleva fecha de hoy.

Dado en Infiesto, a ocho de abril de mil novecientos sesenta y cuatro.—El juez, (ilegible).

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 207 pesetas.

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA**

*Edicto*

En virtud de lo acordado en los autos del juicio de menor cuantía promovido por el procurador don Ramón Díaz Miyar, en nombre y representación de doña Teresa de Cos Sánchez, contra don Fidel de Cos y Cos, su esposa, doña María Fernández; contra don Ramón de Cos y Cos, su esposa, doña Catalina Díaz, y contra las personas desconocidas e inciertas que pudieran tener algún derecho sobre la herencia de doña Teodora de Cos, se emplaza a éstas por término de nueve días para que comparezcan en forma en los autos y contesten a la demanda, haciéndoles saber que en caso de comparecencia en forma se les concederán seis días para contestar a la demanda, en cuyo caso se les entregará copia de ella y documentos acompañados, apercibiéndoles que, si no comparecen en dicho plazo, serán declarados en rebeldía.

Dado en San Vicente de la Barquera a ocho de abril de mil novecientos sesenta y cuatro.—El secretario, Jesús Seoane.—El juez de primera instancia, Antonio Gómez.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 200 pesetas

**ADMN. MUNICIPAL**

**AYUNTAMIENTO DE LUENA**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 790 de la Ley de Régimen

Local, se halla expuesto al público, en la Secretaría municipal, el expediente de la cuenta de presupuesto y de la administración del patrimonio, correspondiente al ejercicio de 1963, con todos los justificantes y el dictámen de la Comisión de Hacienda; durante la exposición de quince días, y ocho más, podrán formularse, por escrito, los reparos y observaciones a que haya lugar.

Formadas las listas cobratorias del arbitrio sobre la riqueza rústica y urbana para el presente año de 1964, quedan expuestas al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por plazo de ocho días, a los efectos de examen y reclamación.

Luena, 8 de abril de 1964.—El alcalde (ilegible).

**AYUNTAMIENTO SANTILLANA DEL MAR**

Confeccionados los Padrones de Entrada de Carruajes en edificios particulares, rodaje de carros y bicicletas y el arbitrio municipal de perros del año actual, quedan expuestos en la Secretaría de este Ayuntamiento por espacio de quince días, para su examen y reclamaciones por los contribuyentes interesados.

Santillana del Mar a 13 de abril de 1964.—El alcalde (ilegible).

**AYUNTAMIENTO DE PESAGUERO**

Formada la rectificación del padrón de habitantes de este Municipio, con relación al 31 de diciembre de 1963, se halla expuesto al público, por plazo de quince días, en la Secretaría de este Ayuntamiento, a efectos de reclamaciones.

Pesaguero, 6 de abril de 1964.—El alcalde, Wladimiro Salceda.

**BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA**

**TARIFA**

	Ptas.
Suscripciones de Ayuntamientos, año .....	200,00
Suscripciones de particulares y colectividades, año .....	225,00
Suscripciones de particulares y colectividades, semestre .....	165,00
Suscripciones de particulares y colectividades, trimestre .....	80,00
Número suelto, dentro del año...	2,25
Número suelto, de años anteriores .....	4,25
Anuncios e inserciones sujetos a pago, línea .....	6,00