



BOLETÍN OFICIAL

PROVINCIA DE SANTANDER

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

EDITA:
EXCELENTISIMA DIPUTACION
PROVINCIAL DE SANTANDER

DEP. LEG., SA. 1. 1958
IMPRESA PROVINCIAL
GENERAL DAVILA, 83
SANTANDER, 1978

INSCRITO EN EL REGISTRO DE PRENSA
SECC. PERSONAS JURIDICAS:
TOMO 13, FOLIO 202, NUM. 1.003

Año XLII

Viernes, 7 de julio de 1978. — Número 81

Página 985

ADMINISTRACION PROVINCIAL

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE SANTANDER

Servicio Forestal

Devolución de fianza

Habiendo sido solicitada la devolución de la fianza definitiva para responder del aprovechamiento forestal en 10 hectáreas de eucalipto en el monte «Peña Carbarga» (Junta Vecinal de Liaño), de la empresa «Alvarez Forestal, S. A.», de Torrelavega,

Se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el vigente Reglamento de Contratación, para que en el plazo de quince días puedan formularse las reclamaciones a que haya lugar.

Santander, 27 de junio de 1978. El presidente, Leandro Valle González-Torre. — El secretario, Ricardo Alonso Fernández.

ANUNCIOS OFICIALES

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

Convenios Colectivos Sindicales

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, del Grupo «Derivados del Cemento», de Santander y su provincia; y

Resultando: Que los representantes sociales y económicos, con fecha 28 de abril de 1978, remiten, a través de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales, a esta Delegación Pro-

SUMARIO

ADMINISTRACION PROVINCIAL

Excm. Diputación Provincial de Santander

Anunciando la devolución de fianza a favor de la empresa «Alvarez Forestal, S. A.», con domicilio en Torrelavega 985

ANUNCIOS OFICIALES

Delegación Provincial de Trabajo de Santander ... 985

ADMINISTRACION ECONOMICA

Recaudación de Tributos del Estado de la Zona de Santoña 999

ANUNCIOS DE SUBASTA

Recaudación de Tributos del Estado de la Zona de Santoña 999

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Providencias judiciales 1.000

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamientos de: Santander, Noja, Los Tojos, Colindres, Santillana del Mar, Ruiloba, Santiurde de Reinosa y Los Corrales de Buelna 1.000

vincial de Trabajo el Convenio Colectivo de Trabajo, que fue suscrito el día 24 de abril de 1978 por la Comisión Deliberadora, para su oportuna homologación;

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado todas las formalidades legales y reglamentarias;

Considerando: Que esta Delegación de Trabajo es competente para conocer de la cuestión planteada por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo respecto a su homologación, así como para disponer su inserción en el Registro de la misma y su publicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo acuerda:

1.º—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, del Grupo «Derivados del Cemento», de Santander y su provincia, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 24 de abril de 1978.

2.º—Se hace expresa advertencia de que la presente homologación se entiende sin perjuicio de los efectos que se establecen en los artículos 5.º-2 y 7.º del Real Decreto-Ley 43/77, de 25 de noviembre.

3.º — Conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre, las empresas para las que la tabla salarial de este Convenio suponga la superación de los criterios salariales de referencia, deberán notificar a esta Delegación en el plazo de quince días su adhesión o separación del mismo; también deberá notificarse la decisión adoptada a la representación de los trabajadores afectados.

4.º—Disponer su inscripción en el Registro de esta Delegación Pro-

vincial de Trabajo y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

5.º—Que se comuniqué esta resolución a la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales para su notificación a las partes interesadas, a las que se hará saber que con arreglo al artículo 14-2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede contra la misma recurso alguno en vía administrativa.

Santander, 17 de mayo de 1978.
El delegado de Trabajo (ilegible).
1.026

Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para las actividades de «Fabricación de Derivados del Cemento»

Cláusula 1.ª Ambito territorial. Las estipulaciones del presente Convenio obligarán a las empresas de Santander y su provincia y a los trabajadores de las mismas.

Cláusula 2.ª Ambito funcional. Este Convenio afectará a las empresas y trabajadores de la actividad de «Fabricación de Derivados del Cemento» encuadrados en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970.

Cláusula 3.ª Ambito temporal. La vigencia del presente Convenio será de un año, a partir del día 1 de abril de 1978.

Cláusula 4.ª Prórroga. — El Convenio será prorrogado por períodos sucesivos de un año, si alguna de las partes que lo suscriben no formula solicitud de revisión con tres meses de antelación a su expiración, o a la de las prórrogas, en su caso.

Cláusula 5.ª Absorciones.—Las mejoras económicas que puedan tener establecidas las empresas podrán ser compensadas y absorbidas con el conjunto de las que se establecen en este Convenio, sin que tal absorción pueda significar en caso alguno disminución de las condiciones laborales más beneficiosas ya adquiridas, las que en todo caso serán respetadas.

Cláusula 6.ª Retribuciones. — El personal afectado por el presente Convenio tendrá las siguientes retribuciones:

a) Salarios y sueldos:

Niveles	Mensual	Diario
I.—Cargos de alta Dirección o alto Consejo (personal incluido en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo)	Sin remuneración fija	
II.—Personal titulado superior.	28.500,—	
III.—Personal titulado medio, jefe administrativo de 1.ª, jefe de organización de 1.ª	22.530,—	
IV.—Jefe de personal, ayudante de obra, encargado general de fábrica	22.080,—	
V.—Jefe de administración de 2.ª, delineante superior, encargado general de obra, jefe de sección, de organización científica del trabajo de 2.ª, jefe de compras..	21.630,—	
VI.—Oficial administrativo de 1.ª, delineante de 1.ª, técnico de organización de 1.ª, jefe o encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor de piedra o mármol, práctico de topografía de 1.ª, jefe o encargado de taller o sección. Encargado de obra	21.180,—	706,—
VII.—Delineante de 2.ª, técnico de organización de 2.ª, práctico topógrafo de 2.ª, analista de 1.ª, viajante, contramaestre	20.730,—	691,—
VIII.—Oficial administrativo de 2.ª, corredor, inspector de control, señalización y servicios, analista de 2.ª ... Oficial de 1.ª de oficio, ayudante de entibador, cantero de 1.ª	20.280,—	676,—
XI.—Auxiliar administrativo, ayudante topográfico, auxiliar de organización, vendedores, conserje, calcador, jefe de almacén	19.830,—	661,—
Oficial de 2.ª de oficio, oficial pulidor, cantero de 2.ª		661,—
X.—Auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, enfermero, cobrador, guarda jurado, ordenanza, portero... Ayudantes de oficio, especialistas de 1.ª, oficiales de 3.ª o ayudantes	19.380,—	646,—
XI.—Especialistas de 2.ª, peón especializado		631,—

N
XII
XIII
XIV
Es
veng
finid
dena
trucc
B)
To
por
quier
fesion
de l
18 a
Conv
natur
bucio
al m
bucio
cibira
de ju
Lo
pinch
17 a
cepto
To
pinch
cibira
rias.
c)
La
rias
garán
Orde
larán
salari
d)
La
de be
los t
del s
Conv
figue
resp
A

Niveles	Mensual	Diario
XII.—Mujer de limpieza, peón ordinario		616,—
XIII.—Aspirantes administrativos, aspirantes técnicos, botones de 16 y 17 años ... Aprendices de 3. ^{er} o 4. ^o año, pinches de 16 y 17 años	11.250,—	375,—
XIV.—Botones de 15 años	6.360,—	212,—
Aprendices de 1. ^{er} y 2. ^o año, pinches de 15 años ...		

Estos sueldos y salarios se devengarán a la actividad normal definida en el artículo 10 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

B) Plus de Convenio:

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, y con la única excepción de los aprendices y menores de 18 años, percibirán un plus de Convenio de 100 pesetas por día natural para el personal de retribución diaria, y de 3.000 pesetas al mes para el personal de retribución mensual. Dicho plus se percibirá en las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Los aprendices de cuarto año, pinches, aspirantes y botones de 17 años, percibirán por este concepto 75 pesetas diarias.

Todos los demás aprendices, pinches, aspirantes y botones percibirán a razón de 60 pesetas diarias.

c) Gratificaciones extraordinarias:

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se devengarán en la forma prevista en la Ordenanza Laboral, y se calcularán con arreglo a los sueldos y salarios, más plus Convenio.

d) Beneficios:

La cuantía de la participación de beneficios consistirá, para todos los trabajadores, en el 6 por 100 del salario anual, más plus de este Convenio, incrementado con la antigüedad que a cada uno le corresponda.

A los trabajadores remunerados

a destajo, prima y otras formas de trabajo medido, para el cálculo del 6 por 100 de los beneficios, del artículo 123 de la Ordenanza de Trabajo, se le sumará al salario total, calculado según el párrafo anterior, el 25 por 100 del mismo.

Cláusula 7.^a Aumentos por años de servicio.—Se calcularán en la forma establecida en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, sobre los salarios base de este Convenio.

Cláusula 8.^a Plus de distancia. El plus de distancia se devengarán en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente sobre la materia, y se abonará a razón de dos pesetas kilómetro.

Cláusula 9.^a Prendas de trabajo. — Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, como indemnización por prendas de trabajo, la cantidad de 3.000 pesetas anuales, devengadas por trimestres vencidos y prorrateables en caso de que la prestación de servicios sea inferior al trimestre.

Las empresas podrán optar por sustituir la anterior indemnización por la entrega de ropa adecuada.

Cláusula 10.^a Incentivos.—Las empresas podrán establecer sistemas de retribución con incentivos, con objeto de proporcionar a los trabajadores la posibilidad de un mayor incremento en sus retribuciones mediante el aumento de los rendimientos.

En este caso, las condiciones de rendimientos y retribución de los mismos se fijarán mediante acuerdo entre las empresas y sus trabajadores.

Cláusula 11.^a Salario-hora profesional.—El salario-hora profesional se calculará de acuerdo con lo previsto en el Decreto de Orde-

nación del Salario de 17 de agosto de 1973 y Orden de 22 de noviembre de 1973, que le desarrolla.

Cláusula 12.^a Vacaciones.—Las vacaciones tendrán una duración mínima de 25 días para todo el personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su clasificación profesional. Se respetarán las situaciones actuales más beneficiosas.

Cláusula 13.^a Licencias.—Desarrollando lo dispuesto en los artículos 125 y siguientes de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, con relación a las licencias con sueldo, se establecen las siguientes:

a) Por matrimonio: 10 días.

b) Muerte y entierro de padres, cónyuge o hijos: 5 días.

c) Alumbramiento de esposa o enfermedad grave de padres, esposa o hijos: 3 días.

d) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público impuesto por las Leyes o disposiciones vigentes: 1 día.

e) Asuntos propios que no admitan demora y no puedan resolverse fuera de la jornada laboral: 2 días. Esta licencia será solicitada a la Dirección de la empresa con antelación mínima de dos días, y se resolverá favorablemente si lo permitieran las necesidades del servicio. No podrán disfrutarla más de una vez al año.

Cualquiera de las situaciones de licencia enumeradas pueden ser causa para que el trabajador solicite una prórroga con el carácter de permiso sin retribución, cuya concesión queda a facultad de la empresa, en atención a las razones, debidamente justificadas, que motiven la ampliación de licencia sin sueldo.

Cláusula 14.^a Jornada de trabajo.—Será, para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio, de 44 horas semanales.

Cláusula 15.^a Comisión Paritaria.—Se constituye una Comisión de Vigilancia del presente Convenio, que estará compuesta por los señores siguientes:

Don Faustino García Moncó.

Don Jesús García Lostal.

Don Daniel Pérez Casado.

Don Antonio Serrano Sainz.

Don Melecio Rojo Meléndez.

Don Julio Galán Blanco.

Dicha Comisión entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del Convenio y se reunirán cuando lo consideren conveniente, pudiendo ser presidida por el que lo fue de la negociación del Convenio.

Así lo convienen, se ratifican y firman libre y voluntariamente las partes contratantes, en Santander a 24 de abril de 1978.—(Hay varias firmas ilegibles.)

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

Convenios Colectivos Sindicales

Visto el Pacto suscrito por la empresa «Nestlé, A. E. P. A.», de La Penilla de Cayón, y sus trabajadores; y

Resultando: Que la A. I. S. S., en oficio de fecha 26 de julio, entrado en esta Delegación el día 3 de agosto de 1977, ha remitido el texto del expresado Pacto a que han llegado a un acuerdo, poniendo fin a la huelga los trabajadores y la empresa «Nestlé, A. E. P. A.», de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.º del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, acompañado de informe del gerente de la A. I. S. S.;

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado todas las formalidades legales y reglamentarias;

Considerando: Que esta Delegación de Trabajo es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Pacto, respecto a su homologación, así como para disponer su inserción en el Registro de la misma y su publicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974;

Considerando: Que el mencionado Pacto se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citados, que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y que su contenido se halla en concordancia con lo dispuesto en la ci-

tada Ley y Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Pacto suscrito entre la empresa «Nestlé, A. E. P. A.», y sus trabajadores el pasado día 24 de mayo, siendo de aplicación a las dependencias de Santander y plantilla de la fábrica de La Penilla de Cayón.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de esta Delegación Provincial de Trabajo y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Tercero.—Que se comunique esta resolución a la A. I. S. S. para su notificación a las partes interesadas, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 14-2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede contra la misma recurso alguno en vía administrativa.

Lo que les comunico para su conocimiento y efectos.

Santander, 5 de agosto de 1977.
El delegado de Trabajo (ilegible).
2.899

En La Penilla de Cayón a 24 de mayo de 1977.—Reunidos, de una parte, el Comité de Huelga, integrado por:

Don Jacinto Martínez Ocejo.
Don Adolfo Antolín Santamaría.
Don José Luis Prieto Villar.
Don Marcelino Astobiza Fernández.

Don Juan Antonio Saro Tato.
Don Félix Mantecón del Amo.
Don Luis Zamora Moreno.
Don Rufino Agudo San Martín.
Don Leopoldo González Gómez.
Don Froilán Gutiérrez Ruiz.

Falta justificada por accidente:
Don Manuel Martínez Ocejo.

Asistidos por el asesor jurídico:
Don José Luis Marcos Flores.

Por parte de la empresa:
Don Fernando Serrano Rubiera.
Don Enrique García Pascual.
Don Alfonso Díaz Felgueres.
Don José Luis Echeverría Sádaba.

Don Antonio Cortés Colomer.
Como asesor jurídico: Don Luis de la Vega Pereda,

Manifiestan y exponen: Que, de

acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 8.º del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de presente año, sobre relaciones de trabajo, con objeto de dar fin a la huelga legal que en estos momentos existe en la factoría de La Penilla, y habiendo llegado a acuerdo sobre los puntos que motivaron tal huelga, establecen el siguiente Pacto, que pone fin a la misma, y que habrá de tener la misma eficacia que si lo fuera acordado en Convenio Colectivo.

El presente Pacto tendrá vigencia hasta el día 30 de abril de 1979.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto.—Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Pacto es el de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

Artículo 2.º Ambito funcional.—El presente Pacto regulará, a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones entre «Sociedad Nestlé, A. E. P. A.», y el personal de su plantilla.

Artículo 3.º Ambito territorial.—Este Pacto será de aplicación a las dependencias de Santander y su provincia y para todos los que figuren en la plantilla de la fábrica de La Penilla de Cayón.

Artículo 4.º Ambito personal.—Se regirá por este Pacto el personal de las citadas dependencias de la industria «Sociedad Nestlé, A. E. P. A.»

No regirá este Pacto para:

a) Los cargos de Alta Dirección, Gobierno o Consejo.
b) Las personas a quienes se haya encomendado algún servicio sin sujeción de jornada, y que figuren en la plantilla de la empresa.

No se publican las tablas salariales para el personal denominado «mensual» (técnicos titulados diplomados, administrativos y subalternos) por seguir su movimiento un canal distinto y absorber alguno de los conceptos retributivos que figuran en el capítulo

Artículo 5.º Ambito temporal

El presente Pacto entrará en vigor en el día de la fecha. Los efectos económicos pactados se retrotraerán al día 1 de mayo de 1977. El día 1 de mayo de 1978 se efectuará una revisión de los conceptos retributivos que figuran en el capítulo V, incrementándolos en el mismo porcentaje de aumento, más tres enteros, que haya experimentado el coste de la vida desde el día 1 de enero de 1977 al 31 de diciembre de 1977, según la publicación del Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 6.º Rescisión y revisión.—Tres meses antes de finalizar la vigencia del presente Pacto, automáticamente, y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno, se entenderá denunciado, salvo que las partes, de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario.

Un mes antes de la fecha que la Ley tenga establecida para el inicio de las deliberaciones, ambas partes se comprometen a intercambiarse un proyecto con las propuestas de revisión.

A efectos de que la parte social pueda elaborar su propuesta, la empresa, al producirse la denuncia automática prevista, facilitará a aquélla, y en todo caso también a su asesor económico, los tres últimos balances y cuentas de explotación.

CAPITULO II

Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 7.º — Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

a) Compensación

Artículo 8.º — Las condiciones fijadas en este Pacto son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comar-

cales o regionales, o por cualquier otra causa.

b) Absorción

Artículo 9.º — Dada la naturaleza del presente Pacto, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de sus cláusulas, y en todos o en algunos de sus conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados en conjunto, superan el nivel total del Pacto.

En caso contrario, tales disposiciones se considerarán absorbibles por las mejoras fijadas en este Pacto.

c) Garantía personal

Artículo 10. — Ningún trabajador de «Sociedad Nestlé, A. E. P. A.», podrá resultar lesionado en su retribución por la aplicación de las cláusulas de este Pacto.

CAPITULO III

Comisión Paritaria Interpretadora

Artículo 11. — Para la interpretación de este Pacto se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Presidente: El que designe el ilustrísimo señor delegado provincial de Trabajo.

Por parte de la empresa: Don Enrique García Pascual, don Alfonso Díaz Felgueres y don Eudaldo Fontdevila Sellés.

Por la representación social: Don Rufino Agudo San Martín, don Froilán Gutiérrez Ruiz y don Adolfo Antolín Santamaría.

Como secretario: El designado por el presidente.

Artículo 12. — Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Pacto, para que la Comisión emita dictamen.

Esta Comisión no intervendrá en lo que se refiere al abono del plus de asistencia, puntualidad, comportamiento, etc., por tratarse de un concepto que va en beneficio directo del orden y disciplina y que la empresa siempre abona, aun cuando en casos de sanción no lo perciba el trabajador y pase a formar un fondo de asistencia

social a disposición del Jurado de Empresa para su distribución entre los productores que sufran desgracias personales o de familia, de importancia económica. La facultad de abonarlo al fondo o al trabajador que no tenga derecho al plus es exclusiva de la empresa.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Artículo 13. Normas generales. De acuerdo con las facultades y atribuciones que, según la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, modificando, creando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

También corresponde a la Dirección de la empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorizar funciones, etc., quedando el personal persuadido de que los resultados de esta mecanización, progreso técnico en la organización empresarial, se han de concretar en una mayor productividad, en la que está, asimismo, interesada la parte social.

La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, intelectuales y cambios de puestos de trabajo que se estimen oportunos.

Cuando por parada definitiva de una máquina o línea de trabajo la empresa tuviese necesidad de pasar solamente parte del personal de la misma a otros departamentos, teniendo que permanecer los restantes en el departamento habitual para realizar otros trabajos, se tendrá en cuenta para su permanencia —si reúne condiciones para la ejecución de los mismos— el siguiente orden de preferencia:

- 1.º—Antigüedad en la empresa.
- 2.º—Eficacia en el trabajo.
- 3.º—Categoría laboral.
- 4.º—Comportamiento.

Artículo 14. Valoración puestos de trabajo.—La empresa «Sociedad Nestlé, A. E. P. A.», mantendrá la organización y realización del trabajo en la misma, con arreglo a los principios que se expresan en el presente capítulo.

Con el fin de establecer una estructura de categorías y remuneraciones lo más justa y estimulante posible en la actividad laboral, se ha procedido a una valoración real de los puestos de trabajo, de tal modo que la acumulación de datos y valores permite una equitativa distribución de las retribuciones.

Artículo 15. Sistemas de valoración de puestos de trabajo.—A los fines expresados en el artículo anterior, la empresa «Sociedad Nestlé, A. E. P. A.», ha empleado unos sistemas propios utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de la misma.

Artículo 16. Medida cualitati-

va.—Para la medida cualitativa del trabajo, se utiliza un procedimiento de calificación de puestos de trabajo, basado en el análisis metódico de las diferentes funciones de la fábrica y en la medida de «puntos» del grado de intensidad de sus exigencias respectivas.

Artículo 17. Baremos para la calificación. — Para alcanzar los fines previstos en este capítulo, los baremos que se han utilizado para la calificación de los puestos de trabajo se adaptan a las características propias de la empresa, habiendo ponderado previamente cada uno de los valores según su grado de importancia, para establecer una clasificación sistemática y objetiva de los diferentes puestos de trabajo.

Artículo 18. Factores y calidades. — Para la aplicación de los baremos a que se refiere el artículo anterior, relativos a la valoración de los puestos de trabajo, se han analizado las características o calidades que se requieren en cada puesto, con la aplicación graduada de los siguientes factores:

Para el personal obrero:

- Conocimientos-aptitudes
- Esfuerzos
- Responsabilidad
- Riesgo e inconvenientes del trabajo

- Aprendizaje.
- Experiencia.
- Facultades mentales.
- Aptitudes sensitivas.
- Habilidad-destreza.
- Esfuerzo físico.
- Esfuerzo sensitivo nervioso.
- Responsabilidad, producto y ejecución trabajo.
- Responsabilidad equipo (maquinaria).
- Responsabilidad trabajo de otros.
- Riesgo de accidentes y enfermedad.
- Incomodidades o penosidad.

Para el personal empleado:

- Formación.
- Experiencia.
- Facilidad de expresión.
- Idiomas extranjeros.
- Conocimientos matemáticos.
- Complejidad del trabajo.
- Independencia en el trabajo.
- Consecuencia de los errores.
- Mando.
- Relaciones.
- Discreción.
- Tensión nerviosa y esfuerzo físico.

Incomodidades. ponderados todos ellos, según su propio valor, en relación a otros (peso relativo) o coeficiente de ponderación que permiten cifrar el valor de cada puesto.

La puntuación asignada por calificación es independiente de la persona que ocupe el puesto.

Artículo 19. Valoración de puestos.—Del análisis de las tareas o puestos de trabajo por el procedimiento señalado resulta la puntuación que los diferencia en-

tre sí, permitiendo al trabajador conocer el alcance de sus obligaciones y el grado de su puntuación en el conjunto de la producción, de tal forma que esta puntuación, al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señale para cada obrero su posición respecto a los demás y el orden en la escala de salarios a percibir por valoración de puesto de trabajo.

Artículo 20. Escalafones o niveles del personal obrero.—A fin de evitar que la variedad de tipos de jornales sea excesiva, y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, el escalonamiento de la línea de valoración para el personal obrero se ha efectuado según la siguiente escala de niveles:

Niveles	Puntuac. mínima	Puntuac. máxima
1	100	120
2	121	140
3	141	160
4	161	180
5	181	200
6	201	220
7	221	240
8	241	260
9	261	280
10	281	300
11	301	320
12	321	340
13	341	360
14	361	380

de forma que las calificaciones situadas entre los límites inferior y superior del mismo nivel —a los efectos de determinación de las retribuciones— les son de aplicación las percepciones resultantes para la calificación del límite máximo de la línea, es decir, que percibirá la misma cantidad el que tiene, por ejemplo, 161 que aquel que alcanza 180, y ello por estar dentro del mismo grado o nivel.

Artículo 21. Escalafones o niveles del personal empleado y subalterno.—Siguiendo el mismo objeto que en el artículo anterior, se establece la siguiente escala de niveles para el personal empleado y subalterno:

Niveles	Puntuac. mínima	Puntuac. máxima
1	71	90
2	91	110
3	111	130
4	131	150
5	151	170
6	171	190
7	191	210

Artículo 22. Revisión de las valoraciones para el personal obrero. — Se considerarán motivos de revisión de un puesto de trabajo del personal obrero, ya valorado, los casos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- Mecanización del puesto de trabajo.
- Cambio de método operativo.
- Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o fatiga.
- Variación de las condiciones ambientales.

Artículo 23. Revisión de las valoraciones para el personal empleado y subalterno:

- Variaciones en la complejidad del trabajo.
- Variaciones de complejidad de responsabilidad.
- Condiciones ambientales.

Artículo 24. Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo para el personal obrero:

1.—Se acuerda la creación de una Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, que estará compuesta por cinco miembros, de los cuales dos serán elegidos por el Jurado de Empresa de entre sus propios miembros, y otros dos que serán de libre elección por la empresa, que nombrará, asimismo, al coordinador que presidirá las reuniones de la Comisión.

2.—Serán funciones de la Comisión las siguientes:

—Estudiar y valorar los escritos de solicitud de revisión de puestos de trabajo, de acuerdo con el Manual establecido.

—Dar, por unanimidad o mayoría, el resultado obtenido en la valoración de los puestos de trabajo sometidos a su estudio.

—Comunicar el resultado a la Dirección de la fábrica, quien, a través del Servicio de Personal, lo notificará a los interesados.

3.—La Comisión de Valoración se reunirá en sesión ordinaria dos veces al año, para conocer los escritos remitidos y valorar los puestos de trabajo solicitados.

En caso de ser necesarias algunas reuniones extraordinarias, a juicio de la Comisión, éstas se celebrarán en el tiempo y forma que determine la misma.

La asistencia a las reuniones de la Comisión será obligatoria para todos sus miembros, considerándose constituida cuando asista la mitad, más uno, de dichos miembros.

4.—La Comisión de Valoración podrá actuar, bien por iniciativa propia, cuando considere sea necesaria la revisión de cualquier puesto de trabajo de nueva creación, o ya formalmente valorado, bien por petición escrita de algún productor.

5.—La solicitud de revisión de un puesto de trabajo hecha por un productor será dirigida a la Comisión de Valoración a través del respectivo jefe del productor, quien informará previamente tal petición y deberá comentarla con el interesado, dando curso a continuación a dicha petición.

En el escrito de revisión de un puesto de trabajo se harán constar las razones por las que se hace tal petición, desestimándose por la Comisión toda solicitud que no se fundamente en alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo 22.

6.—Cuando un puesto de trabajo sea revisado, o valorado en los casos de nueva creación, éste se abonará con efecto retroactivo al día en que se considere, una vez pasado el período de aprendizaje y experiencia, que el productor lo ha venido desempeñando de manera normal.

7.—La Comisión tendrá la facultad de llamar, en caso necesario, para asesorar la valoración de un puesto de trabajo, bien al propio productor que ocupa el mencionado puesto, y en caso de ser varios productores, a uno que los mismos designen por mayoría, bien al jefe inmediato o superior de aquel puesto de trabajo, al objeto de asegurar la máxima objetividad posible en la valoración de los

puestos de trabajo y de los resultados que se obtengan.

8.—Las deliberaciones de la Comisión serán siempre secretas, debiéndose comprometer los miembros de la misma a guardar reserva de los asuntos que se traten en su seno.

Se levantará un acta al final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto para constancia de lo actuado, que deberán firmar todos los componentes de la Comisión.

9.—De los asuntos tratados en las reuniones ordinarias y extraordinarias, una vez obtenidos los resultados, se hará un informe al Jurado de Empresa, a través de los miembros del mismo que formen parte de la Comisión, con asistencia a este informe del coordinador.

Artículo 25. Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo para el personal empleado y subalterno.—Se acuerda la creación de una Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, que estará compuesta por cinco miembros, de los cuales dos serán elegidos por el Jurado de Empresa de entre sus propios miembros, y otros dos que serán de libre elección por la empresa, que nombrará asimismo, al coordinador, que presidirá las reuniones de la Comisión.

Artículo 26. Cambios de puestos de trabajo del personal obrero. En caso de que un obrero, por necesidades del trabajo, realizase en su jornada legal funciones correspondientes a varios niveles superiores, le será abonado su jornal de acuerdo con el tiempo empleado en cada uno de ellos, siempre que no sea inferior a una hora diaria.

En caso de que fuese destinado a un puesto de trabajo cuyo nivel fuese inferior al puesto que ocupaba como habitual se le respetará el salario que tenía en dicho puesto, salvo en el caso de que el cambio obedeciese a petición del propio trabajador.

Asimismo, dará lugar a revisión de niveles, en caso de cambio de puesto de trabajo, cuando éste se solicite por motivos de salud, tanto si es a petición del obrero co-

mo a propuesta del médico de empresa o especialista.

Todo productor que cumpla 61 años de edad, y hasta que llegue a los 65 años, tanto si continúa en su puesto de trabajo como si por sus facultades fuese destinado a otro, continuará disfrutando el nivel habitual que tuviese entonces asignado.

Cuando un operario trabaje en un puesto de trabajo de nivel superior por un período de cuatro meses consecutivos, o seis meses alternos en un año, se le reconocerá automáticamente como habitual el nivel superior desempeñado en dicho período, salvo que sea por sustitución de otro que esté de baja.

Artículo 27. Cambios de puestos de trabajo para el personal empleado y subalterno.—En caso de que fuese destinado a un trabajo de nivel inferior continuará percibiendo el salario que disfrutaba en el nivel habitual, salvo en el caso de que el cambio obedeciese a petición del propio trabajador.

Asimismo, dará lugar a revisión de niveles, en caso de cambio de puesto de trabajo, cuando éste se solicite por motivos de salud, tanto si es a petición del trabajador como a propuesta del médico de empresa o especialista.

Todo productor que cumpla 61 años de edad, y hasta que llegue a los 65 años, tanto si continúa en su puesto de trabajo como si por sus facultades fuese destinado a otro, continuará disfrutando el

nivel habitual que tuviese entonces asignado.

La Dirección de la empresa estudiará periódicamente aquellas solicitudes de revisión numérica de puestos de trabajo que le sean formuladas, por si hubiese necesidad de aumentar el número de los considerados habituales en los mismos.

CAPITULO V

Artículo 28. Política de salarios.—La empresa fija las bases de su política salarial en la distribución equitativa de las aportaciones que corresponden a los productores, al objeto de que cada uno resulte remunerado en función de su participación en el conjunto económico de la empresa, a cuyo efecto se han aplicado las técnicas de valoración de puestos de trabajo.

Artículo 29. Retribuciones. — Las retribuciones del personal son las fijadas en las tablas que figuran en los anexos I y II de este Pacto, en cuyos importes se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios.

Se conviene el abono del salario en 15 mensualidades a razón de 30 días cada una, entendiéndose, a efectos retributivos, que el año consta de 450 días.

Artículo 30. Plus de antigüedad.—El plus de antigüedad consiste en tres trienios y cuatro quinquenios con los aumentos periódicos de la tabla siguiente y sobre la base de 400 pesetas/día:

Años de servicio	% obtenido	% acumulado	Pesetas/año
3	3	3	5.460,—
6	5	8	14.560,—
9	8	16	29.120,—
14	10	26	47.320,—
19	12	38	69.160,—
24	5	43	78.260,—
29	7	50	91.000,—

Estos aumentos periódicos son de carácter acumulativo y se contarán a partir del tiempo ininterrumpido trabajando en la empresa, devengándose a partir del mes en que se cumplen.

Este plus comenzará a computarse a partir del día 1 de enero

de 1940, para los que prestaron sus servicios en la empresa en dicha fecha.

A partir de la firma del presente Pacto computará, para efectos de la antigüedad, el tiempo efectivo de trabajo que se preste en el futuro como temporero.

A efectos de antigüedad no computará el tiempo que el trabajador hubiere permanecido en las categorías de aspirante, aprendiz, pinche o botones.

Artículo 31. Horas extraordinarias.—El valor asignado a las horas extraordinarias es el que figura en los anexos I y II.

Este sistema de pago para las horas extraordinarias queda considerado de carácter general, sin excepción alguna para todo el personal, y sustituye al fijado en el artículo 6.º del Decreto 2.380/1973, de 17 de agosto, de acuerdo con lo en él previsto y a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976.

Si en circunstancias especiales el trabajo extraordinario tuviera que ser realizado en horas intempestivas, la Dirección de la fábrica estudiará cada caso, por si la duración del mismo fuese objeto de consideración especial.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en horario nocturno o en domingos percibirán, además de las mismas, la parte correspondiente a tales conceptos.

Las especiales características de esta industria, en cualquiera de sus secciones y departamentos, debido al carácter perecedero de sus materias primas y productos terminados, puede hacer necesario el empleo de personal en tiempo superior al considerado por la legislación como jornada laboral ordinaria, no considerándose en tales circunstancias el exceso de horas trabajadas a efectos del cómputo del máximo de horas extraordinarias autorizadas.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria será considerada como extraordinaria a efectos retributivos.

Las horas extraordinarias trabajadas serán de libre aceptación del trabajador, y su número no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 120 al año, salvo lo previsto en los párrafos anteriores.

Artículo 32. Fiestas abonables. Las fiestas abonables serán las señaladas por el calendario oficial laboral anual. La fiesta de Santa María Magdalena, patrona del pueblo de La Penilla, que se celebra el día 22 de julio, se conside-

N
 rará
 a la
 ofici
 A
 fiest
 plus
 men
 será
 60
 ming
 70
 ming
 D
 to e
 trab
 cons
 sona
 che
 depa
 so d
 Si
 ferio
 un r
 A
 dad.
 rá d
 pleta
 5 ho
 E
 final
 hace
 dent
 abor
 noct
 tas/
 Si
 hora
 term
 emp
 abor
 tra
 nim
 tas
 A
 Este
 pese
 zará
 del
 A
 mili
 en e
 terio
 guri
 año
 A
 buid
 sus
 dina
 sos
 a)
 12 c

rára fiesta abonable, y sustituye a la local que señale el calendario oficial laboral.

Artículo 33. Plus dominical y fiestas abonables.—El importe del plus dominical, que se abona igualmente en las fiestas abonables, será de:

600 pesetas para el primer domingo.

700 pesetas para el segundo domingo consecutivo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley, no será obligatorio trabajar más de dos domingos consecutivos, para lo cual el personal apto de la Sección de Leche cooperará a trabajar en los departamentos exentos del descanso dominical.

Si la jornada fuera parcial, inferior a 31/2 horas, se abonará un mínimo de 265 pesetas.

Artículo 34. Plus de nocturnidad.—El importe de este plus será de 232 pesetas por jornada completa, desde las 21 horas hasta las 5 horas.

En caso de que un productor al finalizar su jornada tuviese que hacer alguna hora extraordinaria dentro del horario nocturno, se le abonará el tiempo empleado en nocturno a razón de 31,32 pesetas/hora.

Si el productor fuera llamado en horas nocturnas, después de haber terminado su jornada, y el tiempo empleado fuese reducido, se le abonará, por un lado, horas extraordinarias, y por otro, un mínimo de nocturnidad de 193 pesetas.

Artículo 35. Plus de distancia. Este plus se calculará sobre 309,10 pesetas. Esta cantidad se actualizará con las variaciones salariales del capítulo V.

Artículo 36. Plus de ayuda familiar.—Se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Ley articulada de la Seguridad Social de 21 de abril del año 1966.

Artículo 37. Licencias retribuidas.—La empresa concederá a sus trabajadores licencia extraordinaria, con retribución, en los casos y proporción siguiente:

a) Matrimonio del trabajador, 12 días naturales.

b) Fallecimiento o enfermedad muy grave de esposa, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, 3 días naturales.

Para hermanos y hermanos políticos, 2 días naturales.

c) Intervención quirúrgica de esposa, padres, padres políticos e hijos, sin hospitalización, 1 día natural.

d) Intervención quirúrgica de esposa, padres, padres políticos e hijos, con hospitalización o bien con estancia fuera de su domicilio, cuando ésta fuese justificada por el médico correspondiente, 3 días naturales.

e) Fallecimiento o enfermedad muy grave de abuelos y nietos, 1 día natural.

f) Traslado de domicilio, 1 día natural.

g) Alumbramiento de esposa, 3 días naturales.

h) Necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia, 3 días naturales al año.

En los supuestos b), c), d), e) y g) especificados anteriormente,

cuando se produzcan fuera de la provincia se ampliará el período de licencia a 2 días naturales más. En los casos de mujeres en período de lactancia, se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.—Con el fin de solemnizar las fiestas conmemorativas de la Natividad del Señor y de 18 de julio, se abonará al personal una mensualidad en cada una de estas festividades, calculadas ambas sobre el salario más antigüedad, si la hubiere, sin plus de asistencia.

Artículo 39. Participación en beneficios.—La empresa abonará una paga denominada «de beneficios», consistente en una mensualidad del salario más antigüedad, si la hubiere, sin plus de asistencia.

Artículo 40. Trabajos molestos o incómodos. — Se considerarán trabajos molestos o incómodos, y serán bonificados mediante prima en la cuantía que se señala, los siguientes:

Denominación del trabajo	Bonificación
Limpieza no mecanizada de servicios higiénicos y sus desagües atascados	225 pesetas unidad
Limpieza de pozos sépticos, tendido de asfalto fundido en interiores y limpieza de tanques de chocolates	70 pesetas hora
Limpieza y trabajos interiores en calderas, hornos, túneles y digestor de estación depuradora... Todos los trabajos encima y detrás de hornos calientes y calderas, excluidas la 7 y 8	90 pesetas hora
	90 pesetas hora

Esta bonificación se devengará por unidades en el caso de tratarse de servicios higiénicos, o sobre la base del tiempo de presencia en los elementos citados, cuando de su limpieza, reparación o entretenimiento se trate.

La limpieza corriente de alcantarillas se considerará como trabajo normal.

Los trabajos molestos o incómodos no especificados en la anterior relación se considerarán incluidos en la valoración del puesto de trabajo correspondiente.

Artículo 41. Vacaciones.—Todo el personal de la fábrica tendrá derecho a 30 días naturales anuales de vacaciones retribuidas.

El trabajador que cuente con 60 años cumplidos disfrutará de 37 días naturales al año, incluido el año en que los cumpla.

El personal que en el Convenio anterior tenía concedido un período de vacaciones de 26 días laborables, podrá seguir con dicho período a título personal.

Al personal que disfrute sus vacaciones en el período compren-

didó, desde el 1 de noviembre (comienzo) hasta el 31 de marzo (terminación) se le concederá un día natural más por cada siete días naturales ininterrumpidos que disfrute.

Durante el período de vacaciones el personal percibirá el salario y plus de asistencia más el de antigüedad, si la hubiere.

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural correspondiente, motivado por haberse encontrado en situación de incapacidad laboral transitoria, las disfrutará al año siguiente, en la proporción del tiempo trabajado.

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural por necesidades de la empresa, podrá disfrutarlas al año siguiente.

Si en el período de 1 de noviembre/31 de marzo continuase enfermo, podrá disfrutarlas después del mismo, pero las de ese año serán en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 42. Plus de asistencia, puntualidad, permanencia y comportamiento.—La empresa abonará al personal el plus que por tales conceptos tiene establecido, a razón de 100 pesetas por día.

Se establece este plus como estímulo al trabajador, premio de asistencia completo, de puntualidad y comportamiento en el trabajo, tanto en lo que se refiere a rendimiento, como a voluntariedad, obediencia, acatamiento órdenes, respeto a los demás, etc.

Los productores que ocupan cargos sindicales o públicos y se vean precisados a ausentarse del trabajo por este motivo, percibirán el plus de asistencia, previa presentación de un documento oficial acreditativo.

a) Asistencia

1.º—La falta de asistencia, cualquiera que sea el motivo, bien por enfermedad, accidente, permiso, día festivo y ausencia justificada, no dará lugar a su cobro durante el período a que correspondan las ausencias.

2.º—La falta de asistencia sin causa justificada hará perder por

cada día, dentro del mismo mes natural, el importe de diez días de este plus.

El retraso de más de tres días en la entrega del documento que justifique el tiempo de ausencia también dará lugar a dicha pérdida.

b) Puntualidad

1.º—Por la comisión de 1 ó 2 faltas de puntualidad cometidas en cada mes natural, pérdida del tiempo no trabajado.

2.º—Por la comisión de 3 a 5 faltas de puntualidad cometidas en cada mes natural, pérdida de 3 días del plus de asistencia por cada una, más el tiempo no trabajado.

3.º—Por la comisión de 6 y más faltas de puntualidad cometidas en cada mes natural, pérdida de 10 días del plus de asistencia, más el tiempo no trabajado.

Se entenderá falta de puntualidad el retraso de más de cinco minutos en la incorporación al trabajo, cualquiera que sea el motivo.

Faltas de puntualidad inferiores a cinco minutos.—Con las faltas de puntualidad inferiores a cinco minutos se procederá de la forma siguiente:

1.º—Por la comisión de 1 ó 2 faltas cometidas en cada mes natural, sin sanción.

2.º—Por la comisión de 3 a 5 faltas cometidas en cada mes natural, pérdida de un día del plus de asistencia por cada una de ellas.

3.º—Por la comisión de 6 y más faltas cometidas en cada mes natural, pérdida de tres días del plus de asistencia por cada una de ellas.

c) Permanencia:

1.º—Si la permanencia en el trabajo es inferior a la mitad de la jornada y existe la autorización necesaria, se producirá únicamente la pérdida del plus correspondiente al día.

2.º—Si la permanencia fuera inferior al horario obligado y la ausencia se produjera sin autorización, la pérdida del plus será de ocho días.

d) Comportamiento

Si el comportamiento del productor fuera objeto de amonestación o sanción, de acuerdo con lo que determina el Reglamento de Régimen Interior en el capítulo de faltas y sanciones, se procederá en la forma siguiente:

1.º—Toda amonestación o falta leve, según el Reglamento de Régimen Interior, será sancionada con la pérdida del plus durante ocho días.

2.º—Si la falta fuera grave o muy grave, cuando no fuera objeto de despido, se perderá la totalidad del mismo durante el mes en el que el hecho o falta se produzca, o durante el período de la sanción, si es superior.

En caso de despido, no se abonará este plus en el mes en que se produzca.

Las cantidades no percibidas por el personal por las circunstancias expuestas, pasarán a formar un fondo, a disposición del Jurado de Empresa, para que se distribuya como asistencia social entre los productores que sufran desgracias personales o de familia, de importancia económica.

Cuando el personal no perciba dicho plus, a causa de sanción, solamente podrá recurrir a la Dirección de la empresa, y para ello justificará los cargos alegados que estime procedentes y que dieron lugar a su suspensión.

CAPITULO VI

Artículo 43. Comedor. — La empresa continuará con su comedor. En caso de que los gastos del mismo aumentasen por subida de los precios o manutención, el importe que el personal satisfaga podrá ser aumentado, en 1 de enero de cada año, en un porcentaje no superior al experimentado en la tabla salarial en el año anterior.

El Jurado de Empresa deberá nombrar un Comité que intervenga en el funcionamiento del mismo, a través del cual el personal podrá hacer las sugerencias que considere convenientes.

Artículo 44. Economato.—Bajo el principio de igualdad en el servicio para todos los beneficiarios, la empresa continuará manteniendo, de acuerdo con las Le-

yes vigentes, su actual economato, y de las decisiones que tenga que tomar informará previamente al Jurado de Empresa.

Artículo 45. Lactancias gratuitas.—La empresa concede a los hijos de los productores de plantilla fija y a los del personal temporero e interino que se encuentre trabajando, durante el primer año de vida, lactancias gratuitas de los productos que fabrica, donando el número de botes que de cada producto figuran en los esquemas establecidos a tal fin.

Cualquier caso de alimentación especial quedará a resultas del informe del médico de la Dirección.

Artículo 46. Becas.—La empresa continuará haciendo frente a las becas que, según el Reglamento, tiene establecidas para los hijos de sus colaboradores de plantilla fija.

Artículo 47. Autobús.—La empresa seguirá poniendo a disposición de los hijos de sus productores el medio de transporte para que durante el curso escolar puedan trasladarse a los colegios y centros de enseñanza de Santander, con recorrido de La Penilla-Santander por la mañana y viceversa por la tarde.

Para la concesión de plazas se atenderán a lo que determina el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 48. Premio por años de servicio.—La empresa continuará concediendo a su personal al cumplir los 25, 40 y 50 años de servicio ininterrumpido en la Sociedad los premios siguientes:

- 1.º—Al cumplir 25 años de servicio, se concederán 25.000 pesetas.
- 2.º—Al cumplir 40 años de servicio, se concederán 40.000 pesetas.
- 3.º—Al cumplir 50 años de servicio, se concederán 50.000 pesetas.

Artículo 49. Enfermedad.—En caso de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, el personal tendrá derecho, además de los beneficios otorgados por el Reglamento de la Seguridad Social y demás disposiciones vigentes, a los siguientes complementos:

- 1.º—La empresa abonará el complemento necesario para que el trabajador perciba a partir del primer día de la baja su retribución

neta, correspondiente al salario más antigüedad, cuando en el cuatrimestre anterior el absentismo no sea superior al 7 por 100.

A partir del octavo día, cuando el absentismo esté comprendido entre el 7 por 100 y 10 por 100.

Quando sea superior al 10 por 100 se abonará dicho complemento desde el quinceavo día de la baja.

Si la enfermedad tiene duración superior a 16 días, se le abonará desde el primer día.

Si la baja ha dado lugar a hospitalización, este complemento se abonará desde el primer día de la misma.

2.º—En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo se abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, el trabajador accidentado cobre su retribución neta, sin plus de asistencia, desde el primer día en que resulte afectado por tal incapacidad y durante el tiempo al que tenga derecho a la citada prestación económica.

La empresa abonará el plus de asistencia, o parte del mismo, si a ello hubiere lugar, en aquellos casos que estime procedentes, según las normas que regulan tal concesión.

Estos beneficios se concederán durante el tiempo en que permanezca la incapacidad laboral transitoria.

La empresa podrá comprobar la situación en que se encuentra el personal de baja, pudiendo visitarlo en su domicilio o citándolo para que acuda al botiquín de fábrica, si su estado de salud se lo permite. Si el médico de empresa considerase que esta baja es indebida, se someterá al inspector médico, a efectos de que se le abone el complemento de la empresa.

Artículo 50. Prestación complementaria por invalidez permanente total.—Al trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo resulte con una invalidez permanente total, la empresa le concederá un complemento sobre la renta vitalicia asignada hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución, sin plus de asistencia,

durante un plazo de un año, fijándose como salario regulador el obtenido en el último año de trabajo normal anterior al momento en que se produzca el accidente.

En los casos en los que la empresa lo estime posible y conveniente podrá reincorporarse a su servicio a este personal, para encomendarle, previa readaptación, una función compatible con sus condiciones físicas, en cuyo supuesto, si su rendimiento fuera normal, le abonará la retribución total correspondiente al puesto asignado, sin deducción de la cantidad que viene percibiendo por la renta.

La renuncia por parte del trabajador a esta reincorporación, así como la realización de trabajos fuera de la empresa, dará lugar a la supresión de esta prestación complementaria.

Artículo 51. Prestación por invalidez permanente parcial.—El personal reincorporado a la empresa que tenga asignada una renta vitalicia por invalidez permanente parcial como consecuencia de accidente de trabajo, percibirá la totalidad de la retribución que le corresponda por el puesto de trabajo que haya de desempeñar, con rendimiento normal, sin deducción de la cantidad que perciba por dicha renta.

Artículo 52. Mejora de las bases de cotización al Mutualismo Laboral.—La mejora voluntaria por aumento de las bases de cotización que existe establecida entre empresas y trabajadores subsistirá en los términos establecidos en la disposición transitoria séptima del Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Decreto 2.065/74, de 30 de mayo, contribuyendo ambas partes, empresa y trabajadores, en los porcentajes legalmente establecidos.

Artículo 53. Dote femenina.—La empresa continuará abonando al personal femenino que contraiga matrimonio, como dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en la misma, calculada sobre el salario y antigüedad, si la hubiere, pero sin plus de asistencia, y sin que la cantidad

que cobre por este concepto pueda exceder de seis mensualidades. No se tendrá derecho a este denominado «concepto de dote» si se opta por continuar en la empresa.

Artículo 54. Subsidio de nupcialidad. — Al personal femenino que opte por continuar en la empresa, y al masculino, se le concederá, como subsidio de nupcialidad, una cantidad equivalente a la doceava parte de su salario anual, más la antigüedad, si la hubiere, pero sin plus de asistencia.

Artículo 55. Obsequio de natalidad. — La empresa abonará, como obsequio de natalidad, la cantidad de 2.000 pesetas a favor de cada hijo nacido a todo productor de plantilla fija y al temporero e interino que estuvieran trabajando en ese momento.

Artículo 56. Ayuda para hijos subnormales. — Los trabajadores de plantilla percibirán por cada hijo subnormal una ayuda de 3.000 pesetas brutas en cada uno de los doce meses del año, cuando se reúnan las siguientes condiciones:

1.^a—Que perciba la prestación correspondiente de la Seguridad Social.

2.^a—Que el tope anual de su salario no supere el tope máximo de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 57. Obsequio de Navidad. — La empresa continuará entregando a su personal el obsequio denominado «de Navidad», consistente en una caja de bombones.

Artículo 58. Obsequio de Reyes. — La empresa, igualmente, continuará entregando a los hijos de sus productores fijos, y a los temporeros e interinos que se encuentren en activo, comprendidos entre las edades de uno a doce años, juguetes de Reyes, apropiados a las respectivas edades y sexos.

Artículo 59. Prendas de trabajo. — La empresa continuará entregando a su personal las prendas de trabajo que se determinan en el artículo 123 del Reglamento de Régimen Interior, con aquellas variaciones introducidas, o que la práctica aconseje. La utilización de las citadas prendas de trabajo

es obligatoria para todo el personal.

Artículo 60. Recreo-deportes. La empresa continuará favoreciendo con subvenciones y seguirá prestando su buena atención, por medio de la Comisión correspondiente, en la organización de las actividades de recreo y deportes creadas por la misma.

CAPITULO VII

Artículo 61. Contraprestaciones. — Los productores se comprometen, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Pacto, a seguir cumpliendo su cometido con la obligada disciplina y óptima diligencia en sus funciones, aplicación y lealtad a la empresa.

En su virtud, convienen con la misma los acuerdos que a continuación se detallan:

Artículo 62. Cuadro de niveles. Habiendo quedado debidamente impuestos de lo concerniente a la organización técnica y práctica del trabajo, así como los factores y calidad que se han tenido en cuenta para la valoración de los puestos de trabajo, acuerdan aceptar dicha valoración.

Artículo 63. Turnos de trabajo. — De acuerdo con lo que determina el artículo 13 de este Pacto, se acepta que los horarios de trabajo sean los que en el momento de la firma de este Pacto se encuentran debidamente autorizados por la autoridad laboral competente.

La empresa, en el uso de la facultad que la confieren las Leyes vigentes, establecerá los horarios y turnos de trabajo que considere necesarios para una mejor productividad, aceptando la parte social el cambio de los mismos siempre que, sometidos a su consideración, no ofrezcan una vulneración de la jornada semanal de 44 horas y de los descansos a que tiene derecho, respetando lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Relaciones Laborales.

Artículo 64. Trabajos en domingos y festivos. — La representación de la parte social admite y comprende que en casos de urgencia, apreciada en su momento por ambas partes, cuando haya

necesidad de trabajar en departamentos cuyas funciones no están excluidas de la Ley de Descanso Dominical, la empresa podrá disponer del personal necesario para hacer frente a los trabajos imprevisibles que requiera el momento, previa autorización de la Delegación Provincial de Trabajo, para trabajar en dichos días en el turno de cinco a trece.

El personal que realice estos trabajos, además de la retribución normal, percibirá el plus dominical correspondiente y el descanso semanal u horas extraordinarias, según el caso.

Ingresos ascensos, despidos y ceses

Artículo 65. Ingresos. — En cuanto a la admisión del personal, por su permanencia, queda clasificado de la siguiente manera: Fijo, temporero, eventual e interino, cuyas clasificaciones quedan determinadas en el Reglamento de Régimen Interior.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso queda fijado así:

Personal técnico titulado, seis meses.

No cualificados, dos semanas.

Para los demás trabajadores, tres meses.

Rigiéndose en todo lo demás de acuerdo con lo que asimismo determina el Reglamento de Régimen Interior.

En relación con los escalafones del personal temporero, por ser éste el que pasa a fijo, bien para cubrir vacantes o por aumento de plantilla, se pacta que el 50 por 100 de los que en cada caso pasen a la plantilla fija sean elegidos libremente por la empresa, y el 50 por 100, por antigüedad.

Se respetará el turno de antigüedad para todos los temporeros en plantilla a la entrada en vigor del primer Convenio, por lo que la facultad de elección se circunscribe únicamente a aquellos cuya filiación haya sido a partir del día 1 de mayo de 1965.

Artículo 66. Ascensos. — Siendo comprensible que la evolución técnica, de mando, etc., en la industria cada día presenta nuevas facetas y necesidades, se acuerda

que las vacantes que se produzcan en las categorías de contra-maestres, encargados y capataces sean designadas por la empresa entre el personal de su plantilla, si reúne las condiciones necesarias, y ello previo concurso-oposición; en caso contrario se nombrará libremente por la empresa con personal ajeno a la misma.

Artículo 67. Despidos y ceses. Si las variaciones en los elementos de producción o de nuevas estructuras orgánicas ocasionasen excedentes de plantilla, independientemente de lo que determinan las disposiciones legales sobre la situación de paro, la Dirección de la fábrica podrá solicitar a la Delegación Provincial de Trabajo, la amortización de aquellas vacantes que se produzcan entre el personal de plantilla fija a causa de jubilación, excedencia, matrimonio femenino, etc., sin verse obligada a completar la plantilla anteriormente establecida con personal temporero, ya que éste solamente debe pasar a fijo cuando las necesidades del trabajo lo requieran.

Antes de establecer la solicitud de amortización se informará al Jurado de Empresa.

Para todo lo demás a este respecto seguirá rigiendo lo que determina el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 68. Plantillas. — La empresa seguirá disponiendo de las actuales plantillas de personal, una de personal fijo y otra de temporero.

Artículo 69. Faltas y sanciones.—Las faltas cometidas por el personal seguirán clasificándose en leves, graves o muy graves, según las circunstancias que se detallan en el Reglamento de Régimen Interior, y serán sancionadas de acuerdo con el citado Reglamento y siguiendo la legislación vigente en todo momento.

La empresa queda facultada para, cuando la índole del hecho o sanción así lo aconseje, someterlo o ponerlo en conocimiento, además del Jurado de Empresa, de la Comisión Paritaria, de la que se trata en el artículo 11 de este Pacto.

Se concede importancia especial para la concesión del plus de asis-

tencia, puntualidad, comportamiento, permanencia, etc., a los conceptos siguientes:

- 1.º—Eficacia en la labor.
- 2.º—Aprovechamiento correcto de útiles, prendas de trabajo, etc.
- 3.º—Evitar paros indebidos en la labor.
- 4.º—No motivar pérdidas de tiempo al hacer uso de los servicios comunes.
- 5.º—No trasladarse sin permiso del jefe a otro departamento o sección.
- 6.º—Obediencia a los jefes y respeto a los compañeros.
- 7.º—Comienzo y fin de jornada en el puesto de trabajo.
- 8.º—Voluntariedad para realizar trabajos en otros departamentos o secciones.
- 9.º—Colaboración leal para el mantenimiento de la disciplina.

Artículo 70.—Sin perjuicio de lo que se indica en el primer párrafo del artículo 69, cuando un productor haya cometido tres faltas graves, o una muy grave, en el trabajo, perderá su nivel habitual.

Cuando un productor dado de baja por enfermedad no se le encontrase en su domicilio y no justificase debidamente tal ausencia, se procederá a la pérdida de su puesto de trabajo y, en consecuencia, de su nivel habitual, sin perjuicio de la sanción que corresponda en cada caso.

Artículo 71. Hurto.—El hurto, fraude, deslealtad o abuso de confianza, según determina el Reglamento de Régimen Interior, será siempre considerado como falta muy grave, y será sancionado con el despido.

Si se diera el caso de que un temporero de nuestro escalafón trabajase por cuenta de otra empresa en el interior del terreno o instalaciones de nuestra Sociedad y cometiera hurto de materiales o productos, la empresa tendrá derecho a considerarlo como causa de baja automática en su escalafón.

Artículo 72. Aprendices.—Por estar esta empresa situada en una zona rural y ser su finalidad principal la de elaborar un extensa gama de productos alimenticios, dietéticos y varios, el personal de

«oficios varios» se considerará auxiliar, por estar dedicado al entretenimiento y reparación de la maquinaria de fabricación.

Siendo aquélla una aspiración de la parte social, para mejorar esta situación la empresa accede a admitir mayor número de aprendices de los que señala como mínimo la Ley, siempre y cuando que por tal concesión no se vea obligada, al término del período de formación, a aumentar innecesariamente su plantilla con estos aprendices, por lo que la empresa, cada cuatro años, después de los exámenes, pasaría un aprendiz, como mínimo, legal, dando para los demás concluido el período de enseñanza, concediéndoles un certificado en el que se acredite, si superaron las pruebas, que fueron declarados aptos, sin derecho a ocupar plaza en la plantilla de la empresa, salvo que en aquel momento la hubiere.

Artículo 73. Absentismo. — Al objeto de fomentar la disminución del absentismo, quedan fijados los incentivos siguientes, pagaderos por cuatrimestres al mes siguiente del plazo vencido:

Si el tanto por 100 de absentismo es inferior al 10 por 100, el pago cuatrimestral corresponderá a pesetas 3.100 netas.

Si el tanto por 100 es inferior al 7 por 100, el pago cuatrimestral corresponderá a 6.200 pesetas netas.

Si el tanto por 100 es inferior al 4 por 100, el pago cuatrimestral corresponderá a 9.300 pesetas netas.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 74.—En todo lo no específicamente afectado por el presente Pacto se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de esta empresa, Ordenanzas Laborales de Trabajo que lo afecten y demás disposiciones de carácter general vigentes.

Cláusula adicional primera

Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Pacto son aplicables, en tanto tengan vigencia, todas y cada una de ellas.

Cláusula adicional segunda

Con esta misma fecha, y a requerimiento de la parte social, la Dirección de la empresa acuerda dejar sin efecto alguno las sanciones de despido impuestas, para lo cual se llevarán a cabo los trámites oportunos, realizándose la incorporación al trabajo de los afectados al mismo tiempo que el resto del personal.

Igualmente, ambas partes convienen en que no se tomarán represalias contra ninguno de los intervinientes, y, al propio tiempo, la Dirección de la empresa respetará a cada productor las mismas condiciones que tenía an-

tes de la huelga, que finaliza con la firma del presente Pacto.

Cláusula adicional tercera

Cuando se den las mismas circunstancias de incremento del coste de la vida producidas de 1 de enero a 31 de mayo de 1977, a contar desde el 1 de mayo de 1977 se incrementarán las tablas salariales de los anexos en un 9 por 100, con un mínimo correspondiente a un incremento anual de 35.000 pesetas, a cuenta del incremento que pueda corresponder en la revisión automática prevista en este Pacto al año de su vigencia.

Cláusula adicional cuarta

Las tablas salariales del anexo II regirán únicamente para el personal técnico no titulado, salvo que por decisión de dicho grupo resuelvan no acogerse al capítulo V, al igual que lo decidido por los técnicos titulados, administrativos y subalternos, según consta en el artículo 4.º

Cláusula de adhesión

La Dirección y el personal de «Delasa», de la fábrica de La Penilla, se adhieren al presente Pacto convenido entre la empresa «Nestlé, A. E. P. A.», y su personal. — (Hay varias firmas ilegibles.)

Anexo I

TABLA PERSONAL OBRERO

Nivel	Salario 450 días		Plus asistencia 300 días		Total Anual	Horas Extr.
	día	año	día	año		
1	663,33	298.500	100	30.000	328.500	170
2	675,33	303.900	100	30.000	333.900	173
3	687,33	309.300	100	30.000	339.300	176
4	699,33	314.700	100	30.000	344.700	179
5	711,33	320.100	100	30.000	350.100	182
6	723,33	325.500	100	30.000	355.500	185
7	735,33	330.900	100	30.000	360.900	188
8	747,33	336.300	100	30.000	366.300	191
9	759,33	341.700	100	30.000	371.700	194
10	771,33	347.100	100	30.000	377.100	197
11	783,33	352.500	100	30.000	382.500	200
12	795,33	357.900	100	30.000	387.900	203
13	807,33	363.300	100	30.000	393.300	206
14	819,33	368.700	100	30.000	398.700	209

Anexo II

TABLA PERSONAL EMPLEADO

Nivel	Tabla Salarial al 1 mayo 1977	Horas Extras al 1 mayo 77
1	330.000	175
2	342.000	181
3	354.000	187
4	366.000	193
5	378.000	199
6	390.000	205
7	402.000	211

ADMINISTRACION ECONOMICA

RECAUDACION DE
TRIBUTOS DEL ESTADO DE
LA ZONA DE SANTOÑA

En el expediente administrativo de apremio que se sigue contra doña María Cheyppé en esta Recaudación de Tributos del Estado por sus débitos del concepto de «sucesiones», por un principal de 151.633 pesetas, más 30.327 pesetas del 20 por 100 del recargo de apremio y 20.000 pesetas para posibles gastos del procedimiento, que hacen un total de 201.960 pesetas, con fecha 25 de agosto de 1975, ha sido dictada la siguiente

«Diligencia. — Tramitándose en esta Recaudación de Tributos del Estado de mi cargo expediente administrativo de apremio contra el deudor doña María Cheyppé, y desconociéndose la existencia de otros bienes embargables en esta zona,

Declaro embargados los inmuebles pertenecientes al deudor que a continuación se describen:

1.º—Piso derecha, planta alta primera, de la casa número uno, bloque dos, de «Bahía del Sol», en Laredo.

Inscrito al tomo 283, folio 46.

2.º—Aparcamiento de coche,

número 38, de la misma urbanización.

Inscrito al tomo 255, folio 229.»

Lo que le notifico a los oportunos efectos; advirtiéndole que contra este acto de gestión recaudatoria, y sólo por cuestiones de procedimiento, caben los siguientes recursos:

Ante la Tesorería de Santander dentro de los ocho días siguientes al de la publicación de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, según los artículos 185, 186 y 187 del Reglamento General de Recaudación de 14 de noviembre de 1968 y, posteriormente, el que señala el artículo 188 del mismo texto legal, en el de quince días hábiles siguientes al en que se le notifique la resolución que, en su caso, dicte el señor tesorero, ante el Tribunal Económico-Administrativo Provincial.

Asimismo, se le pone de manifiesto que el procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso y después la reclamación, solamente se suspenderá en los términos y condiciones prevenidos en el artículo 190 del repetido Reglamento.

Laredo, 3 de julio de 1978.—
El recaudador, Tomás Lloredo Cantolla.

ANUNCIOS DE SUBASTA

RECAUDACION DE
TRIBUTOS DEL ESTADO DE
LA ZONA DE SANTOÑAAnuncio de subasta de bienes
muebles

Don Tomás Lloredo Cantolla, recaudador de Tributos del Estado de la zona de Santoña,

Hace saber: Que en expediente administrativo de apremio que se instruye en esta zona de mi cargo contra don Manuel Díez Ibáñez por débitos a la Hacienda Pública de los conceptos: «Licencia fiscal, sanciones del trabajo y transmisiones», por un importe de 865.359 pesetas de principal, más 173.072 pesetas de recargo de apremio y 30.000 pesetas para posibles costas, que hacen una deuda total de 1.068.431 pesetas, se ha dictado, con fecha 30 de junio, la siguiente

«Providencia. — Autorizada por la Tesorería de Hacienda, con fecha 22 de junio de 1978, la subasta de bienes muebles propiedad de don Manuel Díez Ibáñez, embargados por diligencia de fecha 29 de julio de 1977, en procedimiento administrativo de apremio seguido contra dicho deudor, procédase a la celebración de citada subasta el día 28 de julio de 1978, a las once horas, en la Oficina de Recaudación de Tributos del Estado, sita en Laredo, calle General Mola, número 4, con sujeción al tipo de 130.000 pesetas en primera licitación y de 97.500 pesetas, si fuera necesario, en la segunda, y obsérvense en su trámite y realización las prescripciones de los artículos 136, 137 y 138 del Reglamento General de Recaudación y reglas 80, 81 y 82 de su Instrucción.»

En cumplimiento de dicha providencia, se publica el presente anuncio, y se advierte a las personas que deseen licitar en dicha subasta lo siguiente:

Los bienes a enajenar responden al siguiente detalle:

1.º—Vehículo marca «Seat», matrícula B-3.082-K, número de motor FD-137.347, número de bastidor FD-127.492.

2.º—Que los bienes se encuen-

tran en poder del depositario, don Miguel Angel Gómez Samaniego, y podrán ser examinados por aquellos a quienes interese en el taller mecánico de don José Cortezón, de Laredo.

3.º—Que todo licitador habrá de constituir ante la mesa de subasta fianza, al menos, del 20 por 100 del tipo de aquélla; depósito éste que se ingresará en firme en el Tesoro si los adjudicatarios no hacen efectivo el precio del remate, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurran por los mayores perjuicios que sobre el importe de la fianza origine la ineffectividad de la adjudicación.

4.º—Que la subasta se suspenderá antes de la adjudicación si se hace el pago de los descubiertos.

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

Laredo, 3 de julio de 1978.—El recaudador, Tomás Lloredo Cantolla.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Por la presente, se cita a Enrique Salguero Jiménez, ambulante, que se encontraba acampado en término de Viérnoles, de este Municipio, para que el día 7 de julio próximo, y hora de las doce de su mañana, comparezca ante este Juzgado, sito en la Plaza de Baldomero Iglesias, sin número, para asistir a la celebración del juicio de faltas correspondiente, bajo el número 207/78; previniéndosele que deberá comparecer con las pruebas de que intente valerse, y que, de no verificarlo, le parará el perjuicio a que en derecho haya lugar.

Y para que conste y sirva de citación en forma al interesado, Enrique Salguero Jiménez, y su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, expido la presente, en Torrelavega a 20 de junio de 1978.—El secretario, Félix Arias Corcho. 1.297

ADMINISTRACION MUNICIPAL

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

El presupuesto extraordinario formado para «obras de vialidad y alumbrado», que ha sido aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 30 de junio, estará expuesto al público, con sus anejos, por quince días, durante los cuales se podrán presentar reclamaciones, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 688 de la Ley de Régimen Local.

Santander, 1 de julio de 1978. El alcalde (ilegible).

Por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 30 de junio, ha sido aprobado un proyecto de contrato de préstamo entre el Ayuntamiento de Santander y el Banco de Crédito Local de España, por un importe de 95.000.000 millones de pesetas, crédito destinado a nutrir el presupuesto extraordinario para «obras de vialidad y alumbrado».

El expediente se halla expuesto al público en la Intervención municipal por plazo de quince días, para que puedan presentarse las reclamaciones procedentes.

Las principales características de esta operación de crédito son:

Importe del préstamo: 95.000.000 millones de pesetas.

Tipo de interés: 11,20 por 100 (11 por 100 de interés y 0,20 por 100 de comisión).

Plazo de amortización: 19 años.

Importe de la anualidad constante: 12.272.885,47 pesetas.

Santander, 1 de julio de 1978. El alcalde (ilegible).

AYUNTAMIENTO DE NOJA

El Ayuntamiento de Noja, en sesión extraordinaria de 4 de julio del presente año, acordó la aprobación inicial de las normas subsidiarias del planeamiento del Municipio de Noja.

Lo que se hace público para

general conocimiento, advirtiéndose que este expediente se hallará expuesto al público en las oficinas de Secretaría, a efectos de reclamaciones, por el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Noja a 5 de julio de 1978.—El alcalde, Enrique Gándara Arnáiz.

En sesión celebrada por esta Corporación ayer, día 4 de julio de 1978, se acordó, por unanimidad, prorrogar la suspensión de licencias de obra, acordada en 17 de marzo de 1978 y publicado su anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia número 41, de fecha 5 de abril de 1978, por un plazo de cuarenta y cinco días hábiles, contados desde el día 7 de julio del presente año.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento.

Noja a 5 de julio de 1978.—El alcalde, Enrique Gándara Arnáiz.

Relación de los Ayuntamientos que, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 682 de la Ley de Régimen Local, exponen al público, por espacio de quince días, para admisión de reclamaciones contra los presupuestos ordinarios del ejercicio de 1978:

Los Tojos.	
Colindres.	
Santillana del Mar.	
Ruiloba.	(1.305)
Santiurde de Reinosa.	(1.303)
Los Corrales de Buelna.	(1.284)

“BOLETIN OFICIAL” DE LA PROVINCIA DE SANTANDER

	Ptas.
Suscripción anual	600
Suscripción semestral	400
Suscripción trimestral	250
Número suelto del día	5
Núm. suelto del año en curso	10
Número de años anteriores ...	3
Inserciones.—Cada palabra ...	1

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado.)