



# Boletín Oficial de Cantabria

Año L

Jueves, 24 de abril de 1986. — Número 81

Página 989

## SUMARIO

### II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

#### 2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria. — Expedientes números DS-183/85 y S-158/85, y convenios colectivos de las empresas «Bendix España, S. A.» y «Sociedad Nestlé, A. E. P. A.» .....	989
Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria. — Expediente alta tensión número 33/86 .....	1.006

### III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

#### 1. Personal

Torrelavega. — Lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos para tres plazas de guardias de la Policía Municipal .....	1.007
---	-------

#### 2. Subastas y concursos

Torrelavega. — Aprobado el proyecto técnico para construcción de matadero comarcal en Torrelavega .....	1.008
Ribamontán al Mar. — Subasta de obras de «alumbrado público en Galizano» .....	1008

#### 4. Otros anuncios

Santander. — Licencias para instalación de ascensores .....	1.009
Castro Urdiales. — Licencia para ampliación de taller de reparación de vehículos .....	1.009
Villacarriedo. — Licencia para instalación de una panadería .....	1.009

### IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

#### 1. Anuncios de subastas

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Santander. — Expediente número 559/83 .....	1.009
--	-------

#### 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado de Distrito Número Uno de Santander. — Expedientes números 2.053/80, 1.300/85, 57/85, 2.111/85 y 1.601/85 .....	1.010
Juzgado de Distrito Número Dos de Santander. — Expedientes números 356/84 y 1.078/85 .....	1.011
Juzgado de Distrito Número Uno de Torrelavega. — Expedientes números 178/85 y 918/85 .....	1.011
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de San Vicente de la Barquera. — Expediente número 33/85 .....	1.012

## II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

### 2. Otras disposiciones

#### DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

##### Instituto Nacional de Empleo

En el expediente DS-183/85, seguido contra la empresa «Rente, S. A.», consta escrito de requerimiento que, copiado en su parte bastante, dice:

«Se ha comprobado que por parte de esa empresa se ha incumplido el requisito de «mantener el nivel de empleo» establecido en el artículo 35, b), del Real Decreto 1.445/82, de 25 de junio, en relación con la contratación de los trabajadores don Juan García Calvo y doña María Victoria Alesón, al amparo de las medidas de fomento al empleo de carácter territorial, al haber cesado la actividad industrial de esa empresa.

Y en virtud de comunicado de control levantado a «Rente, S. A.», domiciliada en la calle Castilla, número 33, de Santander, por infracción de medidas de fomento de empleo, se requiere la devolución de las cantidades percibidas y se da plazo de quince días para presentación de escrito de descargos.»

Y para que sirva de notificación a la empresa «Rente, S. A.», domiciliada últimamente en Santander, hoy en ignorado paradero, a efectos de su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria», se expide la presente cédula de notificación, en Santander a 11 de abril de 1986.—El director provincial del INEM, Juan Carlos Otero López. 429

#### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente S-158/85, seguido contra «Noher, S. A.», consta resolución que, copiada en su parte bastante, dice: «Visto el expediente instruido por la Inspección de Trabajo, en virtud de acta de infracción levantada a «Noher, S. A.», domiciliada en plaza de Italia, sin número, Santander, por infracción de leyes sociales, se impone sanción de 1.000.000 de pesetas y se da plazo de quince días para presentación de recurso de alzada ante el ilustrísimo señor director general de Régimen Jurídico de la Seguridad Social.

Y para que sirva de notificación a «Noher, S. A.», domiciliada últimamente en plaza de Italia, sin número, Santander, hoy en ignorado paradero, a efectos de su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria», se expide la presente cédula de notificación, en Santander a 10 de abril de 1986.—El secretario (ilegible). 431

## DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

De acuerdo con los artículos 88, puntos 1, 2, 3 y 4 y atº. 89 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, queda Constituida la Comisión Negociadora para la renovación del Convenio Colectivo de la Empresa BENDIX ESPAÑA S.A. -DIVISION BUELNA-.

Esta Comisión estará formada por las siguientes personas:

### POR EL COMITE DE EMPRESA

D. José Luis Hoya González	U.G.T.
D. José Manuel Gutiérrez García	U.G.T.
D. José Antonio García Marcano	U.G.T.
D. José Luis García Cubero	U.G.T.
D. Cayetano Ruiz Ortiz	U.G.T.
D. Roberto Buenaga Pereda	CC.OO.
D. Salomón Cuadrado Pérez	CC.OO.

### DELEGADO SINDICAL

D. José Luis Ceballos Tezanos	U.G.T.
-------------------------------	--------

### POR LA EMPRESA

D. Jesús Peinador Martínez
D. Manuel Centeno Udías
D. José Rosich Marco

Lo que firmamos en San Sebastián de Buelna, a catorce de enero de mil novecientos ochenta y seis.

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de BENDIX ESPAÑA S.A. DIVISION BUELNA; ACUERDA adherirse al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, como condiciones mínimas, cuyo texto es el que se adjunta como anexo nº. 1, incorporando las peculiaridades específicas de este Centro de Trabajo, que son:

**PRIMERO.**-La entrada en vigor de este convenio es la de 1 de enero de 1986, -siendo su vigencia un año.

### SEGUNDO.-Jornada de Trabajo:

Se fija para 1.986, la jornada de trabajo en 1.820 horas.

### TERCERO.-Horarios de Trabajo:

Personal a turnos: de 6 a 14, de 14 a 22, de 22 a 6, de lunes a viernes.

Personal a jornada partida:

Personal mensual: de 8 a 12,30 y de 14 a 17,30 horas, de lunes a viernes.

Personal de taller: de 8 a 12,30 y de 13,30 a 17,00 horas, de lunes a viernes.

### CUARTO.-Calendario:

Según anexo IV.

### QUINTO.-Vacaciones:

Se disfrutarán de forma colectiva del 1 al 24 de agosto, ambos inclusive, y los días, 24, 26 y 31 de diciembre, más 3 ½ días de libre disfrute.

### SEXTO.-Vacaciones de Libre Disfrute:

Las normas que regirán para el disfrute de estas vacaciones serán las siguientes:

- deberán estar disfrutados antes del 30 de noviembre.
- se podrán disfrutar con un mínimo de 1 hora y un máximo de 8 por jornada laboral.
- se avisará con 48 horas de anticipación a la fecha de disfrute. Se pueden estudiar causas especiales, con un plazo inferior a 48 horas, que no afecten al buen funcionamiento de la Empresa.
- no podrán coincidir por jornada de trabajo más de un 5% de la plantilla disfrutando estas vacaciones. En aquellas secciones de fábrica cuya plantilla total sea inferior a 20 personas, sólo podrán estar de vacaciones un empleado si disfruta la jornada completa. Si se disfrutan por horas, el total de la sección no puede sobrepasar las 8 horas de vacaciones, de forma que en un momento cualquiera de la jornada sólo puede estar de vacaciones un empleado.

### SEPTIMO.-Absentismo.

Para el cálculo del absentismo se tendrán en cuenta, la enfermedad, faltas de asistencia y puntualidad, sanción y visita médica.

### OCTAVO.-Prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria:

Absentismo menor del 4% en los tres meses anteriores: se abonará del 1 al 3º día, el 75% de la base reguladora. Del cuarto en adelante, el 100% del salario. (La prima a valor indirecto).

Absentismo mayor del 4% en los tres meses anteriores: se abonará del 1 al 20º día, el 60% de la base reguladora, y a partir del 21, el 75% de dicha base. Las prestaciones de I.T.T. derivada de accidente, se percibirá el 75% de la base reguladora y si no se supera el 5% del absentismo en los tres meses anteriores el 100% del salario real a partir del 4º día. (La prima a valor indirecto).

En el cálculo del índice del absentismo no se tendrán en cuenta aquellas personas que hayan solicitado la baja para pensionarse, siempre y cuando que la demora entre la presentación de la documentación y la contestación a ésta por parte del I.N.S.S. no sea superior a 60 días, volviéndose a contar para el absentismo, superados estos días.

### NOVENO.-Gratificaciones por jubilación:

Las gratificaciones por jubilación quedan establecidas de la forma siguiente:

De 60 a 60 años y 3 meses .....	1.250.000 pts.
De 60 años y 3 meses a 61 años y 3 meses.....	1.000.000 pts.
De 61 años y 3 meses a 62 años y 3 meses.....	800.000 pts.
De 62 años y 3 meses a 63 años y 3 meses.....	675.000 pts.
De 63 años y 3 meses a 64 años y 3 meses.....	500.000 pts.
De 64 años y 3 meses a 65 años y 3 meses.....	325.000 pta.

### DECIMO.-Hijos Subnormales.

Se establece la ayuda de 4.285 pts. por mes por cada hijo subnormal.

### ONCE.-Transportes:

Se mantienen las condiciones actuales.

### DOCE.-Prestaciones por Invalidez y Muerte

Se mejora el artículo 61 del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona del 1986, cubriendo no sólo la invalidez o muerte derivada de accidente de Trabajo, sino la invalidez en su grado permanente y absoluta para toda clase de trabajo y muerte que sobrevinieran derivados de cualquier contingencia, salvo las expresamente previstas en la normativa vigente. En caso de muerte la viuda o persona expresamente designada.

Los importes cubiertos para cada contingencia son:

Personal casado, viudo o soltero con hijos menores: dos anualidades de sus percepciones netas medias (Salario Base, Plus Convenio, promedio prima y pagas extras de junio y diciembre).

Personal soltero o viudo sin hijos: una anualidad de sus percepciones netas medias (Salario Base, Plus Convenio, promedio prima y pagas extras de junio y diciembre).

En la actualidad Bendix España S.A. tiene cubiertos estos riesgos con la Compañía Nacional Hispánica Aseguradora S.A. teniendo plena libertad para cambiar de compañía o convertirse en autoaseguradora.

### TRECE.-Ropa de Trabajo.

Anualmente, y como fecha tope primero de octubre, se entregará al personal - dos buzos y un par de botas de seguridad. Al personal que trabaje en puestos de aceite se le entregará un buzo más.

### CATORCE.-Paga de No Conflictividad y Voluntad de Diálogo:

Se fija la Paga de No Conflictividad y Voluntad de Diálogo de forma lineal en 29.660 pts. más 2.440 pts. a todos aquellos productores que tengan al final - del período anual un absentismo inferior al 2,5%. Las cantidades citadas anteriormente se percibirán siempre y cuando no se efectúe ningún paro laboral. Esta paga se hará efectiva, siempre que proceda en el mes de julio.

El período base para computar el devengo de esta paga será del 1º de julio de 1985 al 30 de junio de 1986.

La tramitación de Conflicto Colectivo no se considerará conflictividad.

### QUINCE.-Plus de Vinculación:

Se establece la cantidad de 2.902 pts. mensuales de plus de vinculación para todas las categorías a partir del 5º año hasta el 10º se comenzará a percibir desde el día siguiente de cumplimiento del 5º año. Este plus se devenga en 12 mensualidades.

### DIECISEIS.-Pagas Extraordinarias:

Se abonarán según tablas del anexo número II.

### DIECISIETE.-Horas Extras:

Valor "A" es el importe de las horas extras trabajadas, salvo las efectuadas de noche. Las horas extras trabajadas en sábados a partir de las 18 horas hasta las 24 horas, se cobrarán al valor de hora extra "B" y las efectuadas a partir de las 24 horas hasta las 6 horas se abonarán al valor "B" más un 20%. Las trabajadas en domingo o festivos entre las 6 horas y las 22 horas se abonarán al valor "B".

### DIECIOCHO.-Anticipo:

Se mantiene en las condiciones actuales.

### DIECINUEVE.-Primas e Incentivos:

Se modifica el apartado 6º del artículo 42 del Convenio Provincial de Barcelona de 1986, que quedará como sigue:

Los trabajadores controlados tanto de nueva implantación como los existentes y sus revisiones para quienes trabajan a rendimiento medio, se percibirán según valores indicados en el anexo número 3.

Paros improductivos: se mejora el apartado 1º del artículo 58 en el sentido de que se abonará el 100% del plus Convenio.

**VEINTE.**—Salario Base y Plus Convenio:

Se abonarán según valores fijados en el anexo 2.

El Plus Convenio se abonará todos los días excepto domingos, y dejará de percibirse cuando no se llegue a alcanzar el mínimo exigible en los trabajos a prima (60 puntos Bedaux).

**VEINTIUNO.**—Licencias y permisos retribuidos:

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltas o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base y plus de convenio, por alguno de los motivos y por un mínimo tiempo, que a continuación se expone:

- por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- dos días laborables por nacimiento de hijo.
- dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, nietos, padres, padres políticos, abuelos, hermanos, hermanos políticos, que se podrán ampliar en tres días más por desplazamiento al efecto.
- un día natural por fallecimiento de tíos carnal y político.
- durante un día laborable por traslado de su domicilio habitual.
- por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
- por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador previamente al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

**VEINTIDOS.**—Garantías Sindicales:

Las centrales sindicales que tengan una implantación en la región como mínimo del 10% de los delegados sindicales elegidos en el metal (sobre datos facilitados por el IMAC), tendrán derecho a un delegado sindical dentro de la empresa, con una garantía de 16 horas al mes retribuidas por la empresa, para acción sindical. Si el delegado sindical fuera al mismo tiempo miembro del comité de empresa, tendrá derecho, además de las horas como miembro del comité de empresa, a 10 horas al mes por su cargo de delegado sindical.

Los miembros del comité de empresa, tendrán derecho a 20 horas al mes retribuidas por la empresa para acción sindical, y podrán ser acumuladas entre sus miembros por centrales sindicales.

Previo autorización del afiliado y de la sección sindical, la empresa descontará de la nómina la cuota correspondiente al sindicato que pertenezca.

**VEINTITRES.**—Comisión Paritaria:

Se crea una comisión paritaria para interpretar los acuerdos plasmados sobre las peculiaridades de este centro de trabajo.

Estará formada, como máximo por tres miembros del personal y tres de la dirección, elegidos de entre los componentes de las respectivas comisiones negociadoras.

**VEINTICUATRO.**—Revisión Salaria:

La estipulada en el A.E.S..

**VEINTICINCO.**

Se acuerda crear por parte de la empresa un anticipo o préstamo sobre los emolumentos o jornales con un montante máximo total para la División de 500.000. pts., destinado a atender necesidades de tipo médico o vivienda. La cantidad máxima a solicitar será de 100.000 pts. por persona, no devengando interés alguno y será reintegrado en el plazo máximo de 12 meses desde la concesión del mismo.

La empresa estudiará cada solicitud aprobando o denegando las mismas según proceda.

**VEINTISEIS.**

Se tolerará tomar el bocadillo con discreción dentro de la jornada, sin que ello represente cesión de tiempo, no debiendo ausentarse del puesto de trabajo de forma colectiva.

**VEINTISIETE.**

Las mejoras e incrementos pactados en el presente convenio afectarán a la totalidad de la plantilla.

**VEINTIOCHO.**

Se modificará el artículo 62 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 1986, en el sentido de que todos los anuncios o avisos serán redactados en castellano.

**VEINTINUEVE.**—Denuncia:

A los efectos legales oportunos este convenio se considera denunciado por ambas partes en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

En San Felices de Buelna, a 14 de marzo de mil novecientos ochenta y seis.

POR LA EMPRESA

POR EL COMITÉ

ANEXO I

## TEXTO del CONVENIO COLECTIVO para la INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA de la PROVINCIA de BARCELONA

CAPITULO I

Sección 1ª

### AMBITO DE APLICACION

#### Art. 1. Ambito funcional

1. El presente convenio obliga a todas las empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se rijan por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, de 29 de julio de 1970.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

- Las que en la fecha de aprobación de este Convenio contasen con un Convenio de Empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.
- Las que tuvieran Convenio de Empresa solicitado o pendiente de aprobación ante la Autoridad Laboral, si dicha aprobación fuese concedida y con la misma salvedad establecida en el apartado anterior.
- Las que por desempeñar actividades mixtas apliquen Reglamentaciones u Ordenanzas distintas a la de la Industria Siderometalúrgica.

2. Respecto a las Empresas comprendidas en el ámbito de los Convenios o DAOS Comerciales o Locales que, en su día, quedaron rescindidos y refundidos en el anterior Convenio Colectivo Siderometalúrgico Provincial de Barcelona, continuarán rigiéndose exclusivamente por el presente Convenio, si bien con las particularidades previstas en la Disposición Adicional 1ª.

3. Las Empresas de nueva creación, que por razón territorial o funcional hayan de quedar comprendidas en este Convenio, se regirán en sus actividades por el mismo a partir de la fecha de su creación.

4. Las partes signatarias del presente Convenio manifiestan que sería conveniente que el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona fuese respetado, dentro de su ámbito territorial, por los trabajadores y las empresas a que se refieren los incisos a) y b) del apartado 1 de ese artículo, recomendando a los mismos que, en el futuro, acomoden sus Convenios de Empresa a la estructura, condiciones y mínimos contemplados en el presente Convenio Provincial, y consideren a este Convenio Provincial como derecho supletorio de su Convenio de Empresa.

#### Art. 2. Ambito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la Provincia de Barcelona, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

#### Art. 3. Ambito personal.

1. Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Asimismo quedarán incluidos aquellos que sin pertenecer a la plantilla de las Empresas en cuestión en el momento de aprobarse el Convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

2. Quedarán no obstante excluidos los que desempeñen funciones comprendidas en el artículo 1.º 3. c) d) e) y f) del Estatuto de los Trabajadores, o aquellos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de las Normas de la vigente Ordenanza de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Sección 2.ª

### CLAUSULAS DE GARANTIA

#### Art. 4. Entrada en vigor y duración.

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 1986, y su duración será de dos años para todas las empresas de su ámbito, que finalizará el día 31 de diciembre de 1987.

No obstante, los Anexos del Convenio y los valores de Dieta, Dieta, Primes y Complementos de las Pagos Excepcionales, así como la Jornada Laboral y la cuantía de la Prestación por Invalidez o Muerte, tendrán vigencia de un año, que finalizará el día 31 de diciembre de 1986, negociándose a través de la Comisión Paritaria del presente Convenio, con vistas al segundo año de vigencia, los valores de los conceptos anteriormente expresados.

#### Art. 5. Denuncia y revisión.

1. La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento ante la Autoridad Laboral competente.

2. Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo convenio, con independencia de las facultades reservadas a la Autoridad laboral por la Ley.

3. Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo

de un mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución puntual de los problemas planteados.

### Sección 3.ª

## COMPENSACION, GARANTIA PERSONAL Y ABSORCION

### Art. 6. Compensación.

1. En Materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

2. Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimo.

Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente convenio con la excepción establecida en la cláusula adicional segunda.

3. El exceso que pudiera producirse computadas sobre base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas.

4. No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

5. Queda garantizado al trabajador el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida de tiempo no sufrieran revisión justificada.

### Art. 7. Garantía «Ad Personam».

1. Se respetarán las situaciones personales que sean, en su conjunto y desde el punto de vista de la percepción, más benéficas que las fijadas en el presente Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

2. La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Organismos Administrativos o Contenciosos en la materia.

### Art. 8. Absorción.

1. Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquéllos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

2. Por la Comisión Paritaria, se procederá en tal caso sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

### Sección 4.ª

## RESPECTO A LO CONVENIDO

### Art. 9.

1. En el supuesto de que la Autoridad laboral o judicial, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderar su contenido.

2. En relación con dicha materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### Sección 5.ª

## COMISION PARITARIA

### Art. 10. Interpretación.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como Organismo de Interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

### Art. 11. Composición.

1. La Comisión Paritaria se compondrá de un Presidente, un Secretario y 12 Vocales como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores así como de los asesores respectivos.

2. El Presidente será el que ha actuado como tal en las deliberaciones del Convenio el cual designará a su vez libremente al Secretario.

3. Los Vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones preferentemente entre los que hubieran sido Vocales de la Comisión Deliberadora.

4. Los Asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

5. La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

### Art. 12. Funciones.

1. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- La interpretación auténtica del convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

2. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

### Art. 13. Domicilio.

1. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Gran Vía de Les Corts Catalanes, 612 de Barcelona, pudiendo no obstante, domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

2. Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes y convocadas por su Presidente.

3. Los trabajadores y las empresas interesados podrán dirigir sus comunicaciones a la FEDERACION DEL METAL DE CATALUÑA DE CC.OO. c/ Ronda de San Pedro, 21, 3.º, Barcelona.

FEDERACION DEL METAL DE U.G.T. c/ Calabria 169 - Barcelona.

UNION PATRONAL METALURGICA c/ José Anselmo Clavé, 2 - Barcelona.

### Art. 14. Sumisión de cuestiones a la Comisión.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

### Art. 15.

Se procurará que para resolver sobre cualquier consulta planteada a la Comisión se de audiencia a las partes interesadas.

## CAPITULO II

## ORGANIZACION DEL TRABAJO

### Sección 1.ª

## FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCION

### Art. 16. Norma general.

1. La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. En su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos, personal, material, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

2. En cuanto a la modificación de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que literalmente dice así:

"" 1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo,
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

3. En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1, a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateando en por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

4. En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en la presente Ley.""

### Art. 17. Facultades de la Dirección.

1. Son facultades de la Dirección de la Empresa con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

a) Fijar la calificación del trabajo oídos los representantes de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo las Comisiones de Valoración se compondrán de representaciones empresarial y de los trabajadores.

b) Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo de la Empresa.

c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.

f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 34 Ap. e).

h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) Mantener los sistemas de trabajo aún cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición de trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los representantes de los trabajadores.

Si, a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre empresa y trabajadores, o en su defecto, resolverá la Autoridad Laboral.

k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario oídos los representantes de los trabajadores.

l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

ll) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

**Art. 18. Obligaciones de la Empresa.****1. Son obligaciones de la Empresa:**

- a) Informar a los representantes de los trabajadores sobre los cambios de carácter general, establecidos en la organización del trabajo sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables, la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho periodo por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.
- c) Transcurrido el periodo de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, presentar a la Delegación de Trabajo respectiva, propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas o incentivos para la resolución que proceda.
- d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo y las tarifas vigentes para los mismos.
- e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.
- f) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre empresa y trabajadores.
- g) En las empresas no obligadas a constituir Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, los trabajadores elegirán un Vigilante de Seguridad de entre aquellos trabajadores de la empresa calificados en prevención de riesgos profesionales.
- h) Velar por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, entregando la empresa al trabajador que se lo solicite una copia del informe del facultativo que le hubiese sido remitido a aquélla. La empresa entregará al Comité de Empresa un resumen estadístico relativo a la plantilla de la misma.

## Sección 2.ª

**SISTEMAS Y METODOS DE TRABAJO****Art. 19. Norma general.**

1. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en las empresas, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la Dirección.
2. En su consecuencia, las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de publicación del presente convenio, podrán establecerlo y en todo caso podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar así como las restantes condiciones mínimas exigibles; sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.
3. A tales efectos, las empresas procurarán adoptar alguno de los sistemas de incentivos, internamente conocidos o más implantados, de modo que la actividad óptima o máxima no sea superior al 33 por ciento de la considerada como normal o mínima.
4. Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a las empresas por el apartado J) del Art. 17, las discrepancias que surgieren entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por delegados de la empresa y representantes sindicales de los trabajadores. Y si persistiere el desacuerdo se estará a lo que disponga la Autoridad competente en la materia.

**Art. 20. Momentos.**

1. La organización del trabajo en cada empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:
  - a) Racionalización de las tareas.
  - b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
  - c) Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.
2. Las empresas prestarán atención específica en esta labor, a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

**Art. 21. Racionalización**

1. El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:
  - a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
  - b) Análisis de rendimiento.
  - c) Normalización de tareas, y
  - d) Fijación de la plantilla de personal.

**Art. 22. Simplificación.**

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y la posibilidad que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

**Art. 23. Análisis de rendimiento.**

1. La determinación del sistema de análisis y control de rendimiento personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa; contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, los representantes de los trabajadores o en su defecto los trabajadores, podrán acudir a la Autoridad Laboral sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.
2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello, sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

**Art. 24. Normalización de tareas.**

Es facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

**Art. 25. Plantillas.**

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la Dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

**Art. 26. Valoración de puestos.**

1. La valoración de puesto de trabajo se hará teniendo en cuenta, fundamentalmente, la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimiento teórico y práctico.
- b) Esfuerzo necesario.
- c) Responsabilidad exigible.
- d) Condiciones ambientales.

**Art. 27. Adaptación a los puestos de trabajo.**

1. La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes.

- a) Selección del personal, que se realizará utilizándose por la empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) Ingreso en la Empresa, que se efectuará con carácter de prueba en todo caso según régimen jurídico previsto en el artículo 32.
- c) Ascensos para cuya regulación se estará a lo establecido en el artículo 33 de este Convenio.
- d) Traslado de personal cuyo régimen jurídico se regirá por lo dispuesto en el artículo 34.

**Art. 28. Revisión de tiempos.**

Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

- a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
  - b) Cambio en el método de trabajo.
  - c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros.
- En tal caso, podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.

## Sección 3.ª

**CATEGORIAS PROFESIONALES****Art. 29. Norma general.**

1. Se mantienen las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de trabajo para la industria Siderometalúrgica (con la clasificación y definiciones contenidas en los anexos número 1 y número 2 de la misma Ordenanza).
2. Las empresas, podrán, de acuerdo con lo establecido en el apartado a) del artículo 17, fijar la categoría necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.
3. En todo caso se respetará a título personal la categoría profesional que pueda disfrutar el trabajador mientras se encuentre en activo en la empresa afectada por el convenio en el momento de la entrada en vigor de éste.
4. La previsión de las categorías profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del Convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlas todas.
5. Las respectivas representaciones profesionales procurarán impulsar el establecimiento por los organismos a quienes corresponda de la cartilla profesional.
6. En cuanto se refiere a las empresas que adopten el sistema de valoración de puestos de trabajo se entiende que en dicha valoración va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de categorías profesionales establece por su parte la Ordenanza de Trabajo en la industria siderometalúrgica.
7. Las empresas afectadas por este Convenio en un plazo de tres meses contados a partir de la entrada en vigor del mismo actualizarán sus plantillas de personal de acuerdo con sus necesidades reales pudiendo amortizar las vacantes que se produzcan oídos los representantes sindicales de los trabajadores.
8. Las categorías profesionales que regirán serán las indicadas en el Anexo número 1.
9. El acto de clasificación del trabajador en orden a la categoría profesional se llevará a efecto por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO III

**MOVIMIENTO DE PERSONAL****Art. 30. Contratación.**

1. Se recomienda a todas las empresas que tengan que contratar nuevo personal, que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a los mayores de 45 años, y a los menores de 26, así como a los disminuidos físicos.
2. Las empresas que concierten contratos de trabajo a domicilio deberán observar lo establecido específicamente en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores informando de ello al Delegado de Personal o al Comité de Empresa, según proceda.

**Art. 31. Medidas para el fomento del empleo.**

Teniendo en cuenta la problemática del desempleo, que incide en determinados colectivos de trabajadores, las partes signatarias de este Convenio han coincidido en la conveniencia de potenciar la contratación laboral a través de las siguientes modalidades, y de conformidad con las normas y requisitos previstos en las disposiciones legales aplicables a cada caso.

**A) Contrato a tiempo parcial.** En dicho contrato, bien sea por días al año, al mes o a la semana, o las horas en la jornada, se especificará el horario de trabajo. Si la jornada diaria contratada fuera de cuatro horas o inferior se realizará de forma continuada, salvo pacto en contrario. En todo caso, la retribución será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

**B) Contrato en prácticas.** Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará como retribución mínima para la jornada completa la cantidad señalada en la 1ª columna del Anexo número 1 del presente Convenio, siendo, en todo caso, la retribución proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Los contratos en prácticas se procurará que alcancen una duración superior a los seis meses.

**C) Contrato para la formación.** Para esta modalidad contractual se aplicarán durante el primer año, las mismas formas retributivas que para los contratos en prácticas, mientras que para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán dicho salario mínimo de 1ª columna más el 50 por ciento del Plus de Convenio. En todo caso las retribuciones serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado. Los Salarios especificados para los contratos a tiempo parcial, en prácticas, y para la formación, se entienden para la jornada completa, y como se ha expresado anteriormente las retribuciones serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

#### Art. 32. Periodo de prueba.

En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Peones, especialistas, aprendices y subalternos: quince días laborables.

Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio y administrativos: un mes.

Técnicos no titulados: dos meses.

Técnicos titulados: seis meses.

2. Durante el transcurso del periodo de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

3. El trabajador percibirá, durante este periodo, la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

4. Transcurrido el periodo de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

#### Art. 33. Ascensos.

Seguirá siendo de libre designación de la empresa, la promoción a los puestos de trabajo que la Ordenanza de Trabajo especifica.

Para el ascenso en las restantes categorías profesionales las Empresas podrán optar entre seguir el procedimiento que la Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica establece o fijar un sistema de promoción de concurso oposición en el que se valorará como mérito la antigüedad, oídos los representantes de los trabajadores en su caso.

#### Art. 34. Traslados.

1. Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada: caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupa en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad e Higiene, representantes de los trabajadores según los casos procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas del traslado se regirán, dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Sanción reglamentaria que se regulará por lo establecido en el capítulo correspondiente. Se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

e) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicarán como único criterio de selección la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, categoría o empresa, respectivamente.

2. En estos supuestos se respetará el salario de la categoría profesional ostentada por el productor afectado por traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

#### Art. 35. Permutas.

1. Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

2. De realizarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudieran dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

#### Art. 36. Ceses.

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

a) Obreros: Quince días.

b) Subalternos: Quince días.

c) Administrativos: Un mes.

d) Jefes o titulados administrativos: Dos meses.

e) Técnicos no titulados: Dos meses.

f) Técnicos titulados: Dos meses.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3. Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

## CAPITULO IV CONDICIONES ECONOMICAS

### Sección 1ª

#### RETRIBUCION MINIMA

##### Art. 37. Norma general.

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

##### Art. 38 Salario base o mínimo de convenio.

Se considerará salario base o mínimo de Convenio el que figura como tal en la columna primera del Anexo n.º 1, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones de domingos y festivos.

##### Art. 39 Igualdad de condiciones.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen igual trabajo y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

### Sección 2ª

#### PLUS DE CONVENIO

##### Art. 40 Norma general.

1. Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo figura en la columna 2 del Anexo número 1.

2. Este plus se percibirá por día trabajado y en proporción a las horas trabajadas. Se hará efectivo asimismo en periodo de vacaciones.

3. Cuando se trabaje a incentivo o esté señalado el índice normal de rendimiento, dejará de percibirse el Plus siempre que no se alcancen los mínimos establecidos para cada caso.

4. Las Empresas que tengan establecidos sistemas de valoraciones, supuesta la naturaleza del concepto del Plus de Convenio, en función de la calificación de los grados o puestos de trabajo, adaptarán a los puestos respectivos a los trabajadores más idóneos, por su formación y aportación de conocimientos.

5. Caso de no reunirse las exigencias de la calificación que el puesto lleva consigo se efectuará el cambio del trabajador respecto del puesto en cuestión sin que en ningún caso aquel perciba un salario inferior al que corresponda a su categoría profesional.

6. Si como consecuencia del cambio el productor pasa a ocupar un puesto superior, percibirá, si alcanza el rendimiento establecido, la retribución correspondiente a este nuevo puesto a partir de la primera fecha de liquidación.

7. No se considerarán a estos efectos los cambios esporádicos o transitorios por tiempo inferior a un periodo normal de liquidación.

##### Art. 41 Extensión.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6.º sobre compensación general de percepciones establecidas sobre la base del cómputo anual, este Plus compensa y comprende de manera especial los siguientes conceptos:

a) El 25% que se considera como mínimo garantizado por el Art. 73 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de aplicación al exigir rendimientos determinados.

b) Las retribuciones voluntarias, aunque hubiesen sido concedidas con carácter particular, y con las disposiciones de la cláusula adicional segunda.

c) El plus de transporte regulado por la Orden Ministerial de 24 de septiembre de 1958 y Disposiciones complementarias o concordantes.

d) Cualquier variación que pueda establecerse en el régimen de descuentos de obligaciones sociales, laborales y fiscales, a cargo del productor.

e) El Plus de distancia regulado por las Ordenes Ministeriales de 1 de febrero y 4 de junio de 1958.

f) El importe de las cantidades que en concepto de descuentos o tributaciones deban ir legalmente a cargo del trabajador, en aquellos casos en que la Empresa hubiera asumido el pago de las mismas, bien por decisión unilateral, bien incluso mediante previo acuerdo con los interesados.

### Sección 3ª

#### OTRAS RETRIBUCIONES

##### Primas e incentivos

##### Art. 42 Reglas generales.

1. Las Empresas organizadas según métodos racionales de productividad y todas aquellas que se organicen en el futuro podrán adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 Puntos Bedaux o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.

2. El Régimen de reenumeración con incentivo podrá establecerse, bien como complemento del salario mínimo, bien quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario mínimo sea éste legal o pactado y garantizado el mínimo retributivo del Convenio a la actividad mínima o normal.

3. El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio sistemas de primas, tareas, destajos, comisiones o cualquier otro sistema de trabajo con incentivo no presupone sean correctas las tareas, escalas de incentivos, tarifas de primas, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

4. Las Empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad exigible según métodos racionalizados.

5. La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) del Art. 18.

6. Tanto en los sistemas de incentivos de nueva implantación como en la revisión de los existentes (salvo lo establecido en la Cláusula Transitoria), quedará garantizado que quienes trabajan «a rendimiento medido» percibirán a la actividad óptima o máxima un incremento retributivo del 33 por ciento de la remuneración que corresponda a la actividad mínima del Convenio (salario base y plus de Convenio), y para rendimientos intermedios entre la actividad mínima y la óptima, incrementos proporcionales al resultante de la aplicación de la regla anterior.

#### Art. 43 Aumento por años de servicio.

1. Se establece un premio de vinculación a la empresa consistente en la percepción de las cantidades que se señalan en el Anexo número 2.

2. La cantidad a percibir por este concepto será la misma para todas las categorías profesionales o puesto de trabajo, y no computarán para la percepción del referido premio los periodos de aprendizaje, pinche, aspirante o botones.

3. El abono de este premio se efectuará mensualmente y en relación a los días laborales efectivamente trabajados durante el mes, excepción hecha de las vacaciones anuales reglamentarias, así como de las licencias que tengan este carácter.

4. La percepción de este premio sustituye y anula la de las cantidades que, como antigüedad (Quinquenios) resulten de la aplicación del Art. 76 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

5. El trabajador que causare baja en la Empresa antes de su percepción recibirá la parte proporcional correspondiente.

#### Art. 44 Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

1. Al personal afectado por el art. 77 de la Vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación señalada en el Anexo núm. 3, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

2. La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un periodo superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

3. La cuantía convenida en el Anexo núm. 3, comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurriesen uno, dos o los tres supuestos.

4. En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

5. La mujer en período de gestación quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la Autoridad Laboral.

#### Art. 45 Plus de trabajos nocturnos.

1. En cuanto al régimen de aplicación para la bonificación del trabajo nocturno se seguirán las normas establecidas en el Art. 78 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica. Este Plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el Anexo número 4.

2. Las percepciones reguladas en este artículo y en el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.º

3. Cuando, por razones de organización de las empresas, las funciones correspondientes a los trabajadores de guardería o vigilancia hubieran de realizarse con arreglo a un sistema de turnos, según el cual, un mismo trabajador desempeñase estas funciones de día en unos casos y en jornadas nocturnas otros, no tendrá derecho a la percepción del Plus de trabajos nocturnos en el último supuesto.

#### Art. 46 Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad.

1. A todos los trabajadores comprendidos en el grupo obrero del Convenio se les abonará una gratificación de treinta días a satisfacer el 30 de junio y otra de treinta días que se satisfará el día 22 de diciembre, calculadas ambas a razón del salario base o mínimo de Convenio (1ª columna), más mil cuatrocientas pesetas sobre la cantidad resultante.

Los trabajadores que tuvieren asignada retribución mensual, percibirán igualmente una mensualidad el 30 de junio y otra el 22 de diciembre, también calculadas ambas a razón del salario base o mínimo de Convenio (1ª columna), más mil cuatrocientas pesetas sobre la dicha mensualidad.

Si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

2. La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

#### Art. 47 Horas extraordinarias.

1. Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 2 al día, 15 al mes, o 100 al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados de las Secciones Sindicales, si existieren.

2. A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

3. La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el Anexo n.º 5 del presente Convenio Colectivo.

4. Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria mensual siguiente, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria mensual siguiente no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

#### Art. 48 Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de diciembre de 1.986 un incremento superior al ocho por ciento, respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1.985, se efectuará una Revisión Salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1.986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los

Salarios o Tablas que han sido utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.986.

La Revisión que pueda producirse afectará a las cantidades que figuran en los Anexos números 1, 2, 3, 4 y 5 del Convenio y a los complementos de Pagas Extraordinarias. Sin embargo, los valores de las Primas o Incentivos no se verán afectados por la Revisión Salarial que pueda producirse para 1.986. No obstante, para el cálculo del Incremento/hora que para estos conceptos se fije para 1.987, se partirá de los valores que le correspondiera a dichas Primas o Incentivos, teniendo en cuenta la Revisión Salarial que haya podido producirse en 1.986.

El porcentaje de Revisión resultante, guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La Revisión Salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.987.

#### CAPITULO V

#### JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

##### Art. 49 Jornada.

Para el año 1.986 la jornada laboral se fija en mil ochocientos veinte horas de trabajo efectivo. Ello sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieren establecido en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio unas condiciones más favorables (jornada, fiestas, etc.), de las cuales vinieran disfrutando como situación más beneficiosa.

##### Art. 50 Vacaciones.

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, procurando que, salvo pacto en contrario, las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 ó 16 de mes.

2. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas darán cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con tres meses de antelación a la fecha de disfrute.

#### CAPITULO VI DERECHOS SINDICALES

##### Art. 51

##### A) DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. El trabajador afiliado a una Central Sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuenta mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuarán las detracciones durante periodos de un año.

3. Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4. A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las Centrales Sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se de cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

##### B) DE LAS SECCIONES SINDICALES Y DE LOS DELEGADOS DE LAS MISMAS

1. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquélla y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al Sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

2. En aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

3. El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en las elecciones al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres
- De 5.001 en adelante: Cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un sólo Delegado Sindical.

4. Se asignan a los Delegados de las Secciones Sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación u otros órganos inter-nos, con voz pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, así como implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

#### C) DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64, que literalmente dice así:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3. y 1.4. del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días."

#### D) FACULTADES COMPLEMENTARIAS

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 62 y en el inciso a) del apartado 1.8. del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4. de la Orden de 28 de diciembre de 1.966, sobre Régimen General de la Seguridad Social.

b) Las empresas acordarán con los representantes legales de los trabajadores, la acumulación mensual de las horas sindicales en favor de uno o más de los miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales que pertenezcan a su respectiva Central Sindical, sin rebasar el máximo total que determina la ley.

c) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el periodo comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del periodo comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

e) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

### CAPITULO VII PERMISOS Y EXCEDENCIAS

#### Art. 52 Permisos especiales retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base y Plus de Convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. Un día natural caso de matrimonio de hijos o hermanos.

b) 1. Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

2. Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

3. Durante tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador.

4. Cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 53 Excedencias.

1. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni mayor a cinco, salvo pacto expreso entre las partes de menor duración, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

2. A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora que solicite la excedencia por maternidad podrá interesar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándole siempre la categoría que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia.

### CAPITULO VIII PAROS IMPRODUCTIVOS O POR RIESGO INMINENTE DE ACCIDENTE, Y CONTROL DE CALIDAD Y DESPERDICIOS

#### Art. 54 Paros improductivos.

1. Los tiempos de paro improductivos se abonarán sobre la columna 1 de los Anexos incrementada con el 75% del Plus de Convenio a la actividad mínima mientras el trabajador permanezca en su puesto de trabajo.

2. Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo.

po perdido con tal motivo a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborales siguientes, salvo pacto expreso. Con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

#### Art. 55 Paro con riesgo inminente de accidente.

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

#### Art. 56 Control de calidad y desperdicios.

La empresa fijará los límites de tolerancia para la calidad exigida en la fabricación y para el desperdicio admisible de material.

### CAPITULO IX

#### SALIDAS, DIETAS, VIAJES Y QUEBRANTOS DE MONEDA

#### Art. 57 Salidas, viajes y dietas.

1. Cuando por necesidades de la empresa, el trabajador haya de salir de viaje percibirá aparte del importe de éste, la dieta mínima de mil novecientas pesetas diarias, en concepto de dieta completa, y la de setecientas sesenta ptas. por media dieta. Con carácter general, y en especial las empresas dedicadas a montajes, instalaciones o de servicios, estarán a las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral para la industria Siderometalúrgica.

2. Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería, y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos previstos en el artículo 3 del Decreto 2.380/73, de 17 de Agosto, sobre ordenación del salario, y de la excepción establecida en el artículo 42 del vigente Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 2.384/81, de 3 de agosto.

#### Art. 58 Quebranto de moneda.

Los que realicen funciones de pagador o cobrador percibirán, como quebranto de moneda, el uno por mil de las cantidades que abonen o reciban, con un tope máximo mensual, por tal concepto, de cuatrocientas pesetas. Quedarán exceptuadas del abono de esta cantidad las Empresas que lo tengan cubierto por sí mismas. Si alguna Empresa tuviera en este punto establecidas condiciones más beneficiosas serán respetadas al trabajador.

#### Art. 59 Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales.

1. Las Empresas afectadas por el presente Convenio observarán la obligación de proveer a sus trabajadores, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, de conformidad con el artículo 88 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la industria Siderometalúrgica, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

2. En caso de discrepancias entre empresas y trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión Paritaria de la Interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

3. Para las nuevas contrataciones de trabajadores fijos que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las Empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores, como mínimo, un mono de trabajo o prenda similar.

5. Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.

### CAPITULO X

#### JUBILACION ESPECIAL DEL TRABAJADOR A LOS 64 AÑOS DE EDAD

#### Art. 60

Se podrá pactar individualmente entre la empresa y trabajador la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

### CAPITULO XI

#### PRESTACION POR INVALIDEZ O MUERTE

#### Art. 61

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en el grado de incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de ochocientas mil pesetas, a tanto alzado y por una sola vez. Si sobreviene la muerte del trabajador accidentado, los beneficiarios del mismo o, en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de un millón de pesetas también a tanto alzado y por una sola vez. El aumento que esta nueva prestación prevista para caso de invalidez supone sobre la fijada en el artículo 65 del anterior Convenio Colectivo, no será exigible hasta quince días después de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Para atender estas prestaciones UNION PATRONAL METALURGICA de Barcelona podrá facilitar la correspondiente cobertura, a la cual podrán adherirse aquellas empresas afectadas por el presente Convenio que lo deseen, y que hayan suscrito con la misma el oportuno compromiso.

Las empresas continuarán pagando la prima del seguro durante el período en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades (UVAMI), y si aquella fuera desfavorable para el trabajador y éste recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

### CAPITULO XII

#### BILINGUISMO

#### Art. 62

Todos los enuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

### CAPITULO XIII

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Art. 63 Norma general.

En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, en el Estatuto de los Trabajadores, y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

### CAPITULO XIV

#### DERECHO SUPLETORIO

#### Art. 64

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y las demás disposiciones generales.

### CLAUSULA TRANSITORIA

El concepto económico complementario que las empresas abonaban únicamente como primas o incentivos (previsto en el apartado 6 del artículo 42 del Convenio), calculado en función de las Tablas Salariales vigentes al 31 de marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos Convenios, se incrementará en unocho y medio por ciento a partir de 1 de enero de 1.986, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran en 31 de diciembre de 1985. Los aumentos resultantes de aplicar este porcentaje se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas en 31 de diciembre de 1985.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.** Continuando el proceso de homologación de Convenio Provincial único, se renuncia expresamente a promover Convenios Comarcales o Locales durante la vigencia del presente, y para no ocasionar detrimento grave a los derechos adquiridos, se acuerda que, en los ámbitos de los antiguos Convenios Comarcales y Locales que los tuvieran establecidos de manera más beneficiosa que el presente Convenio, sigan manteniéndose bloqueados los importes de las pagas extraordinarias, en sus cuantías aplicables o vigentes en 31 de marzo de 1977, según los respectivos convenios o DAOS comarcales y locales que ya quedaron rescindidos y refundidos en el Convenio Colectivo Siderometalúrgico Provincial que rigió de 1 de abril de 1977 a 31 de marzo de 1978.

**Segunda.** Únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta del nuevo Convenio, a partir de 1 de julio de 1985. Para los incrementos económicos que se produzcan el 1º de enero de 1987 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir de 1 de julio de 1986.

**Tercera.** Los incrementos salariales no serán de necesaria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1984 y 1985, y en las previsiones para 1986, o en los ejercicios contables de 1985 y 1986, así como en las previsiones para 1987, según se trate del presente Convenio o de su revisión para 1987.

En estos casos las partes afectadas fijarán el aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y venta y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuentas de resultados y, en su caso, informes de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo se refiere al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas al cumplimiento de los restantes aspectos previstos en el presente Convenio.

Las empresas afectadas comunicarán su decisión a la representación legal de los trabajadores en el plazo de diez días hábiles, contados a partir de la publicación de este Convenio o, en su caso, de su revisión, en el Boletín Oficial de la Provincia. Dentro de los treinta días naturales siguientes a la notificación anterior, deberán intentar llegar a un acuerdo en la cuestión planteada. Simultáneamente a comunicarlo a los representantes de sus trabajadores, las empresas afectadas darán cuenta a la Comisión Paritaria, para conocimiento de ésta de la no aplicación de los valores salariales pactados, y, asimismo, le comunicarán en su día lo que, en definitiva, hayan resuelto sobre el particular con la representación de sus trabajadores. En el supuesto de no llegar las partes a tal acuerdo, las mismas podrán someter su caso a la decisión de árbitros o acudir ante la Autoridad competente.



ANEXO N.º 3  
TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por jornada completa .....	297	ptas.
Por media jornada .....	147	"

ANEXO N.º 4  
TRABAJO NOCTURNO

Para todas las categorías profesionales .....	46	ptas./hora
---	----	------------

ANEXO N.º 5  
HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría profesional	Duradas en días laborales	Nocturnas (10 noches a 8 mañana domingos y festivos)
Peón .....	518	606
Especialista .....	522	611
Jefe Equipo Peón .....	564	659
Especialista de almacén .....	522	611
Listero .....	529	618
Guarda Jurado .....	522	611
Portero .....	522	611
Ordenanza .....	522	611
Vigilante .....	522	609
Pesador .....	522	611
Basculero .....	522	611
Dependiente de Economato .....	529	616
Oficial de 3.º .....	522	611
Jefe de Equipo Especialistas .....	573	669
Chófer Motociclo .....	522	611
Oficial de 2.º .....	531	620
Jefe de Equipo Oficial de 3.º .....	574	672
Chófer de Turismo .....	536	626
Auxiliares Administrativos y de Laboratorio .....	522	611
Manipulador de Informática .....	522	611
Auxiliares de Técnicos de Organización Científica de Trabajo .....	533	620
Telefonista .....	519	608
Almacenero .....	536	624
Reproductor de planos .....	516	602
Reproductor fotográfico .....	522	611
Calcedor .....	522	611
Conserje .....	536	624

Categoría profesional

Categoría profesional	Duradas en días laborales	Nocturnas (10 noches a 8 mañana domingos y festivos)
Oficial de 1.º .....	536	624
Jefe de Equipo Oficial de 2.º .....	582	675
Delineante de 2.º .....	541	627
Técnico Organizador de 2.º .....	541	627
Oficial Administrativo de 2.º .....	541	627
Grabador-Perforista de Informática .....	541	627
Chófer de Camión .....	541	627
Analista de Laboratorio de 2.º .....	533	620
Enfermera Titulada .....	541	627
Maestra de Enseñanza Elemental .....	541	627
Maestro de 2.º Taller .....	553	642
Oficial 1.º Jefe de Equipo .....	586	686
Oficial de 1.º Administrativo .....	553	642
Analista de Laboratorio de 1.º .....	553	642
Práctico de Equipos .....	553	642
Grabador .....	553	642
Maestro de Enseñanza Primaria .....	553	642
Archivero Bibliotecario .....	553	642
Arquitectos, Ingenieros y Licenciados .....	575	673
Facultativo de Minas .....	575	673
Peritos, Técnicos Industriales, Practicantes y A.T.S. .....	575	673
Analista de Informática .....	575	673
Jefe de Laboratorio .....	575	673
Delineante Proyectista .....	575	673
Dibujante Proyectista .....	575	673
Jefe Sección de Laboratorio .....	575	673
Jefe Administrativo de 1.º .....	575	673
Analista-Programador de Informática .....	575	673
Jefe Administrativo de 2.º .....	575	673
Programador de Informática .....	575	673
Jefe de Organización de 1.º .....	575	673
Jefe de Organización de 2.º .....	575	673
Jefe de Taller .....	575	673
Graduado Social en Funciones .....	575	673
Maestro Industrial en Funciones .....	575	673
Técnico de Organización de 1.º .....	553	642
Delineante de 1.º .....	553	642
Practicante .....	553	642
Ayudante Técnico Sanitario .....	553	642
Maestro de Taller .....	553	642
Encargado .....	575	673
Contramaestre .....	553	642

ANEXO II

TABLA SALARIAL EFECTOS 1.986 -PRIMERO DE ENERO

CATEGORIA	CALIFICACION	BASE DIA	PLUS CONVENIO	VALOR SEMANAL	VALOR H PRIMA IND.	GRATIFICAC. NAVIDAD-JULIO	HORAS EXTRAS			PLUS NOCT. HORA/TRAB.
							A	B	C	
Especialista	A	1.972	1.279	21.478		84.650	1.023	1.228	1.473	93
Especialista	B	1.972	1.331	21.790		87.508	1.041	1.249	1.498	94
Oficial 3ª	C	1.991	1.434	22.541		91.906	1.066	1.280	1.536	95
Oficial 2ª	D	2.047	1.472	23.161		93.665	1.108	1.331	1.596	100
Oficial 1ª	E	2.087	1.618	24.317		96.963	1.149	1.378	1.655	103
Especialista	A	1.972	1.279	21.478	35,35	84.650	1.023	1.228	1.473	93
Especialista	B	1.972	1.331	21.790	36,85	87.508	1.041	1.249	1.498	94
Oficial 3ª	C	1.991	1.434	22.541	41,65	91.906	1.066	1.280	1.536	95
Oficial 2ª	D	2.047	1.527	23.491	44,60	93.665	1.108	1.331	1.596	100
Oficial 1ª	E	2.087	1.618	24.317	51,10	96.963	1.149	1.378	1.655	103
Oficial 1ª	F	2.142	1.654	24.918	56,75	99.620	1.177	1.414	1.695	104
Oficial 1ª	G	2.199	1.695	25.563	62,45	102.289	1.209	1.451	1.741	108

ANEXO II (BIS)

TABLAS SALARIALES MINIMAS PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

GRUPO	SALAR. BASE MENS.	PLUS CONV. MENS.	Tecn. Org. 1ª	45.419	34.229
Maestro taller	46.390	34.483	Tecn. Org. 2ª	44.383	34.016
Maestro de 2ª	45.321	34.313	Delineante 1ª	45.419	34.229
Encargado	44.185	35.170	Delineante 2ª	44.383	34.229
			Analista 1ª Laboratorio	45.072	34.143
			Analista 2ª Laboratorio	43.807	33.844
			Oficial Administrativo 1ª	44.383	34.229
			Oficial Administrativo 2ª	44.383	34.229
			Auxiliar Administrativo	43.148	33.715
			Almacenero	43.050	34.229

ANEXO III  
PERSONAL A CONTROL O PRIMA DIRECTA

VALOR PUNTO

Rendimiento del 60 al 64 .....1,63 pts. punto obtenido.  
Rendimiento del 65 al 69 .....2,46 pts. punto obtenido.  
Rendimiento del 70 en adelante.....3,39 pts. punto obtenido.

ANEXO IV

CALENDARIO LABORAL PARA 1986

MES	DIAS TRABAJO	HORAS/DIA	TOTAL HORAS MES
ENERO	21	8	168
FEBRERO	20	8	160
MARZO	20	8	160
ABRIL	22	8	176
MAYO	19	8	152
JUNIO	20	8	160
JULIO	22	8	176
AGOSTO	5	8	40
SEPTIEMBRE	21	8	168
OCTUBRE	23	8	184
NOVIEMBRE	20	8	160
DICIEMBRE	18	8	144
	231		1.848

Horas a trabajar en 1986 .....1.820 horas  
Restar horas libre disfrute ..... 28 horas

FIESTAS NACIONALES

ENERO	Días 1 y 6
FEBRERO	-
MARZO	Día 28
ABRIL	-
MAYO	Días 1 y 29
JUNIO	-
JULIO	Día 25
AGOSTO	Día 15
SEPTIEMBRE	-
OCTUBRE	-
NOVIEMBRE	Día 1
DICIEMBRE	Días 6, 8 y 25

FIESTAS LOCALES

MAYO	Día 30
JUNIO	Día 24

FIESTA REGIONAL

SEPTIEMBRE	Día 15
------------	--------

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de «Sociedad Nestlé, A. E. P. A.»

En Santander, siendo las 13 horas del día 6 de marzo de 1986, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo entre la Empresa Sociedad NESTLÉ, A.E.P.A. y sus trabajadores de la Fábrica de La Penilla, integrada por:

Por los representantes de la Empresa:

- D. Ramón Aloy Mora
- D. José Luis Cabanas Pérez
- D. Gonzalo Cubero de la Cruz
- D. José Luis Echeverría Sadaba
- D. Eudaldo Fontdevila Sellés
- D. José Manuel González Cabezas
- D. Salvador Pigem Ricart
- D. Jesús San Martín San Martín

Por los representantes de los trabajadores:

- D. Froilán Gutiérrez Ruiz
- D. José Luis Rodríguez Marín
- D. Manuel Cobo Pérez
- D. Miguel Angel Fernández Vidal
- D. Ignacio Valle López-Dóriga
- D. Enrique Palazuelos Ruiz
- D. Leopoldo González Gómez
- D. Honorio San Emeterio Revuelta
- D. Ramiro Fernández Castillo
- D. Adolfo de la Fuente Gómez
- D. Antonio Agudo Martínez
- D. Miguel Angel Saro Alonso

Como resultado de las deliberaciones celebradas, ambas partes acuerdan la plena vigencia del objeto fundamental que sirvió de base al Convenio Colectivo que entró en vigor el 1º de mayo de 1965; o sea, de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- OBJETO - Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio, es el de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

Art. 2.- AMBITO FUNCIONAL - El presente Convenio regulará a partir de la fecha de entrada en vigor las relaciones laborales entre SOCIEDAD NESTLÉ, A.E.P.A. y el personal de su plantilla.

Art. 3.- AMBITO TERRITORIAL - Este Convenio será de aplicación a la dependencias de Cantabria para todos los que figuren en la plantilla de la Fábrica de La Penilla de Cayón.

Art. 4.- AMBITO PERSONAL - Se regirá por este Convenio el personal fijo de citadas dependencias de la Industria SOCIEDAD NESTLÉ, A.E.P.A.

No regirá este Convenio para:

- a) Los cargos de alta Dirección, Gobierno o Consejo.
- b) Las personas a quien se haya encomendado algún servicio sin sujeción de jornada y las que no figuren en la plantilla de la Empresa.

Art. 5.- AMBITO TEMPORAL - El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de enero de 1986, finalizando el 31 de diciembre de 1986.

Art. 6.- RESCISION Y REVISION - Tres meses antes de finalizar la vigencia del presente Convenio, automáticamente y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno, se entenderá denunciado salvo que ambas partes, de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario.

CAPITULO II

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

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

a) COMPENSACION

Art. 8.- Las condiciones fijadas en este Convenio, son compensables en su totalidad con las que 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, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

b) ABSORCION

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

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

c) GARANTIA PERSONAL

Art. 10.- Ningún trabajador de SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A. podrá resultar lesionado en su retribución por la aplicación de las cláusulas de este Convenio.

CAPITULO III

COMISION PARITARIA INTERPRETADORA

Art. 11.- Para la interpretación de este Convenio se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

- Presidente: el que designe el Ilmo. Sr. Director Provincial de Trabajo.
- Por parte de la Empresa: D. Gonzalo Cubero de la Cruz  
D. José Manuel González Cabezas  
D. Eudaldo Fontdevila Sellés
- Por la representación Social: D. José Luis Rodríguez Marín  
D. Manuel Cobo Pérez  
D. Miguel Angel Saro Alonso
- Como Secretario: el designado por el Presidente.

Art. 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 Convenio para que la Comisión emita dictamen.

Esta Comisión no intervendrá en lo que se refiere al abono del Plus de Asistencia, Puntualidad, Comportamiento, por tratarse de un concepto que va en beneficio directo del orden y disciplina, y que la Empresa siempre abona aún cuando en casos de sanción no lo perciba el trabajador y pase a formar un fondo de Asistencia Social a disposición del Comité de Empresa, para su distribución entre los productores que, a juicio de este Órgano, estén más necesitados. La facultad de abonarlo al fondo o al trabajador que no tenga derecho al plus, es exclusiva de la Empresa.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 13.- NORMAS GENERALES - De acuerdo con las facultades y atribuciones que la Ley confiere a la Dirección de la Empresa, el trabajador estará obligado a realizar el trabajo que se le encomienda bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

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:

- 1º Antigüedad en la Empresa
- 2º Eficacia en el trabajo

Art. 14.- VALORACION PUESTOS DE TRABAJO - La Empresa SOCIEDAD NESTLE, 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 remuneraciones lo más justa 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.

Art. 15.- SISTEMAS DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO - A los fines expresados en el artículo anterior, la Empresa SOCIEDAD NESTLE, A.E.P.A., ha empleado unos sistemas propios utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de la misma.

Art. 16.- MEDIDA CUALITATIVA - 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.

Art. 17.- BAREMOS PARA LA CALIFICACION - 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 puntos de trabajo.

Art. 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:	
Conocimiento-aptitudes	(Aprendizaje (Experiencia (Facultades mentales (Aptitudes sensitivas (Habilidad - destreza
Esfuerzos . . . . .	(Esfuerzo físico (Esfuerzo sensitivo nervioso
Responsabilidad . . . . .	(Responsabilidad producto y (ejecución trabajo. (Responsabilidad equipo (maquinaria) (Responsabilidad trabajo de (otros.
Riesgo e inconvenientes del trabajo. . . . .	(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.

Art.- 19.- VALORACIONES DE PUESTOS Del análisis de las tareas o puestos de trabajo por el procedimiento señalado, resulta la puntuación que los diferencia entre 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.

Art. 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	Puntuación mínima	Puntuación 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 a 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 califi-

cación 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.

**Art. 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	Puntuación mínima	Puntuación máxima
1	77	93
2	94	110
3	111	129
4	130	148
5	149	167
6	168	188
7	189	209
8	210	230
9	231	253
10	254	276
11	277	301
12	302	326

**Art. 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 concurran alguna de las circunstancias siguientes:

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

**Art. 23.- REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO** -

- a) Variaciones en la complejidad del trabajo
- b) Variaciones de complejidad de responsabilidad
- c) Condiciones ambientales

**Art. 24.- PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES** - Las valoraciones de los puestos de trabajo las realizará el especialista de valoración designado por la Empresa, con la participación y asesoramiento de uno o dos miembros del Comité de Empresa que este órgano designe.

La revisión de las valoraciones se llevará a cabo al menos dos veces al año.

Las solicitudes de revisión de un puesto de trabajo serán dirigidas por el trabajador a su Jefe inmediato, haciendo constar las razones en que base su petición de revisión. El Jefe receptor de la solicitud rechazará argumentándola, toda petición que no se fundamente en alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo 22, pudiendo, sin embargo, el trabajador solicitar que la petición sea llevada al especialista de valoración, en cuyo caso se le dará curso acompañada del informe negativo del Jefe.

El trabajador solicitante podrá pedir que se le entregue acuse de recibo de su solicitud.

Las solicitudes que sean desestimadas deberán ser explicadas al trabajador por los miembros del Comité de Empresa que hayan participado con el especialista en la valoración.

Cuando un puesto de trabajo en valoración o revisión obtenga un nuevo nivel, se abonará, con efecto retroactivo al día en que se considere que, una vez pasado el período de aprendizaje y experiencia, el trabajador lo ha venido desempeñando de manera normal.

Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto para constancia de lo actuado, que una vez firmada por el Especialista de Valoración y en su caso por uno o los dos miembros del Comité que forman la Comisión delegada del mismo, pasará a la Dirección, haciendo llegar una copia de la misma al Comité de Empresa.

**Art. 25.- CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO** - En caso de que un obrero, por necesidades del trabajo, realizase funciones correspondientes a varios niveles superiores, le serán abonados sus jornales 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 nivel 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 motivo de salud, tanto si es a petición del obrero, como a propuesta del Médico de Empresa o Especialista.

Todo trabajador que cumpla 60 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 puesto de trabajo de nivel superior por un período de cuatro meses consecutivos, o seis 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.

**Art. 26.- 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 60 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**

**REMUNERACIONES**

**Art. 27.- POLITICA DE SALARIOS** - La Empresa fija las bases de su política salarial en la distribución equitativa de las aportaciones que correspondan 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.

**Art. 28.- RETRIBUCIONES** - Las retribuciones del personal son las fijadas en las tablas que figuran en los Anexos I y II de este Convenio, en cuyos importes se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios.

Para el personal incluido en la Tabla II, cuyo sistema de apreciación es el general de la Empresa, las cifras indicadas tienen carácter de mínimo garantizado.

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

La Empresa seguirá pagando por Banco a todos sus colaboradores.

**Art. 29.- PLUS DE ANTIGÜEDAD** - El plus de antigüedad del personal obrero y auxiliar de Laboratorio-analista consiste en tres trienios y cuatro quinquenios con los aumentos periódicos de la tabla siguiente:

Años de Servicio	Ptas./año
3	17.057
6	45.447
9	90.872
14	147.725
19	215.892
24	244.281
29	284.042

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

Este plus comenzará a computarse a partir del 1º de Enero de 1940 para los que prestaron sus servicios en la Empresa en dicha fecha.

A partir del 1º de mayo de 1977 se computará a efectos de antigüedad el tiempo efectivo de trabajo que se haya prestado como temporero.

El tiempo que el trabajador hubiere permanecido en las categorías de aspirante, aprendiz, pinche o botones, computará a efectos de antigüedad.

El plus de antigüedad para el personal técnico, administrativo y subalterno, será de 26.500,- M/brutas anuales por cuatrienio.

**Art. 30.- 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.

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 horarios nocturnos 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; 15 al mes y 100 al año, salvo lo previsto en los párrafos anteriores.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las que se realizan por los siguientes conceptos:

- Mantenimiento
- Períodos punta de producción
- Ausencias imprevistas
- Cambios de turno

por lo cual quedarán exceptuadas del incremento de cotización a la Seguridad Social establecido en el Real Decreto 1858/1981 de 20 de agosto.

**Art. 31.- PLUS DOMINICAL Y FIESTA ABONABLE** - El importe del plus dominical que se abona igualmente en las fiestas abonables será de:

2.271,- M/por cada domingo trabajado.

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 el trabajo fuera de más de media jornada, la prima se percibirá completa, y si no sobrepasara la media jornada, se abonará la mitad de dicha prima.

**Art. 32.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

- a) El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno fijado en 823,- Ptas. por jornada completa.
- b) Si se trabajasen más de 4 horas de dicha jornada, este complemento se considerará como jornada completa, o sea, percibirá igualmente 823,- M.
- c) Si se trabajase un mínimo de 2 horas y hasta un máximo de 4 horas, este complemento se considerará como "media jornada" percibiendo 412,- M.
- d) Si se trabajasen períodos inferiores a 2 horas, este complemento se satisfará como hasta la fecha, o sea, a razón de 104,- M. por hora trabajada.

**Art. 33.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS** - Se fijan dos gratificaciones extraordinarias consistentes en una mensualidad del salario, más antigüedad si la hubiese, sin plus de asistencia, que se abonarán en el mes de Julio y en Navidad, respectivamente.

**Art. 34.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS** - La Empresa abonará en el mes de Enero una paga denominada de Beneficios, consistente en una mensualidad del salario más antigüedad, si la hubiese, sin plus de asistencia.

**Art. 35.- TRABAJOS MOLESTOS O INCOMODOS** - Se considerarán trabajo molestos o incómodos, y serán bonificados mediante prima en la cuantía que se señala, los siguientes:

Denominación de Trabajo	Bonificación
Limpieza no mecanizada de servicios higiénicos y sus desagües atascados:	762,- M/unid.
Limpieza de pozos sépticos, tendido de asfalto fundido en interiores y limpieza de tanques de Chocolates:	241,- M/hora
Limpieza y trabajo interiores en calderas, hornos, túneles y digestor de Estación Depuradora:	305,- M/hora
Todos los trabajos encima y detrás de hornos calientes y calderas, excluidas la 7 y 8	305,- M/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.

Limpieza corriente de alcantarillas se considera como trabajo normal.

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

**Art. 36.- PLUS DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, PERMANENCIA Y COMPORTAMIENTO** - La Empresa abonará al personal el plus que por tales conceptos tiene establecido, a razón de 262,- M 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 ocupen 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**

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

2º 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**

Con las faltas de puntualidad superiores a 5 minutos, se procederá de la forma siguiente:

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

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

Con las faltas de puntualidad hasta 5 minutos, se procederá de la forma siguiente:

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

2º Por la comisión de 3 o más faltas en cada mes natural, pérdida de un día de plus de asistencia por cada una de ellas.

c) **PERMANENCIA**

1º 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.

2º 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 trabajador fuera objeto de amonestación o sanción, se procederá en la forma siguiente:

1º Toda amonestación o falta leve, será sancionada con la pérdida del plus durante 8 días.

2º 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 Comité de Empresa para que se distribuyan 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.

**Art. 37.- ABSENTISMO** - Al objeto de fomentar la disminución del absentismo quedan fijados los incentivos siguientes, pagaderos por cuatrimestre al mes siguiente del plazo vencido, de acuerdo con el siguiente baremo:

De 7,01% hasta 8,5%	será de 13.800,- M/brutas
" 5,51% " 7,-%	" " 18.400,- "
" 4,01% " 5,5%	" " 22.930,- "
" 0 % " 4,-%	" " 27.600,- "

**CAPITULO VI**

**PRESTACIONES SOCIALES**

**Art. 38.- VACACIONES** - Todo el personal de la fábrica tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 26 días laborales de lunes a sábado.

El personal que cuente con 50 años o los cumpla dentro del año y hasta su jubilación disfrutará días laborables de vacaciones de acuerdo con la escala siguiente:

AÑOS	DIAS
50 a 52	27
53 a 55	28
56 a 58	29
59	30
60 a 65	32

El personal que se jubile disfrutará completas las vacaciones correspondientes al año natural de su jubilación.

Al personal que disfrute sus vacaciones en el período comprendido desde el 1º de Noviembre -comienzo- hasta el 31 de Marzo -terminación-, se le concederá un día natural más por cada seis laborables ininterrumpidos que disfrute.

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

**Art. 39.- LICENCIAS RETRIBUIDAS** - La Empresa concederá a sus trabajadores licencia extraordinaria con retribución, en los casos y proporción siguientes:

- Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- Fallecimiento o enfermedad muy grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: tres días naturales.  
Para hermanos, abuelos y nietos, naturales o afines: dos días naturales.
- Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos e hijos, sin hospitalización: un día natural.
- Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos e hijos, con hospitalización o bien con estancia fuera de su domicilio cuando ésta fuese justificada por el médico correspondiente: tres días naturales.
- Traslado de domicilio: un día natural.
- Alumbramiento de esposa: tres días naturales.
- Por el tiempo indispensables para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En los supuestos: b), c), d) y f) especificados anteriormente, cuando se produzcan fuera de la provincia, se ampliará el período de licencia a dos días naturales más.

En los casos de mujeres en período de lactancia, se estará a lo dispuesto en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Si la causa de la licencia se produce ya iniciada una jornada, a elección del interesado la licencia empezará a computarse el mismo día o bien al día siguiente, no abonándose en este caso el tiempo no trabajado el día en que se produjo la causa.

**Art. 40.- COMEDOR** - La Empresa continuará con su Comedor. En caso de que los gastos del mismo aumentasen por subida de precios o manutención, el importe que el personal satisfaga, podrá ser aumentado en 1º de Enero de cada año por un porcentaje no superior al experimentado en la Tabla Salarial en el año anterior.

El Comité de Empresa deberá nombrar una Comisión que intervenga en el funcionamiento del mismo, a través de la cual, el personal podrá hacer las sugerencias que considere conveniente.

**Art. 41.- ECONOMATO** - Bajo el principio de igualdad en el servicio para todos los beneficiarios, la Empresa continuará manteniendo, de acuerdo con las Leyes vigentes, su actual Economato, y de las decisiones que tenga que tomar informará previamente al Comité de Empresa.

**Art. 42.- LACTANCIAS GRATUITAS** - La Empresa concede a los hijos de los productores de plantilla fija y a los del personal interino que se encuentre trabajado, 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 médico a la Dirección.

**Art. 43.- AUTOBUS** - La Empresa seguirá poniendo a disposición de los hijos de sus trabajadores 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.

**Art. 44.- 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:

- Al cumplir 25 años de servicio, se concederán 60.000,- Mts.
- Al cumplir 40 años de servicio, se concederán 95.000,- Mts.
- Al cumplir 50 años de servicio, se concederán 120.000,- Mts.

**Art. 45.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE** - Cuando el trabajador se halle en situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad o accidente tendrá derecho, además de las prestaciones de la Seguridad Social, a los siguientes complementos:

1º En los casos de enfermedad común o accidente no laboral mientras el índice de absentismo correspondiente a los tres primeros días de enfermedad del personal obrero fijo no supere en cada cuatrimestre natural el promedio dado del 1º de mayo de 1978 al 30 abril 1979, la Empresa abonará el setenta y cinco por ciento del salario neto sin plus de asistencia, correspondiente a los tres primeros días de cada enfermedad que no están cubiertos por la prestación económica de la Seguridad Social.

Si en cualquier cuatrimestre natural el índice fuera superior al mencionado, La Empresa dejaría de abonar este complemento, que volvería a pagar cuando en otro cuatrimestre posterior el índice resultara inferior.

2º En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador perciba su salario neto sin plus de asistencia desde el primer día de la Incapacidad Laboral Transitoria y mientras permanezca en esta situación. La Empresa abonará el plus de asistencia cuando el accidente no sea debido a imprudencia del accidentado y cuando, aún habiendo existido imprudencia, no sea reincidente.

3º En cualquier caso de enfermedad, común o profesional, y accidente, sea o no laboral, mientras el índice de absentismo por todas las causas, exceptuando los descansos por maternidad, del personal obrero fijo sea inferior en cada cuatrimestre natural al promedio de los doce meses anteriores, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador perciba su salario neto sin plus de asistencia.

Si en cualquier cuatrimestre natural el índice citado estuviera más de dos puntos por debajo del promedio dado del 1º de Mayo de 1978 al 30 de Abril 1979, se abonará dicho complemento aunque el índice del cuatrimestre superara al de los doce meses anteriores. Del mismo modo, si sólo estuviera más de un punto por debajo se abonará el noventa por ciento del complemento y si no llegara a un punto el ochenta por ciento, quedando suprimido, hasta tanto no se volviera a los límites citados en un cuatrimestre posterior, si el índice de absentismo por todas las causas del personal obrero fijo en cualquier cuatrimestre natural supera el citado promedio dado del 1 Mayo 1978 al 30 Abril 1979.

La Empresa podrá comprobar la situación en que se encuentra el personal de baja, pudiendo visitarlo en su domicilio o citándolo para que acudan 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.

**Art. 46.- PRESTACION 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% 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 estimen 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 retribuidos por cuenta ajena, dará lugar a la supresión de esta prestación complementaria.

**Art. 47.- PRESTACION POR INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL** - El trabajador a quien se le determine una Invalidez Permanente Parcial por accidente de trabajo continuará en el mismo puesto que desempeñaba habitualmente en el momento del accidente. Si el trabajador fuera incapaz de desempeñar el puesto anterior deberá tratar de obtener, mediante las actuaciones y recursos necesarios, la calificación de Invalidez Permanente Total, para lo cual la Empresa le prestará toda la ayuda necesaria y si el trabajador se negara a ello o no obtuviera una nueva calificación de su Invalidez, la Empresa no vendrá obligada a mantenerle el nivel habitual que tenía antes del accidente, si bien procurará asignarle, si fuera posible, un nuevo puesto de trabajo de nivel similar al anterior.

Como en el artículo anterior el trabajador 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.

**Art. 48.- DOTE MATRIMONIO** - La Empresa cotinuará abonando al personal 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.

**Art. 49.- OBSEQUIO DE NUPIALIDAD** - Al personal que opte por continuar en la Empresa, se le concederá al contraer matrimonio como obsequio la cantidad de 12.000,- M/brutas.

**Art. 50.- OBSEQUIO DE NATALIDAD** - La Empresa abonará como obsequio de Natalidad la cantidad de 7.500,- Ptas./brutas por cada hijo nacido a todo productor de plantilla fija e interino que estuvieran trabajando en ese momento.

**Art. 51.- AYUDA PARA HIJOS SUBNORMALES** - Los trabajadores de plantilla fija percibirán por cada hijo o familiar a su cargo subnormal, una ayuda de 8.000,- Ptas. brutas, en cada uno de los doce meses del año, siempre que la condición del subnormal haya sido reconocida por la Seguridad Social y perciba las prestaciones correspondientes.

**Art. 52.- OBSEQUIO DE NAVIDAD** - La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio denominado de Navidad, consistente en una caja de bombones.

**Art. 53.- OBSEQUIO DE REYES** - La Empresa, igualmente, continuará entregando a los hijos de sus productores fijos e interinos que se encuentren en activo, comprendidos entre las edades de 1 a 12 años, juguetes de Reyes apropiados a las respectivas edades y sexos.

**Art. 54.- PRENDAS DE TRABAJO** - La Empresa facilitará a todos los colaboradores del Centro las prendas necesarias, de acuerdo con las normas establecidas y las necesidades de cada departamento, pudiendo proponer el Comité de Seguridad e Higiene el equipamiento suplementario para trabajos específicos.

**Art. 55.- RECREO - DEPORTES** - La Empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, los importes correspondientes.

Los importes que se ponen a disposición del Comité de Empresa serán autogestionados por dicho órgano de representación.

**Art. 56.- AYUDA GUARDERIA** - La Empresa abonará al personal fijo femenino la cantidad de 5.150,- M. brutas mensuales, durante once meses al año, por cada hijo menor de cuatro años.

Esta ayuda se abonará exclusivamente cuando se halle en situación de activo en la Empresa.

Tendrá derecho a esta ayuda, en las mismas condiciones el personal fijo masculino, viudo o separado legalmente con hijos menores de cuatro años a su cargo.

**Art. 57.- AYUDA POR JUBILACION, FALLECIMIENTO O INVALIDEZ PERMANENTE** - En el momento de su jubilación a los 65 años, la Empresa abonará a su personal la cantidad de 8.100,- Ptas. por año de servicio, con un mínimo de 121.500,- Ptas.

Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente o pase a la situación de Invalidez Permanente al causar baja definitiva en la Empresa, o al cónyuge del trabajador que fallezca o, en su defecto, a las personas que tuviesen derecho a la pensión por Seguridad Social. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubieran permanecido en activo hasta cumplir los 65 años de edad.

**Art. 58.- AYUDA DURANTE EL SERVICIO MILITAR** - Durante el tiempo que dure el Servicio Militar Ordinario, llamado por su reemplazo, el trabajador percibirá mensualmente la cantidad de 12.000,- Ptas. brutas, salvo en los meses de julio y diciembre en que percibirá solamente las gratificaciones de Julio y Navidad correspondientes.

**Art. 59.- FIESTAS ABONABLES** - Las fiestas abonables serán las señaladas por el calendario oficial laboral anual.

## CAPITULO VII

### CONTRAPRESTACIONES

**Art. 60.-** Los productores se comprometen, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Convenio, a seguir cumpliendo su cometido con lealtad y disciplina.

**Art. 61.- CUADRO DE NIVELES** - Se acuerda aceptar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo reflejado en el Capítulo IV del presente Convenio.

**Art. 62.- TURNOS DE TRABAJO** - De acuerdo con lo que determina el Art. 13 de este Convenio, se acepta que los horarios de trabajo sean los que en el momento de la firma de este Convenio se encuentran debidamente autorizados por la Autoridad Laboral competente.

La Empresa en el uso de su facultad que le 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 40 horas de cómputo anual y de los descansos a los que tiene derecho, conforme a lo que se establezca en el calendario laboral anual.

Las horas totales correspondientes a las jornadas ordinarias para el personal con edad inferior a 50 años, serán de 1826 horas y 27 minutos.

Para el personal de 50 años o más, las horas totales correspondientes a las jornadas ordinarias, serán las que correspondan en función de los días de vacaciones que tienen atribuidos.

A efectos de cómputo anual de horas ordinarias, se considerarán como tales las correspondientes a los días de vacaciones concedidas como suplemento en época desde el 1º de noviembre hasta el 31 de marzo.

**Art. 63.- 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 del descanso dominical, la Empresa podrá disponer del personal necesario para hacer frente a los trabajos imprevisibles que requiera el momento.

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

**Art. 64.- INGRESOS** - En cuanto a la admisión del personal, por su permanencia, queda clasificado en la siguiente manera:

Fijo, Eventual, Interino, Coyuntural

cuyas clasificaciones quedan determinadas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor.

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

Personal Técnico Titulado:	6 meses
No cualificado:	2 semanas
Para los demás trabajadores:	3 meses

rigiéndose en todo lo demás de acuerdo con lo que asimismo determina el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor.

**Art. 65.- ASCENSOS** - Siendo comprensible que la evolución técnica, de mano, etc. en la Industria, cada día presenta nuevas facetas y necesidades, se acuerda que las vacantes que se produzcan en las categorías de Contramestres, 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 nombrarán libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

**Art. 66.- FALTAS Y SANCIONES** - Las faltas cometidas por el personal seguirán clasificándose en leves, graves o muy graves.

Se concede importancia especial para la concesión del plus de asistencia puntualidad, comportamiento, permanencia, etc., a los conceptos siguientes:

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

**Art. 67.-** Sin perjuicio de lo que se indica en el primer párrafo del Art. 65 cuando un trabajador haya cometido tres faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su nivel habitual.

Cuando un trabajador 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.

CAPITULO VIII

Anexo II

DISPOSICIONES VARIAS

TABLA PERSONAL EMPLEADO

Art. 68.- En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigentes.

CLAUSULA ADICIONAL 1ª

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

CLAUSULA ADICIONAL 2ª

Para el personal que figuraba en plantilla al 30 de abril de 1979, el artículo 50 del presente Convenio queda sustituido por el siguiente texto:

Al personal que opte por continuar en la Empresa, 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, a los valores del 30 de Abril de 1979.

NIVEL	TABLA SALARIAL AL 1.1.86 TOTAL ANUAL	HORAS EXTRAS AL 1.1.86
1	1.226.188	732
2	1.268.928	752
3	1.310.964	774
4	1.353.015	793
5	1.395.051	813
6	1.437.790	835
7	1.479.839	854
8	1.521.876	874
9	1.564.614	896
10	1.606.650	915
11	1.648.701	935
12	1.690.737	957

FABRICA DE LA PENILLA

ANEXO I

TABLA SALARIAL AL 1.1.86

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO COMPENSABLE	SALARIO DIA	TOTAL MES	PLUS ASISTENCIA DIA	300 DIAS POR AÑO	TOTAL SALARIO ANUAL	TOTAL 3 GRATIFIC. EXTRAORD.	GRATIFIC. ABRIL	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRAORD. VALOR
1	1.550	871	2.421	72.630	262	78.600	950.160	217.890	55.040	1.223.090	711
2	1.550	914	2.464	73.920	262	78.600	965.640	221.760	55.951	1.243.351	722
3	1.550	951	2.501	75.030	262	78.600	978.960	225.090	56.736	1.260.786	732
4	1.550	992	2.542	76.260	262	78.600	993.720	228.780	57.605	1.280.105	743
5	1.550	1.033	2.583	77.490	262	78.600	1.008.480	232.470	58.475	1.299.425	754
6	1.550	1.072	2.622	78.660	262	78.600	1.022.520	235.980	59.302	1.317.802	764
7	1.550	1.114	2.664	79.920	262	78.600	1.037.640	239.760	60.192	1.337.592	775
8	1.550	1.153	2.703	81.090	262	78.600	1.051.680	243.270	61.019	1.355.969	786
9	1.550	1.194	2.744	82.320	262	78.600	1.066.440	246.960	61.888	1.375.288	795
10	1.550	1.233	2.783	83.490	262	78.600	1.080.480	250.470	62.715	1.393.665	806
11	1.550	1.275	2.825	84.750	262	78.600	1.095.600	254.250	63.606	1.413.456	817
12	1.550	1.316	2.866	85.980	262	78.600	1.110.360	257.940	64.475	1.432.775	827
13	1.550	1.354	2.904	87.120	262	78.600	1.124.040	261.360	65.281	1.450.681	838
14	1.550	1.395	2.945	88.350	262	78.600	1.138.800	265.050	66.150	1.470.000	849

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA EN CANTABRIA

Sección de Energía

Autorización administrativa de instalación eléctrica

A los efectos prevenidos en el artículo 9º del Decreto 2.617/1966, de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de la instalación eléctrica cuyas características especiales se señalan a continuación:

Expediente número A. T. 33/86.

Peticionario: «Iberduero, S. A.»

Lugar donde se va a establecer la instalación: Castro Urdiales.

Finalidad de la instalación: Mejorar el suministro de energía eléctrica en la zona.

Características principales: Centro de transformación, tipo interior, denominado «Playa».

Potencia: 400 KVA.

Relación de transformación: 13.800/398-230-133 V.

Procedencia de materiales: Nacional.

Presupuesto: 926.000 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía, Sección de Energía, sita en Castelar, 1, y formularse, al mismo tiempo, las reclamaciones por duplicado que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Santander, 19 de marzo de 1986.—El director provincial, Felipe Bigeriego de Juan.

### III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

#### 1. Personal

#### AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

##### ANUNCIO

Lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos a las pruebas selectivas para la provisión en propiedad de tres plazas de guardias de la Policía Municipal, vacantes en la plantilla de funcionarios del Ayuntamiento de Torrelavega (decreto de la Alcaldía-Presidencia de 4 de abril de 1986).

##### Admitidos

Cueto Gutiérrez, Alberto.  
 Gómez Fernández, Emilio.  
 Marcos González, Javier.  
 Álvaro Fernández, Manuel.  
 Bustamante Arozamena, José.  
 Seco Vacas, José Luis.  
 Alcibar Díez, Emilio.  
 Pérez Caballero, Vicente.  
 Martínez Lombilla, José Luis.  
 Alegría Andrés, Benito.  
 De la Rasilla Gutiérrez, José María.  
 Bedia Rivero, Ángel Ramón.  
 Mijares Barreda, Carlos Antonio.  
 Sánchez Pérez, Víctor Manuel.  
 Martínez Gutiérrez, Francisco Javier.  
 Allende Quintana, Jesús.  
 Caballero Gutiérrez, José Luis.  
 Margallo Toral, Jesús.  
 Calderón Tezanos, Rafael.  
 Calleja Gutiérrez, Orlando.  
 González de la Vega, Justo Luis.  
 García Ibáñez, Salvador Fernando.  
 Canal Martín, Pablo.  
 Hernández Barreda, Antonio Santiago.  
 Gallet Saiz, Dominica.  
 González Martínez, Pedro Luis.  
 Flores Saiz, José Ezequiel.  
 Pereda Orcajo, Dolores.  
 Vega Cipitria, José Fernando.  
 Revuelta Cayón, Luis Manuel.  
 Morales Setián, Agustín Jesús.  
 Alonso Gómez, Adela.  
 Bretones Ceballos, Enrique.  
 García de Lomana Pedraja, José Raúl.  
 Quintanal Piñera, Ángel.  
 Alonso Ceballos, Elisa.  
 Montes Morante, Elpidio.  
 López Fernández, Miguel Ángel.  
 Aja Setián, María Soledad.  
 González Arce, Juan José.  
 Trespalacios Herrero, Vicente.  
 Dalama Pernía, Jesús Joaquín.  
 Sánchez Serna, Ángel Jesús.  
 Calvo Toyos, José A.  
 Díaz Gutiérrez, José Manuel.  
 Guerra Peredo, José.  
 Sainz de Baranda Carpena, José Ramón.  
 Pedrajo Ferrer, María Ascensión.

González Tejería, José Antonio.  
 Cuadrado Aja, Luis Miguel.  
 Villazón Ceballos, María José.  
 Galnares Peredo, Carmen.  
 Lamadrid Conde, Ángel.  
 Pereda Tapia, Leandro Ángel.  
 Rodríguez Peláez, Emma.  
 Branchadel Fernández, Jesús.  
 Fernández Rey, Pedro Luis.  
 Martín Morales, Fernando.  
 Pelayo Suárez, María Dolores.  
 Herrera Ortega, Justina.  
 Agüero Gómez, Carlos N.  
 Calleja Vega, Pedro Luis.  
 Fernández Aldama, Federico.  
 Ruiz Abascal, Juan Carlos.  
 Vallejo González, Vidal.  
 Díez Solares, Manuel Ramón.  
 Núñez Tazón, María Carmen.  
 López Abascal, Salvador.  
 Cantero García, Robert.  
 Gómez Quevedo, José.  
 De la Fuente Palencia, María del Pilar.  
 González López, Pedro.  
 Santos Ruiz, Fernando.  
 Cobo Argumosa, Francisco.  
 González Gómez, María Dolores.  
 Cobo Argumosa, José Antonio.  
 Merino Ruiz, José Luis.  
 Gómez Alonso, María Josefa.  
 Alcorta Cayón, Óscar.  
 Ontañón Gómez, Carlos.  
 Ruiz Peón, Yolanda.  
 Carrera Merino, José Antonio.  
 Díaz Marcos, Augusto Javier.  
 Marcos Araunabeña, Pelayo.  
 González Buenaga, Víctor José.  
 González Serrano, Fernando Jesús.  
 Ávila de las Cuevas, Pedro Enrique.  
 Garzón Sendino, Lorenzo.  
 Rivero Peña, Francisco Guillermo.  
 De Diego Saiz, Miguel Ángel.  
 Saiz Illanes, Fernando.  
 Ruiz González, Esther.  
 Zarrabeitia Díaz, Gerardo.  
 García Revilla, Alfonso.  
 García Górriz, Álvaro.  
 Piñera Inchaurreaga, Luis Javier.  
 Sainz-Pardo Crespo, María Yolanda.  
 Álvaro Rubio, Tomás.  
 Pérez Ventayol, José Alberto.  
 Sánchez Gutiérrez, José Antonio.  
 Ortiz Ceballos, Manuel.  
 Ruiz Sinde, José.  
 Fernández Cobo, José María.  
 González Fernández, Alberto.  
 Gómez Sáez, Francisco.  
 Herrera Trueba, Guillermo.  
 Cacedo Noín, Julio.  
 Benito Castro, José Antonio.  
 Alcorta Cayón, Pilar.  
 Cenizo García, Alejandro.  
 Gutiérrez Díaz, Luis.

Martínez Alonso, José Luis.  
 Serna Cenera, María José.  
 Díaz Díaz, Almudena.  
 Cortázar Macho, Gonzalo.  
 Rodríguez Seco, Luis.  
 Castanedo Ruiz, Natividad.  
 Tezanos Rueda, Marcelino.  
 Lazcano Martín, Jesús María.  
 Abad Martín, M. Ángel.  
 Gutiérrez Villanueva, Genaro:  
 Soto Pérez, Francisco Javier.  
 Ruiz Moya, Javier.  
 Martín Montalvillo, Julia Montserrat.  
 Goicoechea Gutiérrez, José Antonio.  
 Gutiérrez Rivero, Yolanda.  
 Barreda Bilbao, José Antonio.  
 Solar Ceballos, Carlos.  
 Martín Charterina, Laurentino.  
 Villanueva González, José Antonio.  
 Velarde Sánchez, Alberto.  
 Angulo González, Roberto.  
 Del Campo Mier, Antonio.  
 Odriozola Montes, Juan Manuel.  
 Trapero Castañeda, Valeriano.  
 Abad Núñez, Manuel.  
 García Valtierra, José M.  
 Izquierdo Ruiz, Luis Carlos.  
 Luján Díez, José Antonio.  
 García Juanes, José Luis.  
 Irizábal Fernández, José Manuel.  
 Lama Sánchez, Jesús María.  
 Villegas Rubio, María Mar.  
 Saiz Rubio, Manuel Ángel.  
 Esteban San Miguel, María Isabel.  
 Rodríguez Cabrero, Alejandro.  
 Castañeda Mantecón, Eugenio.  
 Corona Herrera, María Angeles.  
 Rodríguez Muriedas, Luis Antonio.  
 González Macho, Francisco Manuel.  
 Rodríguez Gutiérrez, José Luis.  
 Quinzanos García, Eva.  
 De Diego Mazo, Esteban.  
 Quintanal Zamanillo, Manuel José.  
 Aguirre García, Miguel Ángel.  
 Pulgar Peña, Víctor.  
 González Herrán, Gabriel.

#### Excluidos

Luis Manuel Cañizo Casar, Juan Manuel Gómez Silió, Heraclio Viñuela Aja, José Luis Vidal Morante, Antonio Pilar Zunzunegui, Andrés Olaiz Gómez, Ildefonso López López, José Luis González Pedreguera, Miguel Ángel Reoyo Aparicio y Enrique García Martínez, por exceder de la edad de treinta años (base 3ª, b), de la convocatoria).

José Antonio Bustillo Cano, por no hallarse en posesión del título de graduado escolar o equivalente (base 3ª, c), de la convocatoria).

Verónica Cabeza Ruiz, por presentar instancia fuera de plazo (base 4ª de la convocatoria).

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiendo a los interesados que, a tenor de lo previsto en la base 5ª de la convocatoria y artículo 121 de

la Ley de Procedimiento Administrativo, podrán interponer reclamaciones contra la lista provisional en el plazo de quince días, a partir del siguiente a aquel en que tenga lugar su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Torrelavega, 4 de abril de 1986.—El alcalde (ilegible).

## 2. Subastas y concursos

### AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

#### ANUNCIO

#### Proyecto: Construcción de matadero comarcal en Torrelavega

Por el Pleno de la Corporación municipal, en sesión ordinaria de fecha 7 de abril de 1986, se aprobó el proyecto técnico para contratar la ejecución de las obras que se indican.

Dicho proyecto podrá ser examinado durante el plazo de quince días y presentarse reclamaciones contra el mismo en la Secretaría General, en la que se halla a disposición de todos los interesados.

Torrelavega, 9 de abril de 1986.—El alcalde (ilegible).

### AYUNTAMIENTO DE RIBAMONTÁN AL MAR

#### Anuncio de subasta

Aprobado por el Pleno de la Corporación el pliego de cláusulas económico-administrativas que ha de regir la subasta por el procedimiento de tramitación urgente de las obras de «alumbrado público en Galizano», se expone al público durante el plazo de ocho días, contados a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria», para que puedan presentarse reclamaciones.

Simultáneamente se anuncia subasta, si bien la licitación se aplazará, cuando resulte necesario, en el supuesto de que se formulen reclamaciones contra los pliegos de condiciones.

1. Objeto.—Las obras de «alumbrado público en el pueblo de Galizano».

2. Tipo.—4.990.230 pesetas, mejorado a la baja.

3. Duración del contrato.—Desde la fecha de notificación de la adjudicación definitiva hasta la devolución de la fianza definitiva. Las obras se ejecutarán en el plazo de dos meses.

4. Pago.—Con cargo a la partida 631.6 del presupuesto ordinario.

5. Fianzas provisional y definitiva.—Fianza provisional, del 2%. Fianza definitiva, 4% del importe del remate.

6. Presentación de proposiciones.—En la Secretaría del Ayuntamiento, de nueve a catorce horas, durante el plazo de diez días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria».

En la Secretaría estará de manifiesto el expediente concreto, que podrá ser examinado durante el plazo de presentación de proposiciones.

7. Apertura de proposiciones.—En el salón de actos de la Casa Consistorial, a las trece horas del día siguiente hábil al en que finalice el plazo de presentación de plicas.

8. Modelo de proposición.—Don..., con domicilio en..., documento nacional de identidad..., en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar, en nombre propio o en representación de..., se compromete a realizar las obras de «alumbrado público en Galizano», en el precio de... pesetas (en letra y número), con sujeción al proyecto técnico y pliego de cláusulas económico-administrativas, haciendo constar que no está incurso en ninguna de las causas de incapacidad e incompatibilidad previstas en la legislación vigente.

(Lugar, fecha y firma.)

En Ribamontán al Mar a 21 de abril de 1986.—El alcalde (ilegible).

#### 4. Otros anuncios

##### AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

###### ANUNCIO

Don José Luis Fernández Caballero solicita permiso de este excelentísimo Ayuntamiento para instalar un ascensor de 4 CV. en La Albericia.

Durante el plazo de diez días se admitirán reclamaciones.

Santander, 5 de marzo de 1986.—El alcalde (ilegible).

##### AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

###### ANUNCIO

Copropietarios de prolongación de avenida de Los Castros solicitan permiso de este excelentísimo Ayuntamiento para instalar un ascensor de 5,4 CV. en Menéndez Pelayo, número 70.

Durante el plazo de diez días se admitirán reclamaciones.

Santander, 5 de marzo de 1986.—El alcalde (ilegible).

##### AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

###### ANUNCIO

«Cooperativa de Viviendas Molnedo» solicita permiso de este excelentísimo Ayuntamiento para instalar dos ascensores de 5 CV. cada uno, en Bonifaz, número 20.

Durante el plazo de diez días se admitirán reclamaciones.

Santander, 12 de marzo de 1986.—El alcalde (ilegible).

##### AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

###### ANUNCIO

Comunidad de propietarios «San Ignacio, S. A.», solicita permiso de este excelentísimo Ayuntamiento para instalar un ascensor de 5 CV., en Francisco Palazuelos, número 42, portal 3.

Durante el plazo de diez días se admitirán reclamaciones.

Santander, 12 de marzo de 1986.—El alcalde (ilegible).

##### AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

###### Cédula de notificación

Por don Carlos Fernández Muro se ha solicitado de esta Alcaldía licencia para la ampliación de un taller de reparación de vehículos, sito en el número 7 de la calle La Ronda, de esta ciudad.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento de Actividades, de 30 de noviembre de 1961, se abre información pública por término de diez días para que, quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse, durante las horas de oficina, en la Secretaría de este Ayuntamiento.

Lo que, de orden del señor alcalde, le comunico como vecino inmediato al lugar de emplazamiento.

Castro Urdiales a 8 de marzo de 1986.—El secretario (ilegible).

##### AYUNTAMIENTO DE VILLACARRIEDO

###### EDICTO

Por don Juan Carral Gutiérrez ha sido solicitado licencia para la instalación de una panadería en la avenida de Santander en el pueblo de Villacarriedo, capitalidad del municipio del mismo nombre. Por lo que se hace público para que en el espacio de diez días contados a partir de la publicación del presente en el «Boletín Oficial de Cantabria», todos aquellos que lo estimen puedan presentar en dicho plazo las reclamaciones oportunas, todo ello de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de Actividades Molestas, Nocivas, Insalubres y Peligrosas, aprobadas por Decreto de 30 de noviembre de 1961.

Villacarriedo a 18 de marzo de 1986.—El alcalde (ilegible).

#### IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

##### 1. Anuncios de subastas

###### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO DE SANTANDER

*Expediente número 559/83*

Don Julio Sáez Vélez, magistrado-juez de primera instancia número uno de Santander y su partido,

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda se tramitan autos de juicio ejecutivo número 559/83, a instancia de «Hierros y Aceros de Santander», representada por el procurador señor Mantilla, contra don Rafael Fernández Fernández, en situación de rebeldía por su no comparecencia en autos, sobre reclamación de 307.153 pesetas de princi-

pal y otras 150.000 pesetas calculadas para costas y gastos, autos que se encuentran en período de ejecución de sentencia y en los que se sacan a pública subasta, por primera vez y, en su caso, segunda y tercera, para el supuesto de que no hubiere postores a la primera y segunda, término de veinte días y precios que se dirán, los bienes que al final se relacionarán.

Dichas subastas tendrán lugar en la sala audiencia de este Juzgado, Palacio de Justicia, calle alta, 18, en el tipo, día y hora que a continuación se expresan:

Primera subasta: El próximo día 1 de julio de 1986, a las once cuarenta y cinco horas, siendo el precio de tasación de 3.500.000 pesetas.

Segunda subasta: Tendrá lugar el próximo día 8 de octubre de 1986, a las doce quince horas, siendo el precio de la misma el de 2.625.000 pesetas.

Tercera subasta: El próximo día 26 de noviembre de 1986, a las once horas, sin sujeción a tipo.

Se advierte a los licitadores que para tomar parte en dichas subastas deberán consignar previamente sobre la mesa del Juzgado o establecimiento destinado al efecto, al menos, una cantidad igual al 20% del valor de los bienes que sirva de tipo para cada una de ellas, siendo para la tercera el de la segunda, y que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de dicho precio, pudiendo hacerse el remate en calidad de ceder a un tercero. Que no se han aportado títulos de propiedad ni ha sido suplida su falta, siendo de cuenta del rematante el verificarlo. Que las cargas anteriores y las preferentes, si las hubiere, al crédito de la actora quedarán subsistentes y sin cancelar, sin destinarse a su extinción el precio del remate, entendiéndose que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de las mismas.

#### Bienes que salen a subasta

«Urbana. Vivienda señalada con la letra D del piso tercero o cuarta planta en alto, del edificio radicante en Torrelavega, calle Julián Ceballos, número 6 de gobierno, ocupa una superficie construida de 102 metros cuadrados aproximadamente, se compone de vestíbulo, pasillo, cocina, cuarto de baño y aseo, tres dormitorios, comedor-estar, terraza exterior y tendedero a patio. Linda: Norte, calle Julián Ceballos y vivienda letra E de esta planta; Sur, patio de luces y vivienda letra C de esta misma planta; Este, rellano de escalera y vivienda letra E de la propia casa, y al Oeste, patio de luces y don Antonio Fernández Abascal. Lleva como anejo inseparable el cuarto trastero número 6, situado en la entrecubierta. Inscrita al libro 262, folio 184, finca 31.094.»

Dado en Santander a 21 de marzo de 1986.—El magistrado-juez, Julio Sáez Vélez.—El secretario, Julián Prieto Fernández.

## 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

### JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO UNO DE SANTANDER

*Expediente número 2.053/80*

Doña Eloísa Alonso García, secretaria del Juzgado de Distrito Número Uno de los de Santander,

Doy fe, por haberlo ordenado así el señor juez de distrito número uno, en los autos de juicio de faltas número 2.053/80, seguidos por daños en accidente de circulación contra el denunciado apelante don Jorge Payán Casacuberta y otros, por medio de la presente, se emplaza al responsable civil subsidiario don Silvano Pozo Jiménez, cuyo último domicilio fue en Granollers, calle Aragón, 8, 2.º, 4.º, y en la actualidad en ignorado paradero, para que en el término de cinco días, comparezca ante el ilustrísimo señor magistrado juez de instrucción número uno de esta ciudad, a usar de sus derechos si le conviniera en el recurso de apelación interpuesto, previniéndole que de no hacerlo, le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que conste y sirva de cédula de emplazamiento en forma al responsable civil subsidiario don Silvano Pozo Jiménez en ignorado paradero, y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido la presente en Santander a 13 de diciembre de 1985, doy fe.—La secretaria, Eloísa Alonso García.

### JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO UNO DE SANTANDER

#### Cédula de citación

*Expediente número 1.300/85*

A medio de la presente, en virtud de lo acordado en autos de juicio verbal de faltas, seguidos en este Juzgado con el número 1.300/85, por daños, cito en forma legal al denunciado don Ángel Antonio García Calderón, por desconocerse su actual paradero, a fin de que asista a la celebración del juicio con las pruebas de que intente valerse, el día 13 de mayo, a las diez cuarenta y cinco horas, ante la sala de audiencia de este Juzgado, apercibiéndole que, de no verificarlo, le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho, y enterándole del contenido del artículo 8.º del Decreto de 21 de noviembre de 1952.

Y para que conste y sirva de citación en forma a la persona expresada, expido la presente, para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander a 25 de marzo de 1986.—El secretario (ilegible).

### JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO UNO DE SANTANDER

#### Cédula de citación

*Expediente número 57/85*

A medio de la presente, en virtud de lo acordado en autos de juicio verbal de faltas, seguidos en este Juzgado con el número 57/85, por daños, cito en forma legal a los denunciados don José Crespo Castañeda y doña María Begoña González Domínguez, por desconocerse sus actuales paraderos, a fin de que asistan a la celebración del juicio con las pruebas de que intenten valerse, el día 13 de mayo, a las diez horas, ante la sala de audiencia de este Juzgado, apercibiéndoles que, de no verificarlo, les parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho, y enterándoles del contenido del artículo 8.º del Decreto de 21 de noviembre de 1952.

Y para que conste y sirva de citación en forma a las personas expresadas, expido la presente, para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander a 25 de marzo de 1986.—El secretario (ilegible).

### JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO UNO DE SANTANDER

#### Cédula de citación

*Expediente número 2.111/85*

A medio de la presente, en virtud de lo acordado en autos de juicio verbal de faltas, seguidos en este Juzgado con el número 2.111/85, por hurto, cito en forma legal a la denunciada doña María Presentación Alunda Fuentes, a fin de que asista a la celebración del juicio con las pruebas de que intente valerse, el día 19 de mayo, a las diez quince horas, ante la sala de audiencia de este Juzgado, apercibiéndola que, de no verificarlo, la parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho, y enterándola del contenido del artículo 8.º del Decreto de 21 de noviembre de 1952.

Y para que conste y sirva de citación en forma a la persona expresada, expido la presente, para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander a 1 de abril de 1986.—El secretario (ilegible).

### JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO UNO DE SANTANDER

#### Cédula de citación

*Expediente número 1.601/85*

A medio de la presente, en virtud de lo acordado en autos de juicio verbal de faltas, seguidos en este Juzgado con el número 1.601/85, por lesiones en agresión, cito en forma legal a los denunciados doña María José Varela Paredes y don Francisco Javier Martínez Arnal, a fin de que asistan a la celebración del juicio con las pruebas de que intenten valerse, el día 23 de junio, a las nueve treinta horas, ante la sala de audiencia de este Juzgado, apercibiéndoles que, de no verificarlo, les parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho, y enterándoles del contenido del artículo 8.º del Decreto de 21 de noviembre de 1952.

Y para que conste y sirva de citación en forma a la persona expresada, expido la presente, para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander a 7 de abril de 1986.—El secretario (ilegible).

### JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO DOS DE SANTANDER

#### Cédula de citación

*Expediente número 356/84*

Por resolución de esta fecha, dictada por el señor juez de distrito número dos, en el juicio de faltas número 356/84, seguido por daños por imprudencia, acordó convocar al señor fiscal de distrito y demás interesados a la celebración del correspondiente juicio ver-

bal de faltas, señalado al efecto para el día 30 de julio, a las diez horas, en la sala de audiencia de este Juzgado.

Y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de citación en legal forma a «Construcciones Irastorza, S. A.», expido la presente, visada por el señor juez, en Santander a 26 de marzo de 1986.—El secretario (ilegible).—Visto bueno, el juez de distrito número dos (ilegible).

### JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO DOS DE SANTANDER

*Expediente número 1.078/85*

Don Ventura Villar Padín, secretario del Juzgado de Distrito Número Dos de Santander,

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 1.078/85, seguido ante este Juzgado por lesiones por imprudencia, ha recaído la sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la ciudad de Santander a 27 de febrero de 1986. El señor juez de distrito número dos, don Carlos Huidobro y Blanc, ha visto este juicio verbal de faltas, seguido con intervención del señor fiscal, en representación de la acción pública, contra don Ingobert Rauch, cuyas demás circunstancias se desconocen y vecino de Alemania, por lesiones y daños por imprudencia.

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente de la falta que ha dado origen al presente procedimiento a don Ingobert Rauch, residente en Alemania.

Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado: Carlos Huidobro y Blanc.

Y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de notificación en legal forma a don Ingobert Rauch y doña Chantal-Cristiane Bauman, expido la presente, visada por el señor juez, en Santander a 28 de febrero de 1986.—El secretario, Ventura Villar Padín.—Visto bueno, el juez de distrito número dos, Carlos Huidobro y Blanc.

### JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO UNO DE TORRELAVEGA

*Expediente número 178/85*

Don Pedro Luis Fernández Díez, secretario sustituto del Juzgado de Distrito Número Uno de Torrelavega,

Doy fe: Que en el juicio de faltas 178/85 se ha dictado la sentencia cuyos encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

En la ciudad de Torrelavega a 23 de septiembre de 1985. Vistos por el señor juez de distrito, don José Luis García Campuzano, los procedentes autos de juicio verbal de faltas, seguidos a instancias del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, contra el denunciado don Francisco Toribio Ruiz González, mayor de edad, soltero, mecánico y vecino de Helguera, y lesionada doña Vanesa Solís Balbás, menor de edad y responsable civil la entidad «La Estrella».

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente de la falta que ha dado origen al presente procedimiento a don Francisco Toribio Ruiz González, con declaración de las costas de oficio.

Lo inserto concuerda con su original, al que me remito, y para que conste y unir al juicio de faltas de la resolución, y su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de notificación y traslado a doña Vanesa Solís Balbás, que se encuentra en ignorado paradero, expido el presente, en Torrelavega a 27 de noviembre de 1985.—El secretario, Pedro Luis Fernández Díez. 1.415

**JUZGADO DE DISTRITO  
NÚMERO UNO DE TORRELAVEGA**

**Cédula de citación**

*Expediente número 918/85*

Por la presente, y en virtud de lo acordado en providencia del día de la fecha, se cita a don Miguel García García y don José González Menéndez, que se encuentran en ignorado paradero, para que en el término de diez días comparezcan ante este Juzgado de Distrito, sito en la plaza Baldomero Iglesias, s/n., a fin de ser oídos y reconocidos por el médico forense en el juicio de faltas 918/85, siéndoles hecho el ofrecimiento de acciones contenidas en el artículo 109 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Torrelavega, 8 de enero de 1986.—(Firma ilegible.) 31

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

**EDICTO**

*Expediente número 33/85*

Don José María Frago Bravo, juez de primera instancia de San Vicente de la Barquera y su partido (Cantabria),

Hago saber: Que en los autos de juicio incidental sobre resolución de contrato de arrendamiento de local de negocio número 33 de 1985 de este Juzgado, se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva, copiados literalmente, dicen:

«Sentencia.—En San Vicente de la Barquera a 23 de noviembre de 1985. El señor juez de primera instancia de esta villa y su partido, don José María Frago Bravo, habiendo visto los autos de juicio incidental sobre resolución de contrato de arrendamiento de local de negocio número 33/1985, tramitado por el procedimiento de los incidentes, a instancia del procurador don José María de la Lama Gutiérrez, en nombre y representación de doña María Dolores y doña María Concepción Soberón Bustamante, y dirigido por el letrado don José María Vázquez López, contra los herederos de don Pablo Guardo Santervás, que son: su viuda, doña Julia Caldevilla Calvo, y sus hijos, don Pablo, don Teodulio y don Santiago Guardo Caldevilla; y en cuyo procedimiento se personó el procurador don Jesús Al-

varez Miyar, en representación de doña Julia Caldevilla Calvo y don Pablo Guardo Caldevilla, y dirigido por el letrado don Ramón Luis Díaz Miyar, no habiéndose personado los demandados don Teodulio y don Santiago Guardo Caldevilla, emplazados por medio de edictos, a quienes se declaró en rebeldía; y

Fallo: Que estimando como estimo la demanda interpuesta por el procurador don José María de la Lama Gutiérrez, en nombre y representación de doña María Dolores y doña María Concepción Soberón Bustamante, contra los herederos de don Pablo Guardo Santervás, que son doña Julia Caldevilla Calvo, su viuda y sus hijos don Pablo, don Teodulio y don Santiago Guardo Caldevilla, debo declarar y declaro resuelto el contrato de arrendamiento de local de negocio concertado entre las demandantes y don Pablo Guardo Santervás, hoy fallecido, y en representación de éste, sus herederos, sobre un local de negocio destinado a fragua y herrería, sito en el barrio Virgen del Camino, de la localidad de Potes; condenando a doña Julia Caldevilla Calvo y don Pablo Guardo Caldevilla y a don Teodulio y don Santiago Guardo, estos dos últimos en rebeldía, a desalojar y a dejarlos a la libre disposición de las actoras, condenando a los demandados al pago de las costas devengadas en este procedimiento.»

Y para que así conste y sirva de notificación en forma legal a los demandados en rebeldía don Teodulio y don Santiago Guardo Caldevilla, residentes el primero en Santurce y el segundo en Santander, desconociéndose el domicilio concreto, expido y firmo el presente, en San Vicente de la Barquera a 26 de diciembre de 1985.—El juez de primera instancia, José María Frago Bravo.—El secretario (ilegible).

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

**TARIFAS**

	Ptas.
Suscripción anual .....	5.000
Suscripción semestral .....	2.700
Suscripción trimestral .....	1.500
Número suelto .....	35
Número suelto año en curso .....	40
Número suelto años anteriores .....	50

*Anuncios e inserciones:*

a) Por palabra .....	22
b) Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas .....	120
c) Por línea o fracción de línea en plana de 2 columnas .....	200
d) Por plana entera .....	20.000

**Todas las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del I.V.A. (Impuesto sobre el Valor Añadido): 6%**

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

**Boletín Oficial de Cantabria**