

Boletín Oficial de Cantabria

Año LIII

Jueves, 21 de diciembre de 1989. — Número 254

Página 3.399



SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria. — Expedientes números S-768/89, S-816/89, S-971/89, S-906/89, S-908/89, S-915/89 y convenios colectivos de «Inducasti, S. A. L.», «Aspla-Plásticos Españoles, Sociedad Anónima», «Electricidad BCM, S. L.» y «Servicios Veterinarios de Cantabria, S. A.» . 3.398

Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria. — Expedientes alta tensión números 92/89 y 104/89 3.421

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

1. Personal

Laredo. — Bases de convocatoria para una plaza de coordinador del cine municipal de Laredo y otra

plaza de coordinador de la Escuela Municipal de Música 3.422

3. Economía y presupuestos

Santoña. — Aprobar el expediente de modificación de créditos número 1/89 del presupuesto único . 3.423

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios Tribunales y Juzgados

Juzgado de lo Social Número Uno de Cantabria. — Expedientes números 312/85, 106/89, 661/88, 659/88 y 91/89 3.424

Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria. — Expedientes números 581/88, 299/89, 620/88, 532/89 y 332/89 3.427

Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria. — Expedientes números 377/89 y 731/89 . 3.428

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente S-768/89, seguido contra «Tsunami de Servicios, 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 «Tsunami de Servicios, S. A.», domiciliada en Lealtad, 13, 5.º izquierda, por infracción de Leyes sociales, se impone sanción de 100.000 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 «Tsunami de Servicios, S. A.», domiciliada últimamente en Lealtad, 13, 5.º izquierda, 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 14 de noviembre de 1989.—El secretario, Celso Sánchez González. 1.042

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente S-816/89, seguido contra «Tsunami de Servicios, 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 «Tsunami de Servicios, S. A.», domiciliada en Lealtad, 13, por infracción de Leyes sociales, se impone sanción de 150.000 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 «Tsunami de Servicios, 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 14 de noviembre de 1989.—El secretario, Celso Sánchez González. 1.041

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente S-971/89, seguido contra don Manuel Díez Ibáñez, 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 don Manuel Díez Ibáñez, domiciliado en residencia Santa Ana, bloque Norte, 2.º derecha, por infracción de Leyes sociales, se impone sanción de 51.000 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 don Manuel Díez Ibáñez, domiciliado últimamente en Laredo, 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 14 de noviembre de 1989.—El secretario, Celso Sánchez González. 1.037

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente S-906/89, seguido contra don Ricardo Jiménez Ibarguen, 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 don Ricardo Jiménez Ibarguen, domiciliado en Cisneros, 9, por infracción de Leyes sociales, se impone sanción de 50.100 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 don Ricardo Jiménez Ibarguen, domiciliado 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 14 de noviembre de 1989.—El secretario, Celso Sánchez González. 1.032

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente S-908/89, seguido contra don José Ruiz Rodríguez, 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 don José Ruiz Rodríguez, domiciliado en Adarzo, 161, 1.º D, por infracción de Leyes sociales, se impone sanción de 50.100 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 don José Ruiz Rodríguez, domiciliado 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 14 de noviembre de 1989.—El secretario, Celso Sánchez González. 1.033

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

En el expediente S-915/89, seguido contra don Pedro Ruiz Rivero, 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 don Pedro Ruiz Rivero, domiciliado en travesía Fernando VI, 2, por infracción de Leyes sociales, se impone sanción de 50.100 pesetas y se da plazo de quince días para presentación de recur-

so de alzada ante el ilustrísimo señor director general de Régimen Jurídico de la Seguridad Social».

Y para que sirva de notificación a don Pedro Ruiz Rivero, domiciliado 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 14 de noviembre de 1989.—El secretario, Celso Sánchez González.

1.036

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de la empresa «Inducasti, S. A. L.»

CAPITULO I - AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL.- El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales en la Empresa INDUCASTI, S.A.L., dentro de las más correctas y armoniosas relaciones de trabajo.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL.- Quedan sometidos a las disposiciones del presente Convenio todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que sea su categoría y función que realicen, con la exclusión del personal a que se refiere el art. 7º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 3º.- AMBITO TERRITORIAL.- Este Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo que la Empresa tiene en Laredo (Cantabria), Bº. La Pesquera s/n.

Artículo 4º.- AMBITO TEMPORAL.- La duración del presente Convenio será de UN AÑO, y entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 1989.

Artículo 5º.- DENUNCIA.- Este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma de manera automática, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 6º.- CONDICIONES PERSONALES MAS BENEFICIOSAS.- Los trabajadores que en la actualidad vengán disfrutando de condiciones económicas más favorables a las establecidas en el presente Convenio para su categoría profesional, mantendrán durante la vigencia del mismo tales condiciones a título personal.

CAPITULO II - RETRIBUCIONES

Artículo 7º.- SALARIOS Y SUELDOS.- Los Salarios y Sueldos Base para cada trabajador, serán los fijados para cada categoría profesional en la tabla de retribuciones que se presenta en el Anexo 1 de este Convenio. Dichos salarios y sueldos base, tendrán una revisión anual consistente en el incremento de UN PUNTO, si el Índice de Precios al Consumo en el mes de Junio se ha incrementado más del 3% y ese mismo Índice es superior al 5% al finalizar el año, bien entendido que en caso de no darse conjuntamente las dos condiciones se procederá a la regularización al final del año si se hubiera producido algún incremento como consecuencia de la aplicación de la revisión.

Artículo 8º.- PLUS CONVENIO.- Todos los trabajadores percibirán en concepto de Plus Convenio, la cantidad que para cada categoría profesional se señala en el Anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 9º.- ANTIGUEDAD.- Los trabajadores de la Empresa, sin excepción, recibirán los premios de antigüedad que a continuación se relacionan:

a) Quinquenios del 5% sobre el salario base de este Convenio, será computable para este concepto el tiempo permanecido en I.L.T. y el periodo de Servicio Militar o Civil sustitutorio.

b) 85 pesetas mensuales por cada año de servicio prestado a la Empresa en cualquier categoría.

Artículo 10º.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.- Los trabajadores que presten servicios en puestos declarados oficialmente como tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un complemento sobre un sueldo base del 20% si se da una de las tres circunstancias, el 25% si se dan dos conjuntamente u del 30% si se dan las tres.

Independientemente de esto, la Empresa tratará en lo posible de reducir estas circunstancias, mediante inversiones destinadas a tal fin.

Artículo 11º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad establecidas en la vigente Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica, se abonarán a razón de 30 días cada una de ellas sobre los salarios o sueldos bases de este Convenio más la antigüedad y el plus convenio.

Artículo 12º.- OTRAS GRATIFICACIONES.- Independientemente de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, la Empresa abonará las siguientes gratificaciones:

- Durante los meses de Octubre o Noviembre, se abonarán 15 días de salario base más antigüedad a los trabajadores con menos de 10 años de servicio en la Empresa, siendo esta gratificación de 30 días de los mismos conceptos para los trabajadores con más de 10 años de servicio en la Empresa.

- Asimismo se abonará en concepto de gratificación extraordinaria una cantidad variable a cada trabajador, que se determinará por la Dirección, a la vista de los resultados de la producción en el ejercicio anterior y que se abonará en función del número de horas trabajadas en dicho año por cada trabajador, excluidas las horas extraordinarias, sin que el valor de la hora trabajada pueda ser en ningún caso inferior al valor dado para el mismo concepto en el año anterior.

Artículo 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Solo se realizarán las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas o períodos punta de producción, ausencias, imprevistos, cambio de turnos u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa. La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, explicando las causas y en su caso la distribución por secciones.

La Dirección y el Comité de Empresa consideran positivo la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por el tiempo equivalente de descanso que marca la Ley, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Artículo 14º.- PLUS DE ASISTENCIA.- Los trabajadores percibirán en concepto de Plus de Asistencia, las cantidades que para su categoría profesional figuran en la tabla anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 15º.- AYUDA FAMILIAR.- Con independencia de la protección a la familia, que abona la Seguridad Social, la Empresa satisfará a cada trabajador que tenga hijos a su cargo una cantidad mensual que partiendo de 450 ptas. mensuales para el primer hijo, se irán incrementando en progresión aritmética a razón de 65 ptas. más por cada hijo.

Artículo 16º.- PRIMAS DE PRODUCCION Y PRODUCTIVIDAD.- El personal de fabricación que trabaje por el sistema de control de tiempos, percibirá mensualmente en concepto de prima de producción, las cantidades que para los distintos rendimientos se señalan en la tabla que figura en el anexo II de este Convenio.

Los encargados de cada sección de fabricación, percibirán la prima media alcanzada por los trabajadores de su sección multiplicada por el coeficiente 1,20. A este fin no se tendrá en cuenta la prima de los trabajadores que por cualquier motivo hubieren causado baja durante algún día del mes de que se trate.

Los trabajadores que aún prestando servicios en funciones de producción, no tengan su trabajo controlado, percibirán como prima de producción mensual, la media de las alcanzadas por la totalidad de los trabajadores de las distintas secciones para las que realice sus trabajos. Asimismo se excluirán para este cálculo los trabajadores que hubieren estado de baja durante el mes.

Cuando por necesidades de fabricación, un trabajador deba dejar de prestar su trabajo directo para realizar tareas indirectas, teniendo trabajo, previo informe del encargado que le hubiere destinado a tal fin, percibirá como prima de producción la media que venía alcanzando mientras trabajaba a directo.

El resto del personal de la Empresa que no realice su trabajo por el sistema de control de tiempos, percibirá en concepto de prima de producción, la cantidad que mensualmente se fije por la Dirección a la vista del informe del jefe de servicio correspondiente y en función de la valoración efectuada por el mismo sobre el trabajo realizado por cada uno y la disciplina, colaboración y celo profesional aportados.

En caso de que existiera reclamación alguna por parte de algún trabajador, el Comité de Empresa será informado por la Dirección de los motivos que hubieran podido originar dicha reclamación.

La Dirección y los Trabajadores, cada uno en la esfera de sus respectivas posibilidades, deben potenciar la racionalización de la organización productiva mejorando si cabe la tecnología, programar la producción y las mejoras de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene, así como cuantas medidas puedan contribuir a la mejora de las estructuras de la Empresa en orden a un aumento de la productividad y competitividad de la misma.

Artículo 16º Bis.- COMPLEMENTO EN I.L.T.- En caso de accidente laboral que requiera intervención quirúrgica, la Empresa complementará al trabajador accidentado hasta completar el 100% del salario medio de los tres últimos meses.

CAPITULO III - VIAJES Y DIETAS

Artículo 17º.- VIAJES Y DIETAS.- La dieta completa durante los tres primeros días se abonará a razón de 2.900 ptas. diarias, mientras que la media día será de 780 ptas. diarias.

Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comidas, sobrepasan estas cantidades, el exceso, previo conocimiento de la Dirección y con la debida justificación por parte del trabajador, será abonado por la Empresa.

El trabajador tendrá derecho a percibir la media dieta siempre que la llegada a la Empresa sea con posterioridad a las 14 horas, o la salida de la misma se realice antes de las 12 horas con destino al viaje programado.

CAPITULO IV - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18º.- Jornada Laboral.- La jornada Laboral de todo personal de la Empresa será de 1.808 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 19º.- Horarios.- Los horarios de trabajo, tanto del personal obrero como de los emleados serán los siguientes:

A.- Personal en jornada discontinua: De lunes a viernes de 8 h. a 13,30 h. y de 15 h. a 18 h.. las horas sobrantes de cada semana se emplearán para la recuperación de los puentes y jornada de verano que se establezca de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

B.- Personal en Jornada Continua: Los turnos de trabajo del personal en -- jornada continua serán los siguientes:

Lunes a Viernes de 6 a 14 h. del rpimer turno, de 14 a 22 el segundo y de 22 a 6 el tercero.

Artículo 20º.- Vacaciones.- Todo el personal de la Empresa disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales

La Dirección y el Comité de Empresa acordarán las fechas de disfrute de las vacaciones, que podrán ser colectivas en su totalidad o en parte, si bien se estipula en principios que el período oficial de vacaciones será el mes de Agosto.

Representando las vacaciones de un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán ser utilizadas para trabajar en otras Empresas, y serán proporcionales a los días realmente trabajados durante el año anterior a la fecha de su disfrute, computándose a estos efectos como días trabajados las ausencias por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador percibirá las retribuciones que le correspondan, cobrando la prima media de producción alcanzada en los tres últimos meses.

Artículo 21º.- Licencias Retribuidas.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

A.- Veinte días naturales en caso de matrimonio.

B.- Dos días naturales por ingreso hospitalario o enfermedad grave de padres, abuelos, hermanos y nietos; y cuatro días naturales por ingreso hospitalario o enfermedad grave de hijos o cónyuge, pudiendo repartirse en ocho medios días.

C.- Dos días laborales por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

D.- Dos días naturales por ingreso hospitalarios o enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.

e) Tres días naturales por fallecimiento de padres, abuelos, nietos o hermanos consanguíneos y 1 día por fallecimiento de tíos, sobrinos o primos cercanos.

f) Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos políticos, siete días naturales por fallecimiento de cónyuge y 5 días naturales por fallecimiento de hijo.

g) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda.

h) Tres días naturales en caso de separación matrimonial.

i) Un día por traslado de domicilio.

j) Cinco horas y media para renovación de D.N.I., Carnet de Conducir o Pasaporte.

k) Hasta un día como máximo para consulta médica en especialista, debiendo presentar el correspondiente justificante de imposibilidad de asistencia al trabajo durante ese tiempo. Asimismo, y con los mismos requisitos que para el especialista, habrá un cómputo anual de 17 horas para consultas al médico de cabecera.

l) Por el tiempo inexcusable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Quando conste de una forma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su remuneración económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que están legalmente establecidos.

Quando con motivo de los casos previstos en los apartados b), c), d), e), y f), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 75 y 249 Kms., 1 día.

- Desplazamiento entre 250 y 500 Kms., 2 días.

- Desplazamiento superior a 500 Kms., 3 días.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo también, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora con la misma finalidad.

En el caso d) en caso de intervención quirúrgica que requiera larga hospitalización, los días de licencia retribuida serán laborales.

Artículo 22º.- PERMISOS SIN RETRIBUCION.- Los trabajadores podrán disfrutar de permisos sin percibo de retribución en la forma y condiciones que a continuación se detallan:

Este permiso será como máximo de cuatro días por año natural trabajado, bien de forma continua o alterna.

El trabajador que desee disfrutar del referido permiso, deberá comunicarlo a la Dirección con una antelación mínima de tres días.

El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso reglado en este artículo será de tres.

También podrán disfrutarse, por acuerdo en cada caso concreto entre la Dirección y el trabajador, permisos sin retribución, por tiempo inferior a una jornada y sin necesidad de guardar en estos casos el plazo de preaviso antes señalado.

Artículo 23º.- EXCEDENCIAS.- 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 período máximo de cinco años y mínimo de dos, con el alcance de incompatibilidades y demás circunstancias que se establezcan en la Ordenanza Laboral, sin que en ningún caso pueda producirse tal situación en los contratos de duración determinada.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos dos años de trabajo desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes que de igual o similar categoría a la suya hubieran o se produjeran en la Empresa.

En caso de designación para cargo público representativo, o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el cargo o función.

CAPITULO V - CONTRATACION LABORAL, APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 24º.- CONTRATACION LABORAL.- Durante la vigencia de este Convenio, se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las Disposiciones Legales sobre la materia.

Artículo 25º.- FORMACION PROFESIONAL.- La empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional.

Los permisos para exámenes oficiales autorizados por la legislación, serán siempre retribuidos.

Artículo 26º REGULACION DE APRENDIZAJE.- Con independencia de lo previsto en el artículo 24 de este Convenio, el paso de los aprendices a la categoría de Oficial de 3ª se efectuará de acuerdo con las condiciones que se especifican en los artículos 27 y 28 siguientes.

Artículo 27º.- ASCENSO DEL APRENDIZ A LA CATEGORIA DE OFICIAL DE 3ª.- Al término del aprendizaje y para ascender a la categoría del Oficial de 3ª, será preceptivo que el aprendiz supere una prueba de aptitud ante un tribunal constituido de la siguiente manera:

Un presidente, que será necesariamente un Maestro o Jefe de Taller y que estará designado por la Dirección y el Comité de Empresa.

Un vocal, designado por la Dirección y otro designado por el Comité de Empresa.

Los aprendices que tuvieran aprobada totalmente la Formación Profesional de 1º grado, así como el curso de formación del P.P.O., ascenderán a la categoría de Oficial de 3ª al finalizar su contratación de aprendizaje sin necesidad de ser sometidos a un nuevo examen.

Artículo 28º.- INEXISTENCIA DE VACANTE.- El aprendiz declarado apto para el ascenso y que no pudiera ascender por no existir vacante, percibirá, mientras permanezca en esta situación, la retribución de Oficial de 3ª.

CAPITULO VI - GARANTIAS Y DERECHO SINDICALES

Artículo 29º.- RELACION CON LOS SINDICATOS.- La Dirección de la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa, no podrán sujeta el empleo de un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir su información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente afiliación a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica, pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 30º.- SECCIONES SINDICALES.- La representación del sindicato o central que posea en la Empresa una afiliación superior al 25% de la plantilla será ostentada por el delegado.

El delegado deberá ser necesariamente un miembro del Comité de Empresa.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior, deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la Empresa.

Artículo 31º.- DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL.- A petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales. La Empresa descontará en

nómina el importe de la cuota sindical que dichos trabajadores indiquen, que entregará al delegado de personal o al miembro del Comité de Empresa que se designe al efecto por la Central correspondiente.

Artículo 32º.- **COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA.**- Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante la Dirección la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante la Dirección la Autoridad Laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las obligaciones relativas a la higiene y seguridad en el trabajo y a Seguridad Social.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1º.- Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución económica de la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la misma, sobre su programa de producción y ventas de la misma, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

2.- Conocer el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos de interés para la Sociedad.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella

b) Planes de formación Profesional de la Dirección.

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

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo, en caso de que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la determinación de la relación de trabajo.

4º.- Ser informado de todas las sanciones que se impongan por la Empresa

5º.- 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 utilicen.

6º.- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes de materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones legales oportunas ante la Dirección y los Organos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del Trabajo de la Empresa, con los particulares previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar en la Gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el convenio colectivo.

e) Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en los párrafos anteriores anteriores en cuanto directa o indirecta tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que debe emitir el Comité de Empresa, a tenor de los competencias reconocidas en este artículo, deberán elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) de este artículo aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial de todas aquellas

materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado de las mismas. En todo caso, ningún documento entregado por la Dirección al Comité de Empresa, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para distintos fines de los motivados en entrega.

Los miembros del Comité y los Delegados del Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se disponga en el Convenio Colectivo, las siguientes garantías:

1.- Prioridad de permanencia en la Empresa, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2.- Apertura de expediente contradictorio en supuesto de sanciones por faltas graves o restantes Delegados del Personal.

3.- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

4.- Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección.

5.- Disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas cada

uno uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, para el ejercicio de su representaciones.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de l Comité de Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los Sindicatos, Institutos u otras entidades de formación. Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo para la asistencia de cursos de formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la Empresa con una antelación de al menos 48 horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes sindicales para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse mediante escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la de finalización de la gestión. Las ausencias que no reunan este requisito, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

Artículo 33º.- **ACUMULACION DE HORAS DE LICENCIA.**- Por acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa, podrán acumularse las horas de licencia de uno o varios de su componentes para asuntos sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa.

Artículo 34º.- **INCORPORACION AL TRABAJO EN PERMISOS DEL SERVICIO MILITAR.**- Los trabajadores en el Servicio Militar que tuvieran permiso igual o superior a siete días, podrán incorporarse al trabajo.

En el caso de permisos inferiores a dicho número de días, quedará a opción de la Dirección, la incorporación del trabajador a la Empresa, si lo solicita.

Artículo 35º.- **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**- En todo momento la Dirección dará cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Se establecerán las oportunas medidas para que todo el personal de la empresa sea reconocido al menos una vez al año obligatoriamente.

En los puestos de trabajo con mas riesgos, si los hubiere, de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará, al menos semestralmente.

El tiempo empleado en estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, no será retribuido.

Artículo 36º.- **PRENDAS DE TRABAJO MATERIAL DE PROTECCION.**- Al personal obrero se le dotará de dos buzos de trabajo al año, al personal empleado se le proporcionará la ropa adecuada a la función que realicen y con la periodicidad que en cada caso sea preciso. También se dotará al personal obrero de las prendas de protección personal que sean precisas por la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo. Será obligatorio el uso de la ropa de trabajo dentro de la Empresa y su uso prohibido fuera de la misma.

Artículo 37º.- **RECIBO DE FINIQUITO.**- Todo trabajador, al cesar en la Empresa, podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa, y en su defecto, a la del Sindicato a que esté afiliado.

CAPITULO VII- SERVICIOS SOCIALES

Artículo 38º.- **FONDO PARA AYUDA DE HIJOS DE TRABAJADORES.**- La Empresa mantendrá a su exclusivo cargo un fondo para ayuda de estudios a los hijos de los trabajadores, que se regirá por las siguientes normas:

a) El importe del Fondo no será inferior a las 500.000 pesetas.

b) Podrán solicitar la ayuda todos los trabajadores que tengan algún hijo cursado estudios de E.G.B. y B.U.P. o Formación Profesional.

c) Las solicitudes deberán ser presentadas en la Oficina de Personal de la Empresa y serán atendidas todas las que formulen mientras no se supere la cifra total de 500.000 pesetas. En caso de superarse la mencionada cifra, se atenderán asimismo todas las solicitudes pero de manera proporcional a la cifra asignada.

Artículo 39º.- **SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE.**- La Empresa contratará con la Compañía que en caso estime convenientes, una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes, por una cuantía de indemnización por trabajador de 500.000 pesetas en caso de muerte natural o invalidez permanente, 1.000.000 de pesetas en caso de muerte en accidente de circulación y 1.500.000 pesetas en caso de muerte en accidente de trabajo.

Artículo 40º.- **LEGISLACION COMPLEMENTARIA.**- En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en las Leyes y Normas laborales vigentes en el momento, siendo de aplicación, en caso de duda, lo determinado en la norma de rango superior.

TABLAS DE SALARIO Y PLUS CONVENIO

| <u>Categorías</u> | <u>Salario</u> | <u>Plus convenio por día trabajado</u> |
|--------------------------------|------------------|--|
| PERSONAL OBRERO | | |
| Aprendiz | 1.098 pts. día | — |
| Especialista | 2.057 pts. día | 308 |
| Oficial de 3ª | 2.072 pts. día | 335 |
| Oficial de 2ª | 2.121 pts. día | 362 |
| Oficial de 1ª | 2.168 pts. día | 394 |
| Preparador | 2.145 pts. día | 383 |
| Peón | 2.008 pts. día | 276 |
| PERSONAL SUBALTERNO | | |
| Almacenero | 63.287 pts. mes | 341 |
| Chofer de Camión | 65.701 pts. mes | 352 |
| PERSONAL TECNICO | | |
| Jefe de Taller | 82.710 pts. mes | 890 |
| Encargado | 67.500 pts. mes | 890 |
| Capataz de Especialista | 71.910 pts. mes | 395 |
| Delineante de 1ª | 73.260 pts. mes | 366 |
| Técnico Organización 1ª | 73.260 pts. mes | 366 |
| Técnico Organización 2ª | 68.580 pts. mes | 366 |
| Delineante Projectista | 77.010 pts. mes | 366 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| Jefe control de Gestión | 106.320 pts. mes | 530 |
| Jefe de 1ª | 89.250 pts. mes | 477 |
| Jefe de Exportación | 90.660 pts. mes | 428 |
| Oficial de 1ª | 75.420 pts. mes | 401 |
| Oficial de 2ª | 68.910 pts. mes | 367 |
| Aux. administrativo | | |

TABLA DE PRIMAS DE PRODUCCION

| <u>ACTIVIDAD</u> | <u>PESETAS POR HORA</u> |
|------------------|-------------------------|
| 100 | 9,14 |
| 105 | 23,32 |
| 110 | 47,50 |
| 115 | 64,82 |
| 120 | 78,03 |
| 125 | 93,24 |
| 130 | 110,45 |
| 135 | 124,66 |
| 140 | 136,10 |

745

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

VII convenio colectivo de la empresa «Aspla-Plásticos Españoles, S. A.»

CAPITULO I

Artículo 1º

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones sociolaborales entre la Empresa ASPLA-PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A., con domicilio social y centro de trabajo en Avda. Pablo Garnica, 20, de Torrelavega (Cantabria) y sus trabajadores.

Artículo 2º.- Ambito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, cualesquiera que sea su categoría profesional, funciones y sexo, excluyendo previa renuncia de los interesados, los comprendidos en el Artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.- Vigencia, Duración y Revisión

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Marzo de 1.989 y tendrá una duración de 2 años, concluyendo el 28 de Febrero de 1.991, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio Colectivo 15 días antes de finalizar la vigencia del mismo, siempre que la representación social presente a la económica, con 20 días de antelación al inicio de las negociaciones, la plataforma social correspondiente. Si este último plazo no se cumple, la parte económica tiene derecho a 20 días de estudio antes del inicio de las mismas.

1º/ Revisión salarial para el 1º año de vigencia

Se garantiza el IPC real -conjunto nacional- del año natural -Enero a Diciembre de 1989- más 2 puntos. En el caso que el IPC citado, según la fórmula descrita, superase el 7%, se incrementarán los salarios en la diferencia exacta que supere dicho 7%, con carácter retroactivo al 1-3-89, tomando como base los salarios al 28-2-89.

2º/ Incremento salarial para el 2º año de vigencia

Al 1-3-90 se incrementarán los conceptos salariales: Salario Convenio, Complemento de Antigüedad, Primas Directa e Indirecta y Prima en Pagas, Complemento Personal Individual, Plus Fuego Continuo en Fiestas, Plus Noche y Plus Asistencia en el porcentaje resultante de sumar al IPC real de 1989 -conjunto nacional- 1,1 puntos.

El Plus Fuego Continuo se incrementará en el mismo porcentaje señalado en el párrafo 1º, sobre la base de 16.000 Ptas.

Las horas extras normales y festivas se incrementarán en el porcentaje resultante de sumar al IPC real -conjunto nacional de 1989- 1 punto y dicho resultado se aumentará en 2 puntos más.

3º/ Revisión salarial para el 2º año de vigencia

Se garantiza el IPC -conjunto nacional- del año natural, Enero a Diciembre de 1990 más dos puntos.

De aplicar esta revisión, se efectuaría de manera que se aplicaría la diferencia exacta entre el porcentaje resultante del párrafo anterior y el porcentaje aplicado al 1-3-90 que señala el apartado 2º, párrafo 1º. Dicha diferencia, por tanto, tendría carácter retroactivo al 1-3-90 y sobre los salarios del 28-2-90.

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad

Este Convenio es un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efectos de ninguna clase, en el supuesto de que no fuese suscrito en su integridad, por ambas partes, en cuyo caso quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 5º.- Garantía Personal

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas reconocidas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

Artículo 6º.- Absorción y compensación

- a) Las condiciones que se pactan en este Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto de cualquier clase o cualquiera otra causa.
- b) En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

b) El trabajador conservará, durante el período a que se refiere el apartado a), independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

c) Si durante dicho período, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

Artículo 7º.- Preferencia de Normas.-

Las normas que regulan las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo. En lo no previsto, se estará a las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

CAPITULO II

Artículo 8º.- Condiciones de trabajo.

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo establecido en este Convenio y a la Legislación Vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º.- La exigencia de la actividad normal.

2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.

3º.- Fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5º.- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos, en una o varias secciones, que componen la fabricación, alguna otra hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora, deberán percibir un incremento que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto como mínimo, el 25% del salario base, cuyo porcentaje está comprendido en la Tabla Salarial del Anexo I de este Convenio.

6º.- a) La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

d) En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que excede de la actividad normal.

7º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de la fabricación, cambio de material, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

Se constituye una Comisión Mixta de Métodos y Tiempos con las siguientes funciones:

a) Recibir en los casos de implantación o modificación de métodos y tiempos la información previa que resulte exigible con arreglo a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes y al Convenio Colectivo.

b) Canalizar las reclamaciones sobre métodos y tiempos para su estudio.

c) Emitir su informe, previos los oportunos estudios y comprobaciones, acerca de las cuestiones que puedan serle sometidas a trámite de informe, o en los casos de reclamaciones.

d) Acordar la proposición de recomendaciones a la Dirección de la Empresa para la revisión de determinados aspectos del sistema, si así lo considerase necesario.

Composición:

La Comisión Mixta estará formada por un representante de cada Sindicato, con representación en el Comité de la Empresa, hasta un máximo de 4 miembros por los trabajadores; y por la Empresa el responsable de Racionalización, el Jefe de Personal y dos representantes de la Dirección de la misma.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, quedará sujeta a las mismas responsabilidades reguladas en el Art. 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

- 1º.- Notificar, por escrito, a la Comisión Mixta, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.
- 2º.- Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas, o de los nuevos sistemas de organización.
- 3º.- Recabar, finalizado el período de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la Comisión Mixta, quienes para su asesoramiento podrán recabar informe y comprobaciones del sistema del Departamento de Racionalización y de las Organizaciones Sindicales, y deberán emitirlo en el término de quince días.
- 4º.- En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la comisión Mixta, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control del trabajo e incentivos.
- 5º.- Exponer en los lugares de trabajo especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas aprobadas.
- 6º.- Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en la Empresa el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.
- 7º.- La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

a) Actividad normal: Es aquella que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde al índice 60 (sistema Bedeaux) ó 100 (sistema centesimal).

b) Actividad óptima: Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 80 (sistema Bedeaux) y 140 (sistema centesimal).

Artículo 9º.- Jornada Laboral

La Empresa seguirá con los sistemas de trabajo a turnos y a jornada normal que viene aplicando o establecerá los nuevos que crea necesario, siguiendo los trámites del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se ajustará a lo especificado a continuación:

Todos los trabajadores realizarán 40 horas semanales efectivas de trabajo, de lunes a sábado, como jornada máxima, que en cómputo anual supondrán 1.800 horas de trabajo efectivo para 1989 y 1.796 horas para 1990, de acuerdo con los siguientes cuadros horarios:

a) Personal a jornada normal.

| | <u>Lunes a Viernes</u> | <u>Sábados</u> |
|---------------|------------------------|--------------------|
| Mañanas | De 8 a 13 horas | De 8 a 10 h. 30 m. |
| Tardes | De 15 a 17 h. 30 m. | Descanso |

No obstante lo anterior, en aquellos Departamentos que la organización del trabajo así lo permita, se trabajarán las tardes de 15 a 18 horas, librando los sábados.

b) Personal a jornada continuada.

I) Trabajo a turno con descanso dominical.

| | <u>Lunes a Viernes</u> | <u>Sábados (1)</u> |
|----------------|------------------------|--------------------|
| 1º Turno | De 6 a 14 h. | Descanso |
| 2º Turno | De 14 a 22 h. | Descanso |
| 3º Turno | De 22 a 6 h. | Descanso |

II) Trabajo a dos turnos.

| | <u>Lunes a Viernes</u> | <u>Sábados (1)</u> |
|----------------|------------------------|--------------------|
| 1º Turno | De 6 a 14 h. | Descanso |
| 2º Turno | De 14 a 22 h. | Descanso |

III) Trabajo a un turno

| | <u>Lunes a viernes</u> | <u>Sabados (1)</u> |
|----------|------------------------|--------------------|
| 1º Turno | De 6 a 14 h. | Descanso |

(1) El sábado a todos los efectos se considerará como día ordinario de trabajo.

Como consecuencia de los cuadros horarios fijados en los apartados I), II) y III), se alcanzan 40 horas semanales efectivas, que arrojarán en cómputo anual 1.800 horas y 1.796 horas de trabajo efectivo para el primer y segundo año de vigencia respectivamente, manteniéndose el descanso de 15 minutos de bocado diario como tiempo de trabajo efectivo.

c) Personal a Fuego Continuo

1º/ Este personal seguirá con el sistema actual de trabajo hasta 31-12-89, como sigue:

Jornada continuada a tres turnos, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa de seis días de trabajo y dos de descanso. Con objeto de equiparar este sistema en cuanto a horas de trabajo, con el que se fija en el apartado b) de este artículo, se establece que estos trabajadores devengarán adicionalmente 4 horas y 11,5 minutos de descanso por cada seis días completos trabajados, teniendo en cuenta que su interrupción de jornada es de 15 minutos.

La compensación de este tiempo será convenida por acuerdo mutuo entre Empresa y Trabajador, entendiéndose que, caso de optar por la acumulación a sus períodos ordinarios de descanso, se ajustarán a los calendarios laborales establecidos por la Empresa al efecto.

Queda fijado el 25-12-89 como día de descanso del primer año de vigencia, para los 3 turnos que les toque trabajar ese día. Para el turno que le toque descansar ese día, se fijará otro día de descanso en Navidad, con el fin de equilibrar el número de horas de los cuatro turnos.

2º/ A partir de 1-1-90 el sistema de trabajo se aplicará como sigue:

Jornada Continuada a 3 turnos, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa de: 7 días de trabajo - 2 de descanso, 7 días de trabajo - 2 de descanso y 7 días de trabajo - 3 de descanso.

Y así sucesivamente elaborando las parrillas de descanso suplementario para hacer en cómputo anual la jornada pactada.

Queda fijado el 1-1-90 como día de descanso del primer año de vigencia, para los tres turnos que les toque trabajar ese día. Para el turno que le toque descansar ese día, se fijará otro día de descanso, con el fin de equilibrar el número de horas de los cuatro turnos.

En caso que el Comité de Empresa, con un mes de antelación al menos, de la fecha citada del cambio, solicite a la Dirección la anulación del mismo, siguiendo vigente el anterior del apartado 1º, éste continuará en vigor no cabiendo contra ello ningún tipo de reclamación, tanto individual como colectivamente.

d) Se acuerda expresamente que las horas de comienzo y fin de jornada que se han establecido, serán exigibles y controlables para cada trabajador, en su puesto de trabajo y realizando las funciones propias de su ocupación.

El tiempo de bocadillo se medirá desde que se deje hasta que se reemprenda la labor que se está realizando.

La puntualidad en el Fin de Jornada para un trabajador en máquina a turnos, podrá tener una tolerancia de 10 minutos, como máximo únicamente, cuando éste quede correctamente relevado.

Cualquier incumplimiento de lo que se expresa en este apartado, será considerado a todos los efectos como falta de puntualidad en el trabajo.

Los tiempos de interrupción de jornada continuada, serán retribuidos en todos sus conceptos, excepto el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo.

Artículo 10º .- Categorías profesionales y ascensos

Para los trabajadores afectados por el presente Convenio y en atención a las funciones que realizan o puedan realizar serán las siguientes:

- a) Técnicos.
- b) Empleados.
- c) Subalternos.
- d) Obreros.

a) Técnicos

Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías:

- I) Técnicos Titulados
 - 1. 1 Director Técnico.
 - 1. 2 Subdirector Técnico.
 - 1. 3 Técnico Jefe.
 - 1. 4 Técnico.
 - 1. 5 Perito o Ingeniero Técnico.
 - 1. 6 Graduado Social.
 - 1. 7 Ayudante Técnico Sanitario.
 - 1. 8 Profesor de E.G.B.
 - 1. 9 Ayudante Técnico.
 - 1.10 Maestro Industrial.

II) Técnicos no titulados:

- 2. 1 Contramaestre.
- 2. 2 Analista de Laboratorio.
- 2. 3 Encargado.
- 2. 4 Capataz
- 2. 5 Auxiliar de Laboratorio.
- 2. 6 Aspirante a Auxiliar de Laboratorio.

III) Oficina Técnica de Organización del Trabajo

- 3.1 Jefe de Sección de Organización de 1ª.
- 3.2 Jefe de Sección de Organización de 2ª.
- 3.3 Técnico de Organización de 1ª.
- 3.4 Técnico de Organización de 2ª.
- 3.5 Auxiliar de Organización.
- 3.6 Aspirante de Organización.

IV) Técnicos de Proceso de Datos.

- 4.1 Jefe de Proceso de Datos.
- 4.2 Analista.
- 4.3 Jefe de Explotación.
- 4.4 Programador de Ordenador.
- 4.5 Programador de Máquinas Auxiliares.
- 4.6 Operador de Ordenador.
- 4.7 Grabador-Perforador.

b) Empleados

Comprende los siguientes subgrupos y categorías:

1) Administrativos.

- 1.1 Jefe de 1ª.
- 1.2 Jefe de 2ª
- 1.3 Oficial de 1ª
- 1.4 Oficial de 2ª
- 1.5 Auxiliar
- 1.6 Aspirante

II) Técnicos de Oficinas

- 2.1 Delineante Projectista
- 2.2 Delineante
- 2.3 Calcador
- 2.4 Auxiliar Técnico de Oficina
- 2.5 Aspirante a Técnico de Oficina.

III) Personal de Ventas, Propaganda y/o Publicidad.

- 3. 1 Jefe
- 3. 2 Inspector
- 3. 3 Delegado
- 3. 4 Agente de Propaganda y/o Publicidad.
- 3. 5 Viajante
- 3. 6 Corredor en Plaza.

c) Subalternos:

Comprende las categorías siguientes:

- 1.- Almacenero.
 - 2.- Conserje.
 - 3.- Cobrador.
 - 4.- Capataz de Peones.
 - 5.- Listero.
 - 6.- Basculero Pesador.
 - 7.- Guarda Jurado.
 - 8.- Personal Sanitario no Titulado.
 - 9.- Guarda Vigilante.
 - 10.- Ordenanza.
 - 11.- Portero.
 - 12.- Diversos.
 - 13.- Limpiadora.
 - 14.- Mozo de Almacén.
 - 15.- Botones.
- d) Obreros:

Este grupo se subdivide en los subgrupos y dentro de ellos en las categorías siguientes:

1) Profesionales de Oficios Auxiliares.

- 1.1 Oficial de 1ª
- 1.2 Oficial de 2ª
- 1.3 Oficial de 3ª
- 1.4 Aprendiz.

2) Controladores de Calidad

- 2.1 Controladores de Calidad de 1ª
- 2.2 Controladores de Calidad de 2ª
- 2.3 Controladores de Calidad de 3ª

3) Profesionales de la Industria.

- 3.1 Profesionales de 1ª Especial
- 3.2 Profesionales de 1ª
- 3.3 Profesionales de 2ª
- 3.4 Ayudante Especialista.
- 3.5 Peón
- 3.6 Pinche.

Las categorías especificadas anteriormente, tienen carácter enunciativo, y no implican la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los apartados siguientes:

Grupo 1ª.- Técnicos

El ascenso de este personal se hará por libre designación de la Empresa entre los que posean el título correspondiente.

Grupo 2ª.- Empleados

Jefe de 1ª.- Libre designación de la Empresa con preferencia para el personal de la misma que reúna las condiciones exigidas en cada caso.

Jefe de 2ª.- Se establecen tres turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud entre Oficiales de 1ª.
- b) Concurso-Oposición entre Oficiales de 1ª.
- c) Libre designación de la Empresa entre Oficiales de 1ª.

Oficiales de 1ª.- Se establecen tres turnos:

- a) Antigüedad previa prueba de aptitud entre Oficiales de 2ª.
- b) Concurso-Oposición entre Oficiales de 2ª.
- c) Libre designación de la Empresa entre Oficiales de 2ª.

Oficiales de 2ª.- Se establecen tres turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud entre auxiliares.
- b) Concurso-Oposición entre Auxiliares.
- c) Libre designación de la Empresa.

Los Aspirantes Administrativos serán promovidos a Auxiliares al cumplir los 18 años de edad.

Grupo 3ª.- Obreros.

I) El personal de este Grupo, integrado en el Subgrupo de Profesionales de Oficios Auxiliares, se atenderá a las siguientes normas de ascensos:

- a) Las vacantes de Oficiales de 1ª y 2ª, se cubrirán mediante dos turnos alternos:

- 1.- Antigüedad rigurosa entre los Oficiales de 2ª y 3ª de la plantilla respectivamente y
- 2.- Por concurso de méritos entre Oficiales de 2ª y 3ª respectivamente.

II) El personal de este Grupo integrado por los Profesionales de la Industria y Controladores de Calidad, se atenderán a las siguientes normas de ascenso:

- a) Todas las vacantes que se tengan que cubrir, propias de categoría superior a Peón y hasta Profesionales de 1ª Industria Especial y Controladores de Calidad, se cubrirán con personal en plantilla de categoría inmediatamente inferior.
- b) Los Peones, fijos y eventuales, tendrán derecho a la categoría de Ayudante Especialista, al año de desempeñar con suficiente eficacia y capacidad, trabajos propios de esta última categoría.
- c) Los Ayudantes de Especialista, fijos y eventuales, tendrán derecho a la categoría de Profesional de 2ª Industria, transcurrido un año de desempeñar, con suficiente eficacia y capacidad, trabajos propios de dicha última categoría.

Se intentará acoplar a estos trabajadores en los puestos de trabajo que mejor se adapten a sus condiciones, con el fin de que su promoción profesional no se vea dificultada y alcance la categoría superior en el tiempo estipulado.

- d) Los Profesionales de 2ª ocuparán las vacantes de los de 1ª por riguroso orden de antigüedad en la Empresa.

e) Para las categorías inferiores a Profesionales, se reconoce el derecho a asimilación salarial de la categoría inmediatamente superior, aún cuando no se le reconozca ésta, cuando pasados 4 años no se le haya propuesto un cometido adecuado para el ascenso.

Este derecho se pierde automáticamente cuando el interesado renuncie a un puesto de categoría superior que se le proponga.

f) Los porcentajes del Grupo de Obreros en el subgrupo de Profesionales de la Industria, serán como mínimo en relación con el número total de los mismos que integren la plantilla:

Profesionales de 1ª, el 40%

Profesionales de 2ª, el 60%

Los cambios de categoría profesionales que se realicen, serán comunicados previamente al Comité de Empresa.

Ascensos:

Para la vigencia de este Convenio Colectivo se efectuarán los siguientes:

-Ascenderán 10 trabajadores de Profesional de Industria de 1ª a Profesional de Industria de 1ª Especial, a razón de cinco cada año de vigencia del Convenio.

-Ascenderán 10 trabajadores de Profesional de Industria 2ª a Profesional de Industria de 1ª, a razón de cinco cada año de vigencia del Convenio.

CAPITULO III

Artículo 11º

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará ateniéndose a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 12º.- Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad hasta tres, en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se origina perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 13º.- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2.- Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en el trabajo. Si implicase accidente para las personas o avería para las instalaciones, podrá ser considerado como muy grave.

10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares duante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11.- Los derivados de las causas previstas en los apartados 3) y 8) del artículo anterior.

12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad aunque sea de distinta naturaleza) dentro de los tres meses siguientes y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 14º.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4.- La condena por sentencia firme dictada por los Tribunales de Justicia, por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otro que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- 6.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo (salvo causa justificada).
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados.
- 9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- 12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13.- Las derivadas de los previstos en los apartados 3), 6) y 9) del artículo anterior.
- 14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 15.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Artículo 15º.- Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el texto refundido del Procedimiento Laboral y en los términos estipulados en este Convenio.

De toda sanción, salvo la Amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 16º.- Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a sesenta días; Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 17º.- Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para faltas leves a los 4 días; las graves a los 15 días, y las muy graves, a los 30 días, a partir de la fecha en que la dirección tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 18º

No se aplicarán sanciones que supongan multas económicas.

En el supuesto de propuesta de despido, ésta deberá comunicarse por escrito al trabajador y al Comité de Empresa, pudiendo éste último, si lo considera oportuno, emitir un informe para el conocimiento de la Autoridad laboral.

En el caso de despido improcedente dictado por los Organismos Oficiales competentes, la Empresa, en el supuesto de no aceptar el reingreso del trabajador, concederá:

a) A los trabajadores afectados mayores de 45 años o familia numerosa, el 40% del incremento sobre la indemnización fijada por los Organismos competentes.

b) El resto de los casos el 30% de incremento sobre la indemnización fijada por los citados organismos.

c) Entendiendo ambas partes que las cantidades fijadas por los organismos competentes giran en torno a los 45 días por año, que como indemnización por despido improcedente establece el Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que por disposición legal fuesen modificados los días de indemnización antes mencionados, el cálculo de estos porcentajes se haría siempre sobre los 45 días que ahora se acuerdan, salvo que la modificación supere la indemnización prevista en este artículo, en cuyo caso quedaría absorbida.

d) El contenido de estos apartados afecta a los trabajadores fijos de plantilla exclusivamente.

Artículo 19º.- Seguridad e Higiene

El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto por: Un representante de cada sindicato con representación en el Comité de Empresa, hasta un máximo de 4 miembros, por los trabajadores; el responsable de los Servicios Sanitarios; el Jefe de Seguridad y dos representantes de la Dirección de la Empresa.

- 1.- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de medidas necesarias para evitar la repetición de dicho daño.
- 2.- Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
- 3.- El comité de Seguridad e Higiene podrá determinar en qué casos se debe efectuar un reconocimiento médico extraordinario o requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.
- 4.- En cualquier caso, el reconocimiento médico anual, será obligatorio para todos los trabajadores, entregándose el resultado a los interesados.
- 5.- Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiéndose en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.
- 6.- Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:
 - 1º.- Su generación.
 - 2º.- Su emisión.
 - 3º.- Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.
- 7.- En toda la ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los preceptivos valores límites umbral.
- 8.- La Empresa, aparte de su atención médica normal, mantendrá un servicio permanente de primeros auxilios, por personal de Fábrica debidamente formado, cuya selección se hará entre el personal voluntario, el cual ejercerá sus funciones con carácter simultáneo a su trabajo.

Artículo 20º.- Vacaciones

Para el primer año de vigencia los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones, computando como tal solamente una fiesta (para todo el personal salvo el de Fuego Continuo que las tiene compensadas en su jornada), más los días señalados a seguido:

- 1.- 8 Horas el 24-12-89 y 8 horas el 31-12-89.
- 2.- Para el personal de Jornada Partida y el de Turnos las fechas citadas anteriormente, al caer en domingo en 1989, se trasladarán a otras fechas fijadas de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.
En todos los casos se respetará siempre el cómputo anual de 1.800 horas en el primer año de vigencia.
- 3.- De los 30 días señalados en el párrafo primero, 28 serán disfrutados ininterrumpidamente o bien por semanas completas.

- 4.- Los días restantes, se disfrutarán por el trabajador a su libre elección.

Para el segundo año de vigencia se convertirán los días naturales en laborables, de tal manera que se realicen 1.796 horas por todos los sistemas de trabajo.

El trabajador aparte del período de vacaciones, podrá disfrutar de hasta 4 días de permiso no retribuido, de acuerdo con las condiciones siguientes:

- a) De estos días de permiso, solamente una vez se podrán coger dos seguidos, o antes y después de sábados, domingos y festivos.
- b) A los trabajadores de "Fuego Continuo" se les considerará como días festivos, aquellos que les corresponda descanso.
- c) El trabajador deberá comunicar a la Empresa con tres días de antelación al menos, exceptuando los casos urgentes, el disfrute de estos días de permiso.
- d) La Empresa concederá estos días de permiso siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de las plantillas de cada uno de los servicios para un mismo día.
- e) En el supuesto anterior, la Empresa concederá citado 15%, dando preferencia a las peticiones recibidas por orden de presentación.
- f) El disfrute de los días de permiso no retribuidos, no afectará al Plus de Asistencia.
- g) Así mismo, el disfrute de los días de permiso no retribuido, no llevará aparejado el descuento correspondiente del descanso semanal complementario.
- h) Estos cuatro días se podrán fraccionar en mitades, para acompañar al cónyuge e hijos a consultas médicas, aportando el justificante oportuno.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento personal de antigüedad.
- Promedio de primas en jornada normal de los tres meses anteriores.
- Para el personal enfermo o accidentado, se tomará el promedio de prima obtenida en los días trabajados en los 3 meses anteriores. Si estos fueran inferiores a 30 días, se le aplicará la prima correspondiente a una actividad de 80 puntos Bedaux.

Además y para el segundo año de vigencia del Convenio, se percibirá en el período de los 30 días de vacaciones:

- Para el personal de Fuego Continuo: 4.500 Ptas.
- Para el personal de 3 Turnos: 1.150 Ptas.

El disfrute de las vacaciones por los trabajadores se hará con carácter preferente en los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y será rotativo anualmente para aquellos trabajadores que coincidan en la petición de las mismas fechas, perteneciendo a la misma sección y siendo imprescindible la presencia de alguno de ellos en su puesto de trabajo.

Si por necesidades del servicio, un trabajador se viese obligado a trasladar sus vacaciones fuera del período de Julio, Agosto o Septiembre, a los meses de Octubre, Noviembre o Diciembre, disfrutará de un día más de vacaciones, además de no computarse como tal ninguna fiesta, el primer año de vigencia del Convenio.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de ingreso y el 31 de Diciembre.

El derecho al disfrute del período de vacaciones caduca anualmente en todos los casos, no pudiendo acumularse de un año a otro.

Aquellos trabajadores que por encontrarse en situación de ILT, no tengan la posibilidad de solicitar las vacaciones dentro del año de vigencia del Convenio, se les permitirá disfrutar las mismas de acuerdo con el tiempo efectivo de trabajo realizado en dicho año natural.

Si el tiempo efectivo de trabajo ha sido superior a 6 meses, disfrutará las vacaciones en su integridad. Si el trabajo efectivo es inferior a 6 meses, disfrutará las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no hayan podido disfrutar sus vacaciones dentro del año natural del Convenio (1 de Marzo a 28 de Febrero), podrán disfrutarlas en el año siguiente.

Todo el personal de la Empresa podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

CAPITULO IV

Artículo 21º.- Permisos retribuidos

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

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
 - b) Por nacimiento de hijos: 2 días laborables más uno no retribuido.
 - c) Por fallecimiento de cónyuge e hijos: 5 días naturales.
 - d) Por fallecimiento de padres: 3 días naturales; por fallecimiento de hermanos: 2 días naturales; por fallecimiento de padres, hermanos e hijos, políticos: 2 días naturales.
 - e) Por fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días naturales y por fallecimiento de abuelos políticos: 2 días naturales.
 - f) Por intervención quirúrgica grave de cónyuge e hijos: 3 días naturales. Por padres y hermanos propios y políticos: 2 días naturales y por nietos, abuelos e hijos políticos: 2 días naturales.
- Se entiende por intervención quirúrgica grave toda la que precise anestesia total o la que precisándola, debido a circunstancias especiales no se le pueda aplicar.
- g) Por enfermedad grave, siempre que no sea simultánea a lo previsto en el apartado f) de cónyuge e hijos: 3 días naturales. Por padres y hermanos propio y políticos: 2 días naturales, por nietos, abuelos e hijos políticos: 1 día natural.
 - h) En aquellos otros procesos que conlleven hospitalización superior a 48 horas, por enfermedad o intervención quirúrgica, no comprendidos en los apartados f) y g), para cónyuge, padres e hijos: un día natural.

i) Por asistencia a consulta de médicos especialistas, previamente indicado por el médico de cabecera: 1 día natural.

j) Por el tiempo necesario dentro de su jornada laboral para asistencia a consulta médica o curas en C. de la Seguridad Social, abonando la Empresa el tiempo empleado en las mismas, previa presentación del correspondiente justificante, en el que deberá constar en todo caso la hora de salida del Consultorio.

La Empresa no abonará este tiempo, en el supuesto de no cumplir este requisito.

k) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.

l) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día.

m) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según la Legislación Vigente.

n) Para exámenes de acuerdo en lo previsto en las disposiciones legales en vigor.

o) Por exámenes para el Carnet de Conducir: 1 día, presentando el correspondiente justificante y solamente la 1ª vez.

Se tendrá derecho a la licencia en todos los casos descritos anteriormente, aún cuando se repitan en una misma persona y año, salvo que se trate del mismo proceso, accidente o enfermedad.

En los casos de desplazamiento fuera de los límites provinciales por las causas incluidas en este artículo, se amplían en dos días naturales los permisos previstos.

La retribución a asignar al trabajador por día de permiso retribuido, será la que en el presente Convenio se asigne a la categoría correspondiente en el Anexo 1, más el complemento personal de antigüedad.

Artículo 22º.- Licencia sin sueldo

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de 10 días, los trabajadores fijos que lleven al servicio de la Empresa más de doce meses.

En todo caso la concesión de la licencia aludida será potestativa por parte de la Empresa y siempre quedando suspendidas las relaciones laborales por citado período.

Artículo 23º.- Excedencias

1º.- Los trabajadores que tengan como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho como máximo a una excedencia de seis meses. Aquellos otros que tengan cinco o más años de antigüedad, será de cinco años como máximo.

Para acogerse a otra excedencia, deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la Empresa.

Se establece que las peticiones en relación con este artículo serán resueltas por la Empresa y el interesado en un plazo máximo de un mes.

En las excedencias por cargos políticos o sindicales, el trabajador no necesitará los dos años de antigüedad para solicitarlo.

2º.- Cuando un productor no acuda al trabajo, teniendo como motivo la detención o cumplimiento de condena derivada de

infracción al Código de Circulación, se le admite el derecho de disfrutar de excedencia por el tiempo necesario, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) El trabajador deberá tener el permiso de conducir en regla, correspondiente como mínimo a la categoría del vehículo que lleve en el momento de producirse el hecho causante.
- b) El trabajador en el plazo máximo de 10 días de su puesta en libertad desde la fecha de terminación de la detención o condena, deberá personarse en el Departamento de Personal de la Empresa, con el fin de que por éste, se proceda a la readmisión de inmediato.

La inasistencia al trabajo por detención o prisión preventiva, se considerará en situación de excedencia hasta la puesta en libertad del trabajador, y su reincorporación al puesto de trabajo la tendrá que realizar en el plazo máximo de 10 días, presentándose en el Departamento de Personal de la Empresa, con el fin de que por éste se proceda a la readmisión de inmediato.

Todo ello sin perjuicio de las facultades disciplinarias de la Empresa, contenidas en el Apartado 4 del Art. 14.

- c) En el supuesto de cumplir con los apartados a) y b) el trabajador se reincorporará con igual categoría y antigüedad al mismo puesto de trabajo que tuviera antes de producirse el hecho causante.

Artículo 24º.- Fiestas

Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar como jornada de descanso, abonable y no recuperable, los días festivos que se establezcan en el calendario laboral publicado por el Ministerio de Trabajo, más una fiesta provincial y otra local, sin perjuicio de lo que para el personal de Fuego Continuo, se regula al efecto en el apartado c), del Art. 9º del presente Convenio.

CAPITULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 25º.- Jubilaciones

Se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre esta materia y a lo pactado en el presente Convenio.

A los trabajadores incursos en este artículo se les abonará una cantidad alzada, como premio por jubilación, igual a un número de mensualidades de la tabla de abajo, y sobre el salario real que debiera cobrar el trabajador en el momento de la misma, siempre y cuando esta jubilación se produzca entre el mínimo de edad establecido en cada momento y un máximo de 65 años.

Si se produjese la jubilación con una edad superior a la señalada anteriormente, se perderá el derecho al premio que se cita.

| <u>Edad de la Jubilación</u> | <u>Nº Mensualidades</u> |
|------------------------------|-------------------------|
| A los 60 años | 3 |
| A los 61 " | 2,8 |
| A los 62 " | 2,6 |
| A los 63 " | 2,4 |
| A los 64 " | 2,2 |
| A los 65 " | 2 |

Artículo 26º.- Enfermedad, accidente e incapacidad parcial o total.

Para el personal que se halle en situación de ILT derivada de accidente laboral, se estará a lo siguiente:

En el supuesto de que con el 75% de la Base Reguladora, no alcanzase el trabajador el salario Convenio más la media de la prima obtenida en el mes natural anterior y antigüedad, en su caso, se le abonará, mientras persista esta situación, la diferencia hasta alcanzar el 100% de los conceptos citados. Esta cantidad será el 50% con cargo a la Empresa y el otro 50% con cargo al Fondo de Ayuda Social.

Lo anteriormente expuesto, solamente afectará a los trabajadores que estén afiliados al Fondo de Ayuda Social.

La Empresa seguirá aportando la participación económica actual para el Fondo de Ayuda Social para los casos de enfermedad o accidente.

Cuando un trabajador por accidente laboral o enfermedad profesional se encuentre con incapacidad permanente parcial o total, la Empresa le proporcionará un trabajo siempre que se produzca una vacante y el interesado reuna las condiciones de idoneidad necesaria para desempeñar dicho puesto con eficacia.

Cuando no sea posible la reincorporación al trabajo, la Empresa, previa comunicación al Comité, abonará al trabajador afectado el cuádruplo de la base reguladora que haya servido para el cálculo de la prestación económica mensual que le corresponda.

En la primera baja del año por Enfermedad Común o Accidente No Laboral, la Empresa abonará los 3 primeros días, a razón del 50% de la Base Reguladora que sirva de cálculo para la prestación económica de ILT por tal concepto.

Artículo 27º.- Nuevos puestos de trabajo y ampliación de plantilla.

En idénticas condiciones de idoneidad para el desempeño del puesto a cubrir, la contratación de nuevos trabajadores en la Empresa se ajustará al siguiente orden:

- a) Todos los trabajadores de esta Empresa que hayan sido despedidos por regulación de empleo.
- b) Hijos de productores que estén inscritos en la Oficina de Empleo y hasta un máximo de 2 hijos por trabajador.
- c) Los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo.
- d) Los incluidos en los apartados a) y b) se ajustarán al orden siguiente:

- 1º.- Familia numerosa por orden de grado.
- 2º.- Por antigüedad.

Lo dispuesto en este artículo, salvo lo incluido en el apartado a) afectará a los puestos a cubrir, hasta la categoría de Profesionales de la Industria de 1º Especial inclusive.

Artículo 28º.- Ayudas Sociales

1º.- Préstamos Ayuda Vivienda

Se mantendrá el préstamo de ayuda a vivienda con el mismo Fondo del convenio anterior.

Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de los mismos, concediéndose dichos préstamos por orden de presentación de solicitudes.

Se fija la cantidad de 250.000,- Ptas. para cada petición de acuerdo con las condiciones establecidas en el Reglamento que lo regula.

2º.- Ayuda Subnormales.

Se crea un fondo para subvencionar esta ayuda, al cual la Empresa aportará 36.000,- Ptas. para cada caso. Esta aportación tendrá carácter anual.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido entre la Dirección y el Comité de Empresa en los estatutos correspondientes.

3º.- Ayuda Escolar.

El importe de este concepto queda incorporado a la Tabla Salarial del Anexo I.

Artículo 29º.- Prendas de Trabajo

La Empresa dotará a su personal del grupo obrero, subalterno y técnico, de dos prendas de trabajo en el primer año y posteriormente dos anuales. Tales prendas serán de las características que a su criterio mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar.

La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo fin serán propiedad de la Empresa.

CAPITULO VI

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 30º.- Garantías Sindicales

1º.- La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa como representantes de los trabajadores, 30 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales, salvo los meses en que precisen asistir a congresos, conferencias, cursillos, seminarios de formación sindical o reuniones extraordinarias, en cuyos casos el número de horas se elevará a 40 mensuales, sin computar a este efecto las que ya tengan gastadas en el seno de la Empresa.

2º.- No se incluirá en el cómputo de horas sindicales el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.

3º.- El Comité de Empresa dispondrá de tabloneros de anuncios para el normal desarrollo de su función. De la información que se pretenda publicar, se dará conocimiento previamente a la Empresa.

4º.- La Empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todos aquellos afiliados a las distintas centrales sindicales que voluntariamente así lo determinen, haciendo entrega del importe de las mismas al Secretario de Administración acreditado de cada central sindical.

5º.- La Empresa concederá al Comité un local y utensilios suficientes con los que poder ejercer sus actividades.

Las reuniones del Comité deberán comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de 72 horas, salvo en aquellos casos en los que concurran circunstancias que razonablemente impidan el cumplimiento de este preaviso.

6º.- Los Sindicatos presentes en el Comité de Empresa, podrán insertar en los Tabloneros de Anuncios comunicados, previa autorización de la Dirección de la Empresa.

7º.- En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en especial a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO VII CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 31º.- Retribuciones

Según lo establecido en la Tabla Salarial del Anexo I, el Salario Convenio comprende: El Salario Base, que establecía la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, así como el 25% que como mínimo corresponde a un trabajador normal y laborioso en su trabajo, que establecía igualmente el Art. 73 de dicha Ordenanza Laboral.

Artículo 32º.- Nóminas y Anticipos

Nómina.- Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

a) Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pago de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.

b) Deberá hacerse efectiva entre los días 5 y 7 del mes siguiente al que la misma corresponda.

c) El día 22 de cada mes la Empresa abonará un anticipo de 30.000,- Ptas. por trabajador correspondiente a los salarios devengados durante el mes en curso, el cual se deducirá en la liquidación indicada en el apartado a).

Anticipos.- La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor y con una antelación de 48 horas.

Artículo 33º.- Antigüedad

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, según la tabla del Anexo nº 2. No se tendrá en cuenta el período de aprendizaje ni el tiempo que el productor haya sido pinche, botones o aspirante administrativo.

Artículo 34º.- Complemento de Nocturnidad

Todos aquellos trabajadores cuya jornada comienza a partir de las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán la cantidad de 591,22 Ptas. por noche trabajada. Este complemento se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas en dichas circunstancias.

Se garantiza la percepción de este complemento durante los cinco días de relevo, cuando el trabajador haya comenzado el turno de noche, trabajando una noche completa y sea cambiado de turno por necesidades organizativas de la Empresa.

Artículo 35º.- Plus de Fuego Continuo

Para los trabajadores que tienen su régimen de trabajo a "Fuego Continuo" según se prevé en el apartado c), del artículo 2 de este Convenio, se establece un complemento de 15.000 Ptas. fijas por mes, en concepto de Plus de Fuego Continuo y 4.238 Ptas. por día festivo no domingo trabajado.

En las cuantías antes indicadas, se entiende expresamente incluido el Plus de Nocturnidad.

Apartado a).- Los trabajadores que sean incluidos en el sistema de Fuego Continuo tendrán garantizado el complemento económico de esta modalidad de trabajo, correspondiente a un mes aunque no complete dicho período trabajando en estas condiciones.

Apartado b).- Así mismo, el trabajador que regularmente trabaje en régimen de Fuego Continuo y sea desplazado temporal o definitivamente, cobrará el Plus de Fuego Continuo hasta un mes posterior a la fecha en que dejó de trabajar en dicho régimen.

Se entiende que un trabajador está en régimen de Fuego Continuo, cuando haya completado un ciclo de cuatro cambios de turno.

Artículo 36º.- Plus de Asistencia

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo de 1.802,- Ptas. mensuales para cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

Para acreditar el derecho a la percepción de este Plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes, con la única excepción de las ausencias por causas no recogidas dentro de la definición de absentismo laboral.

En consecuencia, la garantía del plus quedará establecida con arreglo a la siguiente escala:

Cuantía del Plus a cobrar

| | |
|---|---------------|
| 0 Faltas en el mes | 1.802,- Ptas. |
| 1 Falta computable para absentismo en el mes | 1.352,- Ptas. |
| 2 Faltas computables para absentismo en el mes .. | 901,- Ptas. |
| 3 Faltas computables para absentismo en el mes .. | 0 |

A efectos de este artículo, se consideran faltas no computables para absentismo las motivadas por las causas siguientes:

- Vacaciones (de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 de este Convenio).
- Permisos retribuidos (de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 de este Convenio).
- Permisos no retribuidos (de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de este Convenio).

Se entiende por falta al trabajo a efectos del presente artículo, la ausencia al mismo en jornada completa.

Igualmente las ausencias parciales, se computarán en suma durante el mes correspondiente, considerando que cada 8 horas completan una falta.

Al resto de horas se le aplicará la parte proporcional del tramo a que correspondan.

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese de un trabajador se incluirá la parte proporcional del plus correspondiente a los días trabajados.

Artículo 37º.- Absentismo

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier productor que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la Fábrica cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad.
- Accidente.
- Faltas sin justificar.
- Consultas médicas.

Si en mérito de la reducción de absentismo éste queda por debajo del 4,40 % mensual para todo el colectivo, se establece un premio a repartir entre todos los trabajadores con derecho al mismo, de acuerdo con las siguientes normas:

Reducción del índice general de absentismo:

| | |
|---------------|----------------|
| al 4,3% | 96.300,- Ptas. |
|---------------|----------------|

A dicha cantidad se adicionarán 14.583,- Ptas. más, en concepto de compensación Cuotas-Economato.

Sobre este importe se irán aumentando 26.750,- Ptas. por cada décima que se logre de reducción de absentismo.

Sólo tendrán derecho a percibir este premio, aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 4,39%. No obstante, la Comisión con la Dirección podrán en casos excepcionales incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incurso en situaciones especiales de inclusión.

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma individual por semestres.

Se creará una comisión de vigilancia formada por cuatro miembros del Comité de Empresa, para revisar los índices que se publiquen en el tablón de anuncios cada mes, así como de velar por la reducción del absentismo.

Artículo 38º.- Incentivo a la Producción

Se establece como precio del punto para el cálculo del incentivo correspondiente a actividades superiores a 60 puntos en el sistema Bedaux, la cantidad de 4,493 Ptas. punto.

Artículo 39º.- Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad

En caso de determinarse la existencia de tales, este plus se abonará de acuerdo con lo que a tales efectos regula la Ordenanza Laboral o disposiciones legales vigentes.

Artículo 40º.- Pluses de distancia y compensación de incrementos de tarifa de transportes urbanos.

Ambos pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

Artículo 41º.- Horas Extraordinarias

A todos los efectos ambas partes convienen que para todos los casos extraordinarios que por necesidades del servicio hubieran de trabajarse más horas de las normales, se establece como precio fijo para cada una de estas horas y por la vigencia de este Convenio, el importe por categorías que se indica en el Anexo nº 3.

Con relación a la diferencia que pueda haber en el valor de las horas extraordinarias del Anexo 3, con respecto al cálculo que establece el artículo 35º del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes manifiestan que está debidamente compensada por las mejoras y demás condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo, por lo que declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al cálculo y valoración de citadas horas extraordinarias, ni individual ni colectivamente.

Artículo 42º.- Pagas Extraordinarias

Las gratificaciones de Beneficios, Verano y Navidad, se abonarán a razón de 30 días naturales cada una, del salario Convenio y complemento personal de antigüedad.

Además, se abonará una cantidad en concepto de Plus de Asistencia, de igual cantidad que un mes ordinario en cada una de las tres pagas (1.802,- Ptas.).

Igualmente, se abonará la cantidad de 4.454,- Ptas. en cada una de las tres pagas extras, en concepto de "Complemento de Primas en Pagas", para las categorías: desde Oficial de 1º de Oficios Auxiliares hacia abajo (hasta Peón).

Sin perjuicio de que ambos conceptos (Complemento de Primas en Pagas y Plus de Asistencia) sean incrementados para el 2º año de vigencia del Convenio en el mismo porcentaje que los salarios, el Complemento de Primas en Pagas será aumentado en 2.000,- Ptas. por cada paga.

Estas pagas se abonarán los días 15 de Abril, Julio y Diciembre.

La paga de Beneficios se abonará y corresponderá a Ejercicios vencidos.

Para el personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonará mencionada gratificación, prorrateando el importe en razón al tiempo de servicio. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo cierto o por obra o servicio determinado.

Artículo 43º.- Complemento personal individual y prima indirecta

Tanto el complemento personal individual como la Prima Indirecta, se verán incrementados en un 7% de los valores vigentes, a la entrada en vigor del presente Convenio.

**CAPITULO VIII
DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 44º.- Comisión Paritaria

A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación del presente Convenio. Estará compuesta por 4 miembros de la Parte Social y 4 de la Parte Económica.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de una semana.

Sociales

Económica

Titulares

Titulares

- D. Roberto Glez. Pereda
- D. Miguel A. Ruiz Peña
- D. Agustín García Páramo

- D. Fidel López Mediavilla
- D. José Antonio Oliva Gutiérrez
- D. José Mº Roncal Berrueto

Suplentes

Suplentes

- D. Carlos Martín Mancebo
- D. José Luis Fdez. Canal
- D. Michel A. Ruiz Obregón

- D. Antonio Manuel Sarabia Gómez
- D. José Manuel Gutiérrez Barrera
- D. Luis Hoyos Perote

802

ANEXO Nº 1/1

TABLA SALARIAL

| <u>Categorías Profesionales</u> | <u>Salario Convenio</u> |
|---------------------------------|-------------------------|
| Director Técnico | 183.303,- |
| Subdirector Técnico | 166.167,- |
| Técnico Jefe | 149.090,- |
| Médico | 149.428,- |
| Técnico Superior | 149.428,- |
| Técnico | 132.521,- |
| Economista | 132.521,- |
| Ingeniero Técnico | 114.991,- |
| Técnico Medio | 114.991,- |
| Graduado Social | 93.583,- |
| A.T.S. | 87.241,- |
| Profesor de E.G.B. | 87.241,- |
| Ayudante Técnico | 106.450,- |
| Maestro Industrial | 87.180,- |
| Contramaestre | 97.911,- |
| Analista Laboratorio | 84.170,- |
| Encargado | 87.240,- |
| Capataz | 86.572,- |
| Auxiliar de Laboratorio | 76.926,- |
| Aspirante Aux. de Laboratorio | 52.635,- |
| Jefe Organización 1ª | 119.256,- |
| Jefe Organización 2ª | 106.390,- |
| Técnico Organización 1ª | 97.911,- |
| Técnico Organización 2ª | 89.375,- |
| Auxiliar Organización | 81.054,- |
| Aspirante Auxiliar Organización | 52.635,- |
| Jefe de Proceso de Datos | 149.150,- |
| Jefe de Informática | 119.196,- |
| Analista | 114.991,- |
| Jefe de Explotación | 114.931,- |
| Program. Ordenadores | 97.911,- |

ANEXO Nº 1/2

| <u>Categoría Profesional</u> | <u>Salario Convenio</u> | <u>Categoría Profesional</u> | <u>Importe Trienio</u> | <u>Importe Quinquenio</u> |
|--------------------------------|-------------------------|------------------------------|------------------------|---------------------------|
| Program. Maq. Aux. | 89.315,- | Técnico Superior | 3.321,31 | 6.642,62 |
| Operador Ordenador | 89.315,- | Técnico | 2.934,87 | 5.869,74 |
| Jefe 1º Administrativo | 119.256,- | Economista | 2.934,87 | 5.869,74 |
| Jefe de Personal | 119.256,- | Ingeniero Técnico | 2.552,53 | 5.105,06 |
| Jefe de Intervención | 119.256,- | Técnico Medio | 2.552,53 | 5.105,06 |
| Jefe 2º Administrativo | 106.450,- | Graduado Social | 2.071,81 | 4.143,62 |
| Jefe Personal Adjunto | 106.450,- | Ayudante Técnico Sanitario | 1.927,40 | 3.854,80 |
| Oficial 1º Administrativo | 97.911,- | Profesor de E.G.B. | 1.927,40 | 3.854,80 |
| Oficial 2º Administrativo | 89.375,- | Ayudante Técnico | 2.360,48 | 4.720,96 |
| Auxiliar Administrativo | 81.054,- | Maestro Industrial | 1.927,40 | 3.854,80 |
| Aspirante Administrativo | 52.635,- | Contra maestre | 2.167,99 | 4.335,98 |
| Delineante Projectista | 97.851,- | Analista de Laboratorio | 1.831,85 | 3.663,70 |
| Delineante | 89.375,- | Encargado | 1.927,40 | 3.854,80 |
| Calcedor | 87.180,- | Capataz | 1.879,33 | 3.758,66 |
| Auxiliar Técnico Oficina | 80.994,- | Auxiliar de Laboratorio | 1.638,43 | 3.276,86 |
| Aspirante Técnico Oficina | 52.635,- | Jefe Sec. Organización 1º | 2.648,79 | 5.297,58 |
| Jefe de Ventas, Prop. y Publ. | 119.196,- | Jefe Sec. Organización 2º | 2.360,48 | 4.720,96 |
| Inspector | 110.792,- | Técnico Organización 1º | 2.167,99 | 4.435,98 |
| Delegado | 102.179,- | Técnico Organización 2º | 1.975,55 | 3.951,10 |
| Agente Prop. y Public. | 91.552,- | Auxiliar Organización | 1.744,46 | 3.488,92 |
| Viajante | 91.552,- | Jefe de Proceso de Datos | 3.390,46 | 6.780,92 |
| Corredor en Plaza | 87.180,- | Jefe de Informática | 3.390,46 | 6.780,92 |
| Almacenero | 87.240,- | Analista | 2.552,53 | 5.105,06 |
| Conserje | 82.835,- | Jefe de Explotación | 2.552,53 | 5.105,06 |
| Cobrador | 78.454,- | Programador de Ordenadores | 2.167,99 | 4.435,98 |
| Capataz de Peones | 80.994,- | Programador Maq. Auxiliares | 1.975,55 | 3.951,10 |
| Listero | 78.454,- | | | |
| Basculero Pesador | 76.844,- | | | |
| Guarda Jurado | 76.904,- | | | |
| Personal Sanitario No Titulado | 75.164,- | | | |
| Guarda Vigilante | 75.164,- | | | |
| Ordenanza | 76.904,- | | | |
| Portero | 76.904,- | | | |

ANEXO Nº 2/2

| <u>Categoría Profesional</u> | <u>Importe Trienio</u> | <u>Importe Quinquenio</u> |
|-------------------------------------|------------------------|---------------------------|
| Operador Ordenador | 1.975,55 | 3.951,10 |
| Jefe 1º Administrativo | 2.648,79 | 5.297,58 |
| Jefe de Personal | 2.648,79 | 5.297,58 |
| Jefe Intervención | 2.648,79 | 5.297,58 |
| Jefe 2º Administrativo | 2.360,48 | 4.720,96 |
| Jefe de Personal Adjunto | 2.360,48 | 4.720,96 |
| Oficial de 1º Administrativo | 2.167,99 | 4.435,98 |
| Oficial de 2º Administrativo | 1.975,55 | 3.951,10 |
| Auxiliar Administrativo | 1.744,46 | 3.488,92 |
| Delineante Projectista | 2.167,99 | 4.435,98 |
| Delineante | 1.975,55 | 3.951,10 |
| Calcedor | 1.879,33 | 3.758,66 |
| Auxiliar Técnico Oficina | 1.744,46 | 3.488,92 |
| Jefe Ventas, Propaganda y/o Public. | 2.648,79 | 5.297,58 |
| Inspector | 2.456,30 | 4.912,60 |
| Delegado | 2.264,04 | 4.528,08 |
| Agente Propaganda y Publicidad | 2.023,28 | 4.046,56 |
| Viajante | 2.023,28 | 4.046,56 |
| Corredor en Plaza | 1.927,40 | 3.854,80 |
| Almacenero | 1.879,33 | 3.758,66 |
| Conserje | 1.782,77 | 3.565,54 |
| Cobrador | 1.686,28 | 3.372,56 |
| Capataz de Peones | 1.744,46 | 3.488,92 |
| Listero | 1.686,28 | 3.372,56 |
| Basculero Pesador | 1.638,61 | 3.277,22 |
| Guarda Jurado | 1.638,61 | 3.277,22 |
| Personal Sanitario No Titulado | 1.589,06 | 3.178,12 |
| Guarda Vigilante | 1.589,06 | 3.178,12 |
| Ordenanza | 1.638,61 | 3.277,22 |
| Portero | 1.638,61 | 3.277,22 |
| Diversos | 1.589,06 | 3.178,12 |
| Mozo de Almacén | 1.589,06 | 3.178,12 |

ANEXO Nº 2/1

ANTIGÜEDAD

| <u>Categoría Profesional</u> | <u>Importe Trienio</u> | <u>Importe Quinquenio</u> |
|------------------------------|------------------------|---------------------------|
| Director Técnico | 4.089,83 | 8.179,66 |
| Subdirector Técnico | 3.705,73 | 7.411,46 |
| Técnico Jefe | 3.321,31 | 6.642,62 |
| Médico | 3.321,31 | 6.642,62 |

ANEXO Nº 2/3

| Categoría Profesional | Importe | Importe |
|---------------------------------|----------|------------|
| | Trienio | Quinquenio |
| Limpiadoras | 1.589,06 | 3.178,12 |
| Oficial 1ª Ofic. Auxiliares | 1.818,44 | 3.636,88 |
| Oficial 2ª Ofic. Auxiliares | 1.732,38 | 3.464,76 |
| Oficial 3ª Ofic. Auxiliares | 1.645,85 | 3.291,69 |
| Control Calidad 1ª | 1.818,44 | 3.636,88 |
| Control Calidad 2ª | 1.732,38 | 3.464,76 |
| Control Calidad 3ª | 1.645,85 | 3.291,70 |
| Profe. Industria de 1ª Especial | 1.818,44 | 3.636,88 |
| Profe. Industria de 1ª | 1.737,25 | 3.474,50 |
| Profe. Industria de 2ª | 1.645,85 | 3.291,70 |
| Ayudante Especialista | 1.617,78 | 3.235,56 |
| Peón | 1.589,06 | 3.178,12 |

Anexo nº III

HORAS EXTRAORDINARIAS

| CATEGORIAS PROFESIONALES | Sin Antigüedad | Con 1 Trienio | Con 2 Trienios | Con Nocturnidad | Con nocturnidad y 1 Trienio | Con nocturnidad y 2 Trienios | Sin nocturnidad | nocturnidad |
|--------------------------------|----------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------|----------------------------|
| | | | | | | | 2 Trienios y 1 Quinquenio | 2 Trienios y 2 Quinquenios |
| 08 A.T.S. | 678,82 | 701,94 | 725,07 | | | | 771,33 | 941,45 |
| 26 Ayudante Técnico | 828,40 | 856,68 | 886,46 | | | | 771,33 | 865,94 |
| 28 Maestro Industrial | 678,82 | 701,94 | 725,07 | 792,75 | 818,68 | 844,64 | 865,94 | 896,52 |
| 29 Contramaestre | 761,93 | 787,91 | 813,93 | 710,12 | 733,20 | 756,31 | 771,33 | 802,48 |
| 21 Encargado | 678,82 | 701,94 | 725,07 | 693,57 | 716,09 | 738,59 | 752,22 | 783,64 |
| 30 Capataz | 662,21 | 684,73 | 707,22 | | | | 941,45 | |
| 34 Jefe Sección Org. 2ª | 828,40 | 856,68 | 884,93 | | | | 865,94 | |
| 20 Técnico Organización 1ª | 761,93 | 787,91 | 813,93 | | | | 785,61 | |
| 24 " " 2ª | 695,46 | 717,99 | 740,56 | | | | 1.017,20 | |
| 06 " Medio | 894,88 | 925,48 | 956,05 | | | | 699,39 | |
| 51 Auxiliar Administrativo | 615,63 | 636,57 | 657,52 | | | | 941,45 | |
| 12 Jefe Administrativo | 828,40 | 856,68 | 884,93 | | | | 865,94 | |
| 31 Oficial Administrativo 1ª | 761,93 | 787,91 | 813,93 | | | | 785,61 | |
| 32 Oficial Administrativo 2ª | 695,46 | 717,99 | 740,56 | | | | 785,61 | |
| 27 Delineante | 695,46 | 717,99 | 740,56 | | | | 660,16 | 697,70 |
| 43 Almacenero | 581,07 | 600,83 | 620,49 | 618,68 | 638,31 | 658,10 | 660,16 | 697,70 |
| 53 Ordenanza | 581,07 | 600,83 | 620,49 | 618,68 | 638,31 | 658,10 | 660,16 | |
| 82 Limpiadora | 581,07 | 600,83 | 620,49 | | | | 726,11 | 764,24 |
| 63 Oficial 1ª Ofic.Aux. | 639,22 | 661,07 | 682,92 | 676,83 | 698,67 | 720,53 | 693,16 | 730,64 |
| 64 Oficial 2ª " " | 609,75 | 630,60 | 651,46 | 647,38 | 668,20 | 689,01 | 660,16 | 697,70 |
| 73 Oficial 3ª " " | 581,07 | 600,83 | 620,49 | 618,68 | 638,31 | 658,10 | 660,16 | 697,70 |
| 60 Profesional 1ª Ind.Especial | 639,22 | 661,07 | 682,92 | 676,83 | 698,67 | 720,53 | 726,11 | 764,24 |
| 61 Profesional 1ª Industria | 609,75 | 630,60 | 651,46 | 647,38 | 668,20 | 689,01 | 693,16 | 730,64 |
| 62 " 2ª " | 581,07 | 600,83 | 620,49 | 618,68 | 638,31 | 658,10 | 660,16 | 697,70 |
| 71 Ayudante Especialista | 569,97 | 589,40 | 608,83 | 607,58 | 627,05 | 646,48 | 647,68 | 685,36 |
| 81 Peón | 560,10 | 579,15 | 598,20 | 597,74 | 616,79 | 635,81 | 636,28 | 673,88 |
| 65 Controlador Calidad 1ª | 639,22 | 661,07 | 682,92 | 676,83 | 698,67 | 720,53 | 726,11 | 764,24 |
| 66 Controlador Calidad 2ª | 609,75 | 630,60 | 651,46 | 647,38 | 668,20 | 689,02 | 693,16 | 730,64 |

HORAS EXTRAORDINARIAS

Anexo III/2

SUPLEMENTO DE HORAS EXTRAS EN FESTIVOS

| CATEGORIAS PROFESIONALES | Sin Antigüedad | Con 1 Trienio | Con 2 Trienios | Con | Con | Con |
|----------------------------------|----------------|---------------|----------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | | | | 2 Trienios y 1 Quinquenio | 2 Trienios y 2 Quinquenios | 2 Trienios y 3 Quinquenios |
| 63 Oficial 1ª Oficios Auxiliares | 441,93 | 449,92 | 458,01 | 473,99 | 490,00 | 506,04 |
| 64 Oficial 2ª " " | 405,76 | 413,80 | 421,83 | 437,91 | 453,99 | 470,07 |
| 73 Oficial 3ª " " | 401,73 | 405,73 | 413,80 | 433,98 | 450,07 | 466,21 |
| 60 Profesional Ind. 1ª Especial | 441,93 | 449,92 | 458,01 | 473,99 | 490,00 | 506,04 |
| 61 Profesional Ind. 1ª | 405,73 | 413,80 | 421,83 | 446,05 | 454,11 | 470,21 |
| 62 " " 2ª | 401,73 | 405,73 | 413,80 | 433,98 | 450,07 | 466,21 |
| 71 Ayudante Especialista | 381,64 | 389,69 | 401,73 | 413,76 | 429,85 | 445,92 |
| 81 Peón | 361,56 | 365,57 | 377,60 | 393,68 | 409,76 | 425,86 |
| 65 Controlador Calidad 1ª | 441,93 | 449,92 | 458,01 | 473,99 | 490,00 | 506,04 |
| 66 Controlador Calidad 2ª | 405,76 | 413,80 | 421,83 | 437,91 | 453,99 | 470,07 |
| 29 Contramaestre | 553,02 | 565,28 | 577,56 | 602,15 | 632,97 | 663,78 |
| 21 Encargado | 553,02 | 565,28 | 577,56 | 602,15 | 632,97 | 663,78 |
| 30 Capataz | 441,93 | 449,92 | 458,01 | 473,99 | 490,00 | 506,04 |
| 43 Almacenero | 405,73 | 413,80 | 421,81 | 446,05 | 454,11 | 470,21 |
| 82 Limpiadora | 361,56 | 365,57 | 377,60 | 393,68 | 409,76 | 425,86 |

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

**Convenio colectivo de trabajo para la empresa
«Electricidad BCM, Sociedad Limitada»**

ARTICULO 1º. - AMBITO FUNCIONAL.

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación a la Empresa " ELECTRICIDAD BCM, S. L. ", dentro del territorio Nacional.

ARTICULO 2º. - AMBITO PERSONAL.

El presente convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicio en la Empresa a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen con la sola exclusión de los altos cargos.

ARTICULO 3º. - AMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio será de 12 meses, entrando en vigor el día 1 de Enero de 1.989 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 1.989.

ARTICULO 4. - DENUNCIA.

Este convenio se considera por ambas partes, denunciado en tiempo y forma, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, mediante escrito formulado a la Empresa por los representantes de los trabajadores. Tomando como referencia de su forma, las variaciones que sufra el convenio colectivo para las Empresas Siderometalúrgicas de Cantabria.

ARTICULO 5º. - SALARIOS Y SUELDOS.

Los salarios y sueldos base del personal afectado por este convenio, serán lo que para cada categoría se señalan en el anexo I de este Convenio.

REVISION.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1.989 un incremento superior al 5 % respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos a 1 de Enero de 1.989, sirviendo por consiguiente, con base al cálculo para el incremento salarial de 1.990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas a utilizar los aumentos pactados en dicho año 1.989.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.990.

ARTICULO 6º. - PLUS DE CONVENIO.

Se establecerá un plus de convenio que se percibirá por día real de trabajo en la cuantía que cada categoría profesional se señala en el anexo I de este convenio.

En el supuesto de no trabajar en Sabado, el plus de convenio se percibirá también por dicho día, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días de la semana.

En caso de trabajar en día no laborable, se percibirá por dicho día el plus de convenio.

Este plus de convenio no se computará a los efectos de antigüedad y plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

ARTICULO 7º. - ANTIGÜEDAD.

En concepto de antigüedad se abonarán quinquenios, en cuantía del 5 %, calculado sobre los salarios y sueldos base del presente convenio.

Los aumentos periodicos por años de antigüedad comenzaran a devengarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se cumpla cada quinquenio.

ARTICULO 8º. - PRIMA POR ACTIVIDAD.

Se establece una prima por actividad que se percibirá siempre que exista demanda de trabajo y un rendimiento óptimo. Estas circunstancias serán valoradas por la Dirección de la Empresa.

La cuantía de la mencionada prima, es la que se señala para cada categoría profesional en el anexo I de este convenio. Dicha prima se actualizará con el tanto por ciento que se incremento el convenio.

ARTICULO 9º. - JEFE DE EQUIPO.

Se establece un plus del 20 por 100, sobre el salario base del presente convenio, para aquellos operarios que sean nombrados Jefes de Equipo.

Si se cesase en la función de Jefe de Equipo, el mencionado plus quedará absorbido con los aumentos de convenio.

ARTICULO 10º. - COMPLEMENTOS POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

Los trabajadores que presten servicio en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán un complemento sobre su salario base del 20 por 100, si se da una de las tres circunstancias, el 25 por 100, si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y del 30 por 100, si se dan las tres circunstancias conjuntamente, por cada día que realicen dichos trabajos.

Este complemento se calculará sobre el salario base establecido en el presente convenio para el oficial de 1ª.

ARTICULO 11º. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días cada una de ellas, sobre los salarios o sueldos base de este convenio más antigüedad y plus de convenio.

El pago de estas gratificaciones se hará los días 15 de Julio y 20 de Diciembre respectivamente.

Los periodos de Incapacidad Laboral Transitoria, por accidente de trabajo se computará como tiempo trabajado a efectos del percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este artículo.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

ARTICULO 12º. - GRATIFICACION ESPECIAL VACACIONES.

La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de treinta días para los trabajadores que tuvieran una antigüedad en la empresa superior a 10 años, y de 15 días para los que tuvieran una antigüedad inferior a la señalada.

Esta gratificación se calculará con arreglo al salario base de este convenio más antigüedad.

La referida gratificación será prorrateada por doceavas partes.

ARTICULO 13º. - PLUS DE DISTANCIA.

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia y en las condiciones señaladas en dichas normas.

El precio del kilometro a estos efectos se fija en 12 pesetas.

ARTICULO 14º. - VIAJES Y DIETAS.

La dieta completa se abonará a razón de 3.175,- pts. por día, la media dieta será de 875,- pts. por día.

Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comidas sobrepasarán estas cantidades, el exceso será abonado por la Empresa previo conocimiento por la misma y debida justificación por el trabajador.

El trabajador al ser desplazado, deberá cumplir la jornada laboral en el destino de trabajo.

Si el tiempo empleado en el desplazamiento fuera del horario de la jornada laboral es superior a 1/2 hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se abonará a razón del 50 % del valor de la hora extraordinaria, computandose al efecto como mínimo las fracciones de 15 minutos.

En todo caso el tiempo empleado en el desplazamiento que este comprendido dentro del horario de la jornada laboral, se considerará como trabajo a todos los efectos.

Si se da la circunstancia de que el trabajador efectue el desplazamiento en día no laborable, la hora o fracción será considerada -- como extraordinaria.

En el caso de que el trabajador utilice su propio vehículo, el kilómetro se abonará a razón de 21,- pesetas, revisando dicho precio cuando se produzca alguna variación en el costo de los carburantes.

ARTICULO 15º. - JORNADA LABORAL.

La jornada laboral durante el periodo de vigencia de este convenio, será de 1.808 horas anuales de trabajo efectivo.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal, la jornada podrá distribuirse libremente, igualmente se podrán establecer turnos o servicios especiales.

Cuando las necesidades de urgencia o extraordinarias de trabajo -- requieran una continuación en el mismo a partir de la jornada normal, se considerará recuperado el día siguiente, de acuerdo con las horas de trabajo realizadas que se citan a continuación:
Si después de trabajar las 8 horas normales, se continuase hasta las 2 de la madrugada se consideraran recuperadas 4 horas.

A partir de las 4 de la madrugada, se consideraran recuperadas 8 horas.

ARTICULO 16º. - VACACIONES.

Todos los trabajos efectuados por el presente convenio colectivo, disfrutaran de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación y al trabajo durante un año, no podrán utilizarse para trabajar en otras empresas y serán proporcionales a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de disfrute, computandose a -- estos efectos como trabajados, los días de ausencia por accidente o enfermedad pero no las ausencias injustificadas.

Las vacaciones serán retribuidas con arreglo al salario base, más antigüedad y plus convenio.

ARTICULO 17º. - LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

- a).- Quince días naturales en el caso de matrimonio.
- b).- Dos días naturales por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- c).- Dos días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.
- d).- Dos días naturales por enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- e).- Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, -- abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.
- f).- Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos, -- abuelos, nietos, hermanos políticos.

- g).- Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- h).- Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- i).- En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda.
- j).- Un día por traslado de domicilio.
- k).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de su deber inexcusable de carácter público y personal.
Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de ausencia y a su compensación económica.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del -- deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la empresa.
- l).- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
Cuando por motivo de los casos previstos en los apartados c), d), e) y f) el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

Desplazamiento entre 75 y 250 kilómetros : Un día.

Desplazamiento superior a 250 y hasta 500 kilómetros : Dos días.

Desplazamiento superior a 500 kilómetros ; Tres días.

ARTICULO 18º. - PERMISOS SIN RETRIBUCION.

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

- Este permiso será como máximo de cuatro días por año natural.
- El trabajador que desee disfrutar del referido permiso, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa, con una antelación de al menos tres días.
- El número máximo de trabajadores que podrá disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo, será de dos -- trabajadores.

ARTICULO 19º. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Todas las horas extraordinarias se abonaran con el recargo que en cada caso marque el convenio colectivo para las empresas siderometalúrgicas. Este recargo se aplicará sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria.

ARTICULO 20º. - CONTRATACION LABORAL.

Durante la vigencia de este convenio, se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales sobre la materia.

ARTICULO 21º. - PRENDAS DE TRABAJO Y MATERIAL DE PROTECCION.

La empresa entregará al personal obrero 2 buzos de trabajo al año y las prendas de protección personal que sean precisas para la -- prevención del riesgo de accidente en cada puesto de trabajo. De no haber acuerdo entre la empresa y el trabajador en cuanto a las prendas de protección, resolverá la comisión mixta de interpretación del convenio y de no haber acuerdo en el seno de esta comisión, se someterá a la decisión del gabinete de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 22º. - NORMAS SUPLETORIAS.

En todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación lo establecido en las disposiciones legales de general aplicación.

ARTICULO 23º. - COMISION PARITARIA.

Se constituye una comisión paritaria que tendrá las funciones de interpretación, conciliación, arbitraje, vigilancia y cumplimiento del presente convenio.

Esta comisión estará constituida por dos miembros de la representación empresarial y otros dos de la representación de los trabajadores y podrá estar asistida por los correspondientes asesores. Los asuntos sometidos a la comisión revestirán el carácter de -- ordinarios o extraordinarios.

En el primer supuesto, la comisión deberá resolver en el plazo de 15 días y el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Además de los artículos recogidos en el presente convenio, serán de aplicación todas las condiciones, artículos y normas pactadas en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas Siderometalúrgicas.

DISPOSICION ADICIONAL.

PAGO DE ATRASOS.

Las cantidades que pudieran corresponder, en concepto de atrasos, por la aplicación del nuevo convenio, serán satisfechas como -- máximo treinta días después de la firma del mismo.

595

TABLA DE SALARIOS PARA EL EJERCICIO 1-1-89 A 31-12-89.

| CATEGORIAS. | SALARIO BASE. | PLUS CONVENIO DIA TRABAJADO. | PRIMA ACTIVIDAD MES. |
|---------------------------------|---------------|---------------------------------|-------------------------|
| PERSONAL OBRERO. | | | |
| PEON. | 2.051,- | 281,- | 2.621,- |
| ESPECIALISTA. | 2.099,- | 314,- | 3.408,- |
| OFICIAL DE 3ª. | 2.113,- | 342,- | 5.112,- |
| OFICIAL DE 2ª. | 2.165,- | 370,- | 6.815,- |
| OFICIAL DE 1ª. | 2.213,- | 401,- | 8.519,- |
| PERSONAL SUBALTERNO. | | | |
| ALMACENERO. | 2.152,- | 350,- | 6.815,- |
| CHOPER CAMION. | 2.234,- | 359,- | 5.112,- |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO. | | | |
| AUX. ADMINISTRATIVO. | 2.156,- | 348,- | 3.408,- |
| OFICIAL DE 1ª. | 2.566,- | 411,- | 8.519,- |
| OFICIAL DE 2ª. | 2.344,- | 376,- | 6.815,- |
| PERSONAL TECNICO. | | | |
| DELINEANTE DE 1ª. | 2.566,- | 411,- | 8.519,- |

DIETAS:
DIETA COMPLETA = 3.175,-
1/2 DIETA. = 875,-

FDO. POR LA EMPRESA

FDO. POR LOS RPTE.
TRABAJADORES

ELECTRICIDAD BCM, S.L.
P.P.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de la empresa «Servicios Veterinarios de Cantabria, S. A.»

A LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa: **SERVICIOS VETERINARIOS DE CANTABRIA, S.A.**, de una parte, y en representación de la Empresa D. Luis Enrique Saez González y D. Francisco Javier Rodríguez Fernández, y de otra, en representación de la parte social D. José María Albarrán Calleja (Delegado de Personal) / D. Marcos García García.

ACUERDAN:

PRIMERO.- Aprobar el texto del Convenio Colectivo de la Empresa, "Servicios Veterinarios de Cantabria, S.A."

SEGUNDO.- Remitir al Ilmo. Sr. Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Cantabria el texto del Convenio, así como la hoja estadística de citado Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90.2 de la Ley 8/1.980, de 10 de Marzo, para su depósito y publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, según lo prevenido en el apartado 3) del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Y para que así conste, a los efectos oportunos, firmamos la presente, en Santander a veintidós de Junio de mil novecientos ochenta y nueve.

CAPITULO I.- AMBITOS

Artículo 1º.- Ambito funcional.- El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa **SERVICIOS VETERINARIOS DE CANTABRIA, S.A.**, y el personal a su servicio, cualquier que sea su categoría profesional sin más excepciones que las previstas en la Ley.

Artículo 2º.- Ambito personal.- El presente Convenio afectará a las partes mencionadas en el artículo 1º, así como a todos los trabajadores que se incorporen a la empresa durante la vigencia del mismo.

Artículo 3º.- Ambito territorial.- Este Convenio será de aplicación a los diferentes centros de trabajo distribuidos por la provincia.

Artículo 4º.- Ambito temporal: Vigencia.- El presente Convenio retrotraerá sus efectos al 1º de Enero de 1.989, rigiendo hasta el día 31 de Diciembre de 1.989.

Artículo 5º.- Sustitución y compensación de retribuciones.- Las retribuciones que se establecen en este Convenio Colectivo sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo ya lo fuera por pacto individual o concesión graciable de la Empresa, sin que, en ningún caso, el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que viniera disfrutando.

Serán respetadas las condiciones económicas más beneficiosas que vinieran percibiendo los trabajadores, tomadas en su conjunto y cómputo anual, y que superen lo pactado en este Convenio Colectivo.

Artículo 6º.- Denuncia.- Este Convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento, si por cualquiera de las partes que lo han negociado no lo hicieran.

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7º.- Movilidad geográfica.- La Dirección de la Empresa podrá hacer uso en todo momento de la facultad de movilidad geográfica dentro de la región de Cantabria, siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo requieran.

Artículo 8º.- Organización del Trabajo.- Debido a las especiales circunstancias de los trabajos que desempeña la Empresa ésta, podrá disponer de cualquier trabajador con el fin de cumplir los plazos marcados para la realización del trabajo. Si existiere alguna discrepancia será resuelta con carácter de urgencia por la comisión paritaria de interpretación que recoge el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 9º.- Disciplina en el trabajo.- Los trabajadores realizarán su función, desempeñando el trabajo con responsabilidad profesional y con la disciplina debida, respetando los compromisos técnicos en la realización del trabajo que haya contraído la Empresa.

CAPITULO III.- JORNADA Y DESCANOS

Artículo 10º.- Jornada laboral.- La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas de conformidad con las características del trabajo que se este realizando.

Artículo 11º.- Vacaciones.- Las vacaciones serán de 30 días naturales o de la correspondiente parte proporcional al tiempo realmente trabajado, elegidas por la empresa de acuerdo con la actividad laboral de la misma, excluyendo los periodos de mayor actividad.

Artículo 12º.- Permisos retribuidos.- Todo trabajador avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, ascendientes, descendientes, e incluso parentesco político: 4 días naturales.
- c) Por fallecimiento de hermanos: 2 días naturales.
- d) Por enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos: 2 días naturales.
- e) Por alumbramiento de la esposa: 2 días naturales, ampliables.
- f) Por matrimonio de hijos, nietos o hermanos: 1 día naturales.
- g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

Artículo 13º.- Permisos no retribuidos.- El trabajador podrá solicitar permiso no retribuido, avisándolo con una semana de antelación, cuya concesión se realizará por la Dirección de la Empresa cuando a juicio de ésta, las circunstancias lo permitan.

Artículo 14º.- Excedencias.- Los trabajadores, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tendrán derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años, y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 15º.- Permiso y excedencia por maternidad.- La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de descanso laboral de diez semanas antes del parto y seis semanas después del mismo. El periodo posnatal será, en todo caso, obligatorio, y a él podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto. A este supuesto se asiala, los casos de adopción de menores de cinco años.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, podrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La madre o el padre tendrán derecho a una pausa de una hora, de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho solo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

CAPITULO IV.- GARANTIAS SINDICALES

Artículo 16º.- Garantías sindicales.- La empresa efectada por el presente Convenio, se compromete a considerar la legislación vigente relativa a la acción sindical dentro de la Empresa, así como su practica efectiva.

A) Delegados de personal y Comité de Empresa: son los órganos unitarios y de representación de los trabajadores, gozando de cuantas facultades de reunión, convocatoria de reunión a todos los trabajadores en los locales de la Empresa, control y gestiones varias, les viniera reconocidas en la legislación vigente. En cuanto a las cuarenta horas mensuales retribuidas a que tienen derecho dichos delegados o Comité de Empresa si lo hubiera, para sus funciones de representación de los trabajadores, constituirá parte de las mismas las empleadas en una reunión mensual ordinaria, pero no las relativas en cuantas reuniones se convoquen por la Empresa.

B) Secciones Sindicales: Los trabajadores de la Empresa, afiliados a una central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa con las garantías siguientes:

1.- Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves contra cualquier afiliado, la Empresa entregará simultáneamente escrito razonado sobre la cuestión, tanto al interesado como a la sección sindical a la que pertenezca; en caso de no estar afiliado se entregará al Delegado de Personal o Comité de Empresa si lo hubiere.

2.- Las secciones sindicales de Empresa podrán difundir libremente las comunicaciones de su centro sindical, dispondrán de un tablón de anuncios y podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no ser obstaculizados en sus tareas de acción sindical; sin más limitaciones que las establecidas en este hecho, sin interrupción del proceso productivo.

C) Participación: La empresa tendrá la obligación de facilitar al delegado o delegados de personal, Sección Sindical y Comité de Empresa si lo hubiere, información precisa sobre la situación / la marcha general de la misma, así como los datos necesarios para el cálculo de la masa salarial real.

CAPITULO V.- PREVISIÓN Y ACUERDOS SOCIALES

Artículo 17º.- Ceses.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

- a) Personal titulado y licenciado: treinta días.
- b) Administrativos: quince días.
- c) Personal obrero, especialista y subalternos: ocho días.

Artículo 18º.- Seguro colectivo.- La empresa deberá suscribir una póliza de seguro que cubra las siguientes contingencias de sus trabajadores:

| | |
|---------------------------------------|-------------|
| Capital de fallecimiento | 1.500.000 ₧ |
| Capital de invalides | 2.000.000 ₧ |
| Capital de baja diaria por accidente. | 3.000 ₧/día |

CAPITULO VI.- RETRIBUCIONES

Artículo 19º.- Tabla salarial.- Los salarios para las distintas categorías serán los consignados en la tabla salarial anexa.

Artículo 20º.- Pagas extraordinarias.- Se establecen las siguientes: paga de vacaciones y paga de Navidad, prorrateadas mensualmente.

CAPITULO VII.- COMISION PARITARIA

Artículo 21.-Comisión paritaria.- A los efectos de interpretación del presente convenio, y de dirimir cuantas diferencias de aplicación puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una comisión mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, que será asistida por los asesores que designen las partes en cualquier momento.

Dicha comisión mixta queda integrada por los siguientes señores.

.- Por la Empresa: D. Luis Enrique Saenz González

D. Francisco Javier Rodríguez Fernández

.- Por los trabajadores: D. José María Albarrán Calleja

D. Marcos García García

Los acuerdos de esta Comisión tienen el carácter vinculante y forman parte de este Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera.- Ambas partes acuerdan que la negociación del convenio mil novecientos noventa dará comienzo en la segunda quincena del mes de Enero de dicho año.

Disposición final segunda.- En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los trabajadores y en especial a los artículos que desarrollen o completen las lagunas existentes

TABLA SALARIAL

| Nivel | Categorías | |
|-------|----------------------------------|----------|
| 1.- | Veterinarios, Licenciados | 100.000% |
| 2.- | Ayudantes Titulados | 85.000% |
| 3.- | Jefes administrativos | 75.000% |
| 4.- | Ayudantes no titulados | 70.000% |
| 5.- | Oficiales administrativos | 65.000% |
| 6.- | Subalternos | 60.000% |
| 7.- | Auxiliares administrativos | 57.000% |
| 8.- | Oficiales de 1ª y 2ª | 54.000% |
| 9.- | Oficiales de 3ª | 51.000% |
| 10.- | Peones | 48.000% |

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA EN CANTABRIA

Resolución de la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica en alta tensión que se cita

Expediente A. T. 92/89.

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria, a petición de «Electra de Viesgo, S. A.», solicitando autorización para el establecimiento de las instalaciones eléctricas que se detallan más adelante, cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2.617/1966, de 20 de octubre,

Esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria, a propuesta de la Sección de Energía, ha resuelto:

Autorizar a «Electra de Viesgo, S. A.», la instalación eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

Electrificación rural de Camaleño, barrios Pido, Espinama, Mogrovejo, Turieno, Argüébanes, Mieses y otros, que comprende:

—Centros de transformación tipo intemperie siguientes: Fuente Dé I (teleférico); Fuente Dé II (parador); Naranjo; Pido I; Pido II; Espinama I; Espinama

II; Espinama III; Las Ilces; Cosgaya; Areños I; Areños II; Treviño I; Treviño II; Enterría; Pembes; Besoy; Llaves y Vallejo; Los Llanos; Sebrango; Mogrovejo; Redo; Tanarrio; Brez; Camaleño; San Pelayo y Baró; Lon; La Frecha; Bodia; Beares; Congarna; Turieno; Camping Turieno; Argüébanes I; Argüébanes II; Lastra; Perugales; Mieses I; Santo Toribio, y La Molina.

—Redes de baja tensión de los centros de transformación: Naranjo; Pido I; Pido II; Espinama I; Espinama II; Espinama III; Las Ilces; Cosgaya; Areños I; Areños II; Treviño I; Treviño II; Enterría; Pembes; Besoy; Llaves y Vallejo; Los Llanos; Sebrango; Mogrovejo; Redo; Tanarrio; Brez; Camaleño; Pelayo y Baró; Lon; La Frecha; Bodia; Beares; Congarna; Turieno; Argüébanes I; Argüébanes II; Lastra; Perugales; Mieses I; Mieses II, y Santo Toribio.

Para el desarrollo y ejecución de esta instalación, el titular de la misma deberá seguir los trámites establecidos en el capítulo IV del Decreto 2.617/1966.

Santander a 19 de octubre de 1989.—El director provincial, P. D., la secretaria general, María del Carmen Martínez Corbacho.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA EN CANTABRIA

Resolución de la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica en alta tensión que se cita

Expediente A. T. 104/89.

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria, a petición de «Electra de Viesgo, S. A.», solicitando autorización para el establecimiento de las instalaciones eléctricas que se detallan más adelante, cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2.617/1966, de 20 de octubre,

Esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria, a propuesta de la Sección de Energía, ha resuelto:

Autorizar a «Electra de Viesgo, S. A.», la instalación eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

Electrificación rural de Santillana del Mar, que comprende:

—Líneas eléctricas aéreas de 20 kVA, derivación a los centros de transformación: Las Quintas; Pelambres; Las Peñucas; Las Lastras; Las Fuentes; La Cruz, y Pereo.

—Centros de transformación tipo intemperie siguientes: Las Quintas; Pelambres; Las Peñucas; Las Lastras; Las Fuentes, La Cruz y Pereo.

—Redes de baja tensión de: Las Quintas; Pelambres; Las Peñucas; Las Lastras; Las Fuentes; La Cruz; Pereo, y ampliación en Cayao.

Para el desarrollo y ejecución de esta instalación, el titular de la misma deberá seguir los trámites establecidos en el capítulo IV del Decreto 2.617/1966.

Santander a 19 de octubre de 1989.—El director provincial, P. D., la secretaria general, María del Carmen Martínez Corbacho.

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

1. Personal

AYUNTAMIENTO DE LAREDO

A N U N C I O

De conformidad con la ampliación de la oferta de empleo público para el año 1.989 aprobada en sesión plenaria de fecha 30 de octubre de 1.989, se convoca concurso libre para cubrir:

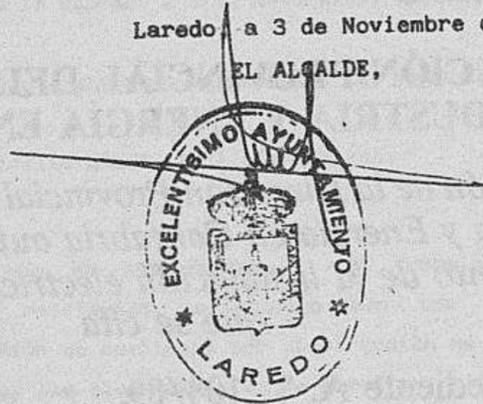
- Una plaza vacante en la plantilla laboral, de Coordinador del Cine Municipal de Laredo.
- Una plaza vacante en la plantilla laboral, de Coordinador de la Escuela Municipal de Música.

EL CONCURSO LIBRE SE REGIRA POR las bases aprobadas por la Corporación que figuran en los anexos I y II de la presente.

Contra las referidas bases los interesados podrán interponer recurso de reposición previo a la vía contencioso-administrativa, en el plazo de un mes a contar desde su publicación.

Laredo, a 3 de Noviembre de 1.989.

EL ALCALDE,



A N E X O I

BASES DE CONVOCATORIA DE CONCURSO LIBRE PARA CUBRIR UNA PLAZA DE COORDINADOR DEL CINE MUNICIPAL DE LAREDO, VACANTE EN LA PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL DE ESTE AYUNTAMIENTO.

B A S E S:

Primera.- Objeto de convocatoria:

Es objeto de la presente convocatoria la provisión por el procedimiento de concurso libre, de una plaza de Coordinador del Cine Municipal de Laredo, vacante en la plantilla de personal de este Ayuntamiento.

Titulación requerida: Auxiliar de Cámara, - Ayudante de Cámara y Segundo Operador.

Retribuciones: 1.944.425 pesetas al año.

Segunda.- Condiciones de los aspirantes:

Para tomar parte en el concurso libre será necesario:

- a) Ser español
- b) No hallarse incurso en ninguno de los casos de incapacidad o incompatibilidad previstos en la Legislación vigente.
- c) Observar buena conducta.
- d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función.
- e) Tener dieciocho años cumplidos, sin exceder de cincuenta y cinco, en virtud del art. 33.1.b) de la Ley 7/85 y R.D.L. 781/86.
- f) Tener cumplido el Servicio Militar.
- g) Rendir los dos requisitos siguientes:
 1. Haber trabajado con empresas cinematográficas españolas y extranjeras.
 2. Haber realizado el Curso del SOAP sobre técnicas y lenguaje audiovisual.

El cumplimiento de estos requisitos se refiere siempre a la fecha de terminación del plazo de presentación de instancias.

Tercera.- Instancias

Las instancias solicitando tomar parte en el presente concurso deberán contener la manifestación por parte de los aspirantes de que reúnen todas y cada una de las condiciones que acrediten los méritos alegados por los concursantes y que figuran en el anexo de la convocatoria y que se comprometen a prestar el juramento que la Ley dispone, y se dirigirán al Presidente de la Corporación, presentándose en el Registro General de ésta, debidamente reintegrada, durante el plazo de veinte días naturales, contados a partir del siguiente al que aparezca el anuncio de la convocatoria en el "Boletín Oficial del Estado".

Las instancias también podrán presentarse en la forma -- que determina el art. 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Dichas instancias irán acompañadas del resguardo acreditativo de haber ingresado en la Depositaria Municipal la cantidad de 1.500 pesetas, en concepto de derechos de examen, y de los documentos que acrediten que reúnen las condiciones señaladas en la base segunda, apartado h), así como fotocopia del D.N. de I. y justificantes de los méritos alegados.

El resto de la documentación, sólo será obligatorio para los candidatos que resulten nombrados.

Aquellos méritos que no sean acreditados en el momento de la presentación de la instancia, no serán objeto de puntuación.

Por el hecho de presentar instancia solicitando tomar parte en el concurso, los aspirantes se someten expresamente a sus bases reguladoras, que constituyen la Ley del mismo.

Cuarta.- Lista de admitidos:

Recibidas las instancias, si se apreciara que cualquiera de ellas adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días hábiles subsane el mismo, con el apercibimiento de que, de no hacerlo así, se tendrá por no presentada la misma.

Una vez terminado el plazo de admisión y subsanados los defectos apreciados, se confeccionará una lista con los admitidos y excluidos del concurso, concediéndose un plazo de quince días hábiles para reclamaciones por exclusión. Terminado este plazo se confeccionará la lista definitiva; una y otra lista se harán públicas en el tablón de edictos de la Corporación.

Quinta.- Tribunal calificador:

El Tribunal Calificador estará constituido en la siguiente forma:

Presidente: el de la Corporación, o miembro de la misma en quien delegue.

Vocales: Don Angel Fernández Revuelta, Presidente de la Comisión de Cultura.

Don Santos Fernández Revollo, Concejal.

Secretario: El de la Corporación, o funcionario en quien delegue.

Se designarán otros tantos suplentes que, en el caso de no poderlo hacer los titulares, integrarán el Tribunal.

La designación de los miembros del Tribunal se hará pública en el "Boletín Oficial de Cantabria", así como en el tablón de edictos de la Corporación. Los interesados podrán formular reclamaciones contra tal designación en el plazo de quince días, a partir de la última publicación.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente.

Sexta.- Calificación de los méritos:

El Tribunal apreciará los méritos alegados por los concursantes, en base a las puntuaciones establecidas en el anexo de esta convocatoria. También apreciará, si fuera necesario, en entrevista personal, la capacidad de los mismos, que puntuará de 0 a 10 puntos.

Séptima.- Relación de aprobados, presentación de documentos y nombramientos.

Terminada la valoración de méritos, el Tribunal publicará inmediatamente la calificación de los concursantes y elevará al Pleno del Ayuntamiento la propuesta del concursante que, habiendo alcanzado mayor puntuación, merezca ocupar la vacante. Al mismo tiempo remitirá a dicho organismo, a los exclusivos efectos del artículo 11.2 de la Reglamentación General para Ingreso en la Administración Pública, el acta de la última sesión, en la que habrán de figurar por orden de puntuación todos los concursantes.

El concursante propuesto por el Tribunal presentará dentro del plazo de treinta días, a contar desde la notificación de la propuesta de su nombramiento, en la Secretaría de la Corporación, los documentos acreditativos de los requisitos exigidos en la base segunda de la convocatoria.

Si dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, el opositor no presentara su documentación o no reuniera los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiere podido incurrir por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en el concurso. En este caso se formulará propuesta a favor del siguiente concursante en puntuación, si el Tribunal lo considera con méritos suficientes para ello, el cual habrá de justificar las condiciones exigidas de igual forma, procediéndose en caso contrario del mismo modo respecto al concursante siguiente, y así sucesivamente.

Una vez aprobada la propuesta por el Pleno, el concursante nombrado deberá concurrir a la firma del contrato en el plazo que se señale en el acuerdo de nombramiento.

Octava.- Dedicación:

A quien resulte titular de la plaza que se convoca, se le exigirá la jornada de trabajo normal o habitual que estuviera establecida para los funcionarios municipales.

Novena.- Impugnación de las bases:

La convocatoria, sus bases y el anexo podrán ser impugnados por los interesados mediante recurso de reposición ante este Ayuntamiento, dentro del plazo de un mes a contar desde el siguiente día a aquél en que aparezca este anuncio en el "Boletín Oficial del Estado".

Décima.- Incidencias:

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del concurso en todo lo no previsto en estas bases.

ANEXO: I.a)

Baremo para la plaza de Coordinador del Cine Municipal de Laredo:

Méritos:

- 1) Tener la categoría profesional de Auxiliar de Cámara, la de Ayudante de Cámara, y la de Segundo Operador: - Un punto por cada categoría.
- 2) Haber trabajado en televisión pública como Operador Filmador, al menos durante tres años: Un punto por año, - con un máximo de tres puntos.
- 3) Tener la categoría profesional de Foquista: Dos puntos.
- 4) Haber trabajado con empresas cinematográficas españolas y extranjeras: Un punto por empresa, con un máximo de dos puntos.
- 5) Haber realizado el Curso del SOAP sobre técnicas y lenguaje audiovisual: Dos puntos.
- 6) Haber trabajado como Operador en películas y cortometrajes: Dos puntos.
- 7) Haber colaborado en Festivales de Cine, y haber sido premiado en ellos: Dos puntos.
- 8) Haber colaborado en la realización de películas rodadas íntegramente en Cantabria y haber obtenido premios en aquellas: Dos puntos.
- 9) Haber trabajado y tener experiencia en el manejo de máquinas de proyección, automáticas y normales, y tener experiencia en la contratación de películas: Dos puntos.

A N E X O II

BASES DE CONVOCATORIA DE CONCURSO LIBRE PARA CUBRIR UNA PLAZA DE COORDINADOR DE LA ESCUELA MUNICIPAL DE MUSICA DE LAREDO, VACANTE EN LA PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL DE ESTE AYUNTAMIENTO.-

B A S E S

Primera.- Objeto de convocatoria:

Es objeto de la presente convocatoria la provisión por el procedimiento de concurso libre, de una plaza de Coordinador de la Escuela Municipal de Música, vacante en la plantilla de personal de este Ayuntamiento.

Titulación requerida: Profesor de Música, expedido por centro oficial.

Retribuciones: 1.607.742 pts.

Segunda: Igual que en el anexo I, excepto en el punto g):

Reunir los dos requisitos siguientes:

- 1.- Haber actuado como Director de Escuela Municipal de Música en municipio superior a 10.000 hab. durante un año completo.
- 2.- Tener experiencia como Director, Profesor y Percusionista de Coral, Conjunto Musical ó Escuela Municipal de Música, durante un año completo.

Tercera: Igual que en el anexo I.

Cuarta: Igual que en el anexo I.

Quinta: Igual que en el anexo I.

Sexta: Igual que en el anexo I.

Septima: Igual que en el anexo I.

Octava: Igual que en el anexo I.

Novena: Igual que en el anexo I.

Décima: Igual que en el anexo I.

A N E X O : II a).

Baremo para la plaza de Coordinador de la Escuela Municipal de Música de Laredo:

Méritos:

- 1) Haber actuado como integrante de una Orquesta Sinfónica, al menos durante un año completo: un punto por cada año completo, con un máximo de cuatro puntos.
- 2) Tener la titulación de Profesor de Batería y Percusión en Escuela Municipal de Música, al menos durante un año completo: un punto por cada año completo, con un máximo de cuatro puntos.
- 3) Haber actuado como Director de Escuela Municipal de Música en municipio de población superior a 10.000 habitantes: dos puntos por cada año completo, con un máximo de cuatro puntos.
- 4) Haber actuado como Profesor de Aula de Batería y Percusión, así como de Profesor de Iniciación a la Música en una Escuela Municipal de Música en municipio con población superior a 10.000 habitantes: dos puntos por cada año completo, con un máximo de cuatro puntos.
- 5) Tener experiencia como Director, Profesor y Percusionista de Coral, Conjunto Musical o Escuela Municipal de Música, al menos durante un año completo: un punto por cada año completo, con un máximo de dos puntos.
- 6) Haber actuado como Director en conjuntos musicales, al menos durante un año completo: un punto por cada año completo, con un máximo de dos puntos.

3. Economía y presupuestos

AYUNTAMIENTO DE SANTOÑA

ANUNCIO

Por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 15 de noviembre de 1989, ha sido aprobado el expediente de modificación de créditos número 1/89 del presupuesto único.

De conformidad con el artículo 446 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, el expediente se encuentra en las oficinas de Intervención para que en el plazo de quince días los interesados puedan formular las reclamaciones que estimen convenientes.

De no existir reclamaciones, el expediente se considerará definitivamente aprobado, y dando cumplimiento al texto legal anteriormente citado, se procede a la publicación de los conceptos que han sido alterados, cuyo importe queda como a continuación se indica:

CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA

CONCEPTO

PESETAS

Deducciones

| | | |
|----------|---|-----------|
| 111.0001 | Retrib. básicas Svcs. Grales. | 4.195.301 |
| 111.0006 | Retrib. básicas Viv. y B. C. | 2.600.000 |
| 124.0001 | Asistencias | 50.000 |
| 125.0010 | Retrib. Complement. ^a Prodc. | 2.450.132 |
| 141.0001 | Casa habitación Svcs. Grales. | 50.000 |
| 198.0005 | Cuotas MUNPAL a cargo de la Corp. | 4.000.000 |

| CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA | CONCEPTO | PESETAS |
|--------------------------------|---|------------|
| 258.8810 | Matadero, transporte de carne | 391.275 |
| 325.9000 | Intereses anticipos y prést. Or. Aut. | 1.000.000 |
| 326.9000 | Intereses anticipos y prést. Emp. Com | 500.000 |
| 327.9000 | De prést. a concertar en eje. | 2.218.292 |
| 952.9000 | Amort. préstamos largo plazo Org. Aut. | 500.000 |
| 956.9000 | Amort. préstamos largo plazo E. Com. | 500.000 |
| | Suma total | 18.455.000 |
| Aumentos | | |
| 171.0001 | Retrib. personal contratado | 8.400.000 |
| 181.0001 | Primas y cuotas de la S. Social | 1.000.000 |
| 125.0001 | Retrib. complet. y Viv. y B. C. | 375.000 |
| 125.0006 | Gastos loc. y tras. miembros Corp. | 100.000 |
| 256.6400 | Combust. y mat. aux. V. y B. C. S. T. Obras | 250.000 |
| 257.6510 | Diputación Regional, suministros de agua | 7.000.000 |
| 959.9000 | Concesión prést. corto plazo a fam. | 430.000 |
| | Suma total | 18.455.000 |

Santoña, 21 de noviembre de 1989.—El alcalde-presidente, José Martín Solaeta Pérez.

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 312/85

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Uno de los de Cantabria, por providencia del día de la fecha en autos de salarios seguidos y a instancias de don Jesús Díaz García, contra la empresa de don José Antonio Real Campo y doña Susana Rodríguez Gutiérrez, con el número 312/85, ejecución número 13/87.

Se hace saber: Que en los presentes autos se ha dictado providencia en fecha 22 de noviembre de 1989 que literalmente dice así: «Notifíquese a don José Antonio Real Campo y a su esposa doña Susana Rodríguez Gutiérrez, que ha sido designado don Gonzalo Rincón Moeano, mayor de edad y vecino de Santander, como perito tasador de los bienes que les han sido embargados: Inmueble número 2.004 (mitad indivisa), inscrito en el Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, a los efectos del artículo 1.481 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, advirtiéndoles que si lo estiman conveniente pueden nombrar otro perito a su costa, en el plazo de dos días, manifestándolo en esta Secretaría.

Y para que sirva de notificación a don José Antonio Real Campo y doña Susana Rodríguez Gutiérrez, actualmente en desconocido paradero y demás partes interesadas en este proceso particular, una vez que haya sido publicado en el «Boletín Oficial de Cantabria» y en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación procesal, se expide el presente, en Santander a 22 de noviembre de 1989.—La secretaria (sin firma).

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 106/89

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Uno de Cantabria, por providencia del día de la fecha, en autos de despido, seguidos a instancias de don Miguel A. Rojo Llorente, contra la empresa «Almonisa, S. A.», con el número 106/89, ejecución número 134/89.

Se hace saber: Que con fecha 7 de noviembre de 1989 se ha dictado auto que, literalmente, dice así:

En Santander a 7 de noviembre de 1989.

Vistos por don César Tolosa Tribiño, magistrado-juez de lo social número uno de Cantabria, y a solicitud de ejecución presentada el día 6 de octubre de 1989, dictó la presente resolución:

Hechos

1.º En el proceso seguido entre las partes, de una y como demandante, don Miguel Ángel Rojo Llorente, y de otra y como demandada, «Almonisa, S. A.», se dictó resolución judicial por la que se estimaba la demanda condenando a la demandada al abono de las cantidades que se indican en dicha resolución.

2.º Dicha resolución judicial es firme.

3.º Se ha solicitado se proceda a ejecutar la referida resolución por vía de apremio, toda vez que por la demandada no se ha satisfecho el importe de la cantidad líquida y determinada, objeto de la condena.

Fundamentos jurídicos

1.º El ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde ex-

clusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados en las Leyes y en los Tratados Internacionales (artículo 117 C. E. y 2 L. O. P. J.).

2.º Proviene los artículos 200 de la L. P. L. y 919 y concordantes a la subsidiaria Ley de Enjuiciamiento Civil, que siempre que sea firme una sentencia se procederá a su ejecución, siempre a instancia de parte, por el magistrado que hubiere conocido del asunto primera instancia, y una vez solicitada, se llevará a efecto por todos sus trámites, dictándose de oficio todos los proveídos necesarios (artículo 237 L. O. P. J.).

3.º Si la sentencia condenase al pago de cantidad determinada y líquida, se procederá siempre, y sin necesidad de previo requerimiento personal a la condenada, al embargo de sus bienes en la forma y por el orden prevenido para el juicio ejecutivo (artículos 921 y 144 Ley de Enjuiciamiento Civil).

Vistas: Las disposiciones legales y demás de general aplicación.

Digo: Acuerdo la ejecución y decreto el embargo de bienes propiedad de la empresa apremiada «Almonisa, S. A.», sin previo requerimiento, en cantidad suficiente a cubrir el importe del principal, que asciende a 1.206.428 pesetas más el 13 % en concepto de demora prevenido en el artículo 921 de la L. E. C., más la suma de 240.000 pesetas que se calculan para costas y gastos, sin perjuicio de ulterior liquidación; dándose comisión para la diligencia de embargo a practicar a un agente de este Juzgado, asistido del secretario o funcionario habilitado, a quienes servirá el presente proveído del oportuno mandamiento, en forma para la práctica acordada, así como solicitar el auxilio de la fuerza pública si preciso fuera, guardándose en la traba el orden y limitaciones que establecen los artículos 1.447 y 1.449 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, librándose, en otro caso, al Juzgado correspondiente el oportuno despacho, para que practique las diligencias acordadas, requiriendo a la parte actora, caso de no encontrarse bienes a la apremiada, para que los señale. Remítase al Fondo de Garantía Salarial para que en el plazo de quince días inste lo que a su derecho convenga. Notifíquese esta resolución a las partes, a las que se hará saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición ante este mismo Juzgado en el plazo de tres días. Líbrese exhorto al Juzgado de Paz de Bezana.

Así lo mando y firmo.—Doy fe.

Y para que sirva de notificación a «Almonisa, S. A.», actualmente en desconocido paradero, y demás partes interesadas en este proceso particular, una vez que haya sido publicado en el «Boletín Oficial de Cantabria» y en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación procesal, se expide el presente, en Santander a 15 de noviembre de 1989.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 661/88

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Uno

de los de Santander y Cantabria, por providencia del día de la fecha en autos de cantidad seguidos a instancias de don Enrique Cantera López, contra la empresa «Aceros Delta, S. A.», con el número 661/88, ejecución 138/89.

Se hace saber: Que con fecha 16 de noviembre de 1989, se ha dictado proveído que literalmente dice así:

Providencia magistrado señor Tolosa Tribiño.—En Santander a 16 de noviembre de 1989.

Dada cuenta: Visto el contenido de la anterior diligencia y del escrito presentado por don Enrique Cantera López, solicitando la ejecución de la sentencia dictada por este Juzgado contra la empresa «Aceros Delta, S. A.», se admite, únase a los autos de su razón previo registro y numeración entre los de su clase, dado que la empresa se encuentra en trámite de suspensión de pagos ante el Juzgado de Primera Instancia Número Tres de los de Santander, líbrese exhorto al mismo, adjuntando testimonio de la sentencia, a fin de que se incluyan los créditos del actor en la relación nominal de acreedores por un principal de 602.474 pesetas, más la suma de 120.000 pesetas, presupuestadas provisionalmente para gastos y costas del procedimiento, remitiéndose a este Juzgado certificación de que así se efectúa y también, en su día, si procede, testimonio del auto de insolvencia.

Dése traslado de este proveído al Fondo de Garantía Salarial, para que en el plazo de treinta días, y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto-Ley 34/78, informe lo que estime procedente en relación con la insolvencia de la empresa apremiada. Remítase al «Boletín Oficial de Cantabria» para su publicación.

Notifíquese esta resolución a las partes interesadas a los efectos oportunos, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición ante este mismo Juzgado en el plazo de tres días.

Lo mandó y firma su señoría ilustrísima. Doy fe.—El magistrado.—Ante mí.

Y para que sirva de notificación a «Aceros Delta, Sociedad Anónima», actualmente en desconocido paradero y demás partes interesadas en este proceso particular, una vez haya sido publicada en el «Boletín Oficial de Cantabria» y en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación procesal, se expide el presente, en Santander a 16 de noviembre de 1989.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 659/88

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Uno de los de Cantabria, por providencia del día de la fecha en autos de cantidad seguidos a instancias de don Florencio Álvarez González y otro, contra la empresa «Aceros Delta, S. A.», con el número 659/88, ejecución 139/89.

Se hace saber: Que con fecha 16 de noviembre de 1989, se ha dictado proveído que literalmente dice así:

Providencia magistrado señor Tolosa Tribiño.—En Santander a 16 de noviembre de 1989.

Dada cuenta: Visto el contenido de la anterior diligencia y del escrito presentado por don Florentino Álvarez González y don Mario Landeras Zubizarreta, solicitando la ejecución de la sentencia dictada por este Juzgado contra la empresa «Aceros Delta, S. A.», se admite, únase a los autos de su razón previo registro y numeración entre los de su clase, dado que la empresa se encuentra en trámite de suspensión de pagos ante el Juzgado de Primera Instancia Número Tres de los de Santander, líbrese exhorto al mismo, adjuntando testimonio de la sentencia, a fin de que se incluyan los créditos del actor en la relación nominal de acreedores por un principal de 1.302.374 pesetas, más la suma de 200.000 pesetas, presupuestadas provisionalmente para gastos y costas del procedimiento, remitiéndose a este Juzgado certificación de que así se efectúa y también, en su día, si procede, testimonio del auto de insolvencia.

Dése traslado de este proveído al Fondo de Garantía Salarial, para que en el plazo de treinta días, y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto-Ley 34/78, informe lo que estime procedente en relación con la insolvencia de la empresa apremiada. Remítase al «Boletín Oficial de Cantabria» para su publicación.

Notifíquese esta resolución a las partes interesadas a los efectos oportunos, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición ante este mismo Juzgado en el plazo de tres días.

Lo mandó y firma su señoría ilustrísima. Doy fe.—El magistrado.—Ante mí.

Y para que sirva de notificación a «Aceros Delta, Sociedad Anónima», actualmente en desconocido paradero y demás partes interesadas en este proceso particular, una vez haya sido publicada en el «Boletín Oficial de Cantabria» y en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación procesal, se expide el presente, en Santander a 16 de noviembre de 1989.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 91/89

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Uno de Cantabria, por providencia del día de la fecha, en autos de despido, seguidos a instancias de doña Rita Ramírez Rosa, contra la empresa «Supermoralejo, S. A.», con el número 91/89, ejecución número 136/89.

Se hace saber: Que con fecha 11 de noviembre de 1989 se ha dictado auto que, literalmente, dice así:

Auto

En Santander a 9 de noviembre de 1989.

Vistos por don César Tolosa Tribiño, magistrado-juez de lo social número uno de Cantabria, y a solicitud de ejecución presentada el día 8 de noviembre de 1989, dictó la presente resolución:

Hechos

1.º En el proceso seguido entre las partes, de una

y como demandante, doña Rita Ramírez Rosa y de otra y como demandada, «Supermoralejo, S. A.», se dictó resolución judicial por la que se estimaba la demanda condenando a la demandada al abono de las cantidades que se indican en dicha resolución.

2.º Dicha resolución judicial es firme.

3.º Se ha solicitado se proceda a ejecutar la referida resolución por vía de apremio, toda vez que por la demandada no se ha satisfecho el importe de la cantidad líquida y determinada, objeto de la condena.

Fundamentos jurídicos

1.º El ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados en las Leyes y en los Tratados Internacionales (artículo 117 C. E. y 2 L. O. P. J.).

2.º Proviene los artículos 200 de la L. P. L. y 919 y concordantes a la subsidiaria Ley de Enjuiciamiento Civil, que siempre que sea firme una sentencia se procederá a su ejecución, siempre a instancia de parte, por el magistrado que hubiere conocido del asunto primera instancia, y una vez solicitada, se llevará a efecto por todos sus trámites, dictándose de oficio todos los proveídos necesarios (artículo 237 L. O. P. J.).

3.º Si la sentencia condenase al pago de cantidad determinada y líquida, se procederá siempre, y sin necesidad de previo requerimiento personal a la condenada, al embargo de sus bienes en la forma y por el orden prevenido para el juicio ejecutivo (artículos 921 y 144 Ley de Enjuiciamiento Civil).

Vistas: Las disposiciones legales y demás de general aplicación.

Digo: Acuerdo la ejecución y decreto el embargo de bienes propiedad de la empresa apremiada «Supermoralejo, S. A.», sin previo requerimiento, en cantidad suficiente a cubrir el importe del principal, que asciende a 1.204.375 pesetas más el 13 % en concepto de demora prevenido en el artículo 921 de la L. E. C., más la suma de 100.000 pesetas que se calculan para costas y gastos, sin perjuicio de ulterior liquidación; dándose comisión para la diligencia de embargo a practicar a un agente de este Juzgado, asistido del secretario o funcionario habilitado, a quienes servirá el presente proveído del oportuno mandamiento, en forma para la práctica acordada, así como solicitar el auxilio de la fuerza pública si preciso fuera, guardándose en la traba el orden y limitaciones que establecen los artículos 1.447 y 1.449 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, librándose, en otro caso, al Juzgado correspondiente el oportuno despacho, para que practique las diligencias acordadas, requiriendo a la parte actora, caso de no encontrarse bienes a la apremiada, para que los señale. Requierase al Fondo de Garantía Salarial para que en el plazo de quince días inste lo que a su derecho convenga. En cuanto a los informes de los Registros de la Propiedad, Ayuntamiento y Hacienda, estése a los solicitados en ejecución 27/89, seguidos en este mismo Juzgado. Notifíquese esta resolución a las partes, a las que se hará saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición ante este mismo Juzgado en el plazo de tres días.

Así lo mando y firmo.—Doy fe.

Y para que sirva de notificación a «Supermoralejo, S. A.», actualmente en desconocido paradero, y demás partes interesadas en este proceso particular, una vez que haya sido publicado en el «Boletín Oficial de Cantabria» y en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación procesal, se expide el presente, en Santander a 15 de noviembre de 1989.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 581/88

Don Jaime Ruigómez Gómez, secretario del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por don José Luis Blanco Moza, en reclamación por salarios, contra «Prodiecu», habiéndose señalado como fecha para la celebración del acto de conciliación y, en su caso, juicio el día 16 de enero de 1990, a las diez y veinte horas, que tendrá lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, debiendo comparecer las partes en el día y hora señalados, con todos los medios de prueba de que intenten valerse, y quedando advertidas de que es única citación y de que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes debidamente citada.

Y para que sirva de citación a «Prodiecu, S. A.», actualmente en paradero desconocido y demás personas interesadas y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el presente, en Santander a 27 de noviembre de 1989.—El secretario, Jaime Ruigómez Gómez.

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 299/89

Don Jaime Ruigómez Gómez, secretario del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Hago saber: Que en autos seguidos ante este Juzgado, bajo el número 299/89, a instancia de don Aurelio Montón Romero, contra «Soyan, S. L.», en reclamación por despido, en las que en resolución de incidente de no readmisión presentado por la parte actora, se ha dictado auto cuya parte dispositiva literalmente dice:

Que estimando el incidente de ejecución de sentencia, interpuesto por el ejecutante don Aurelio Montón Romero, debo declarar y declaro rescindida con fecha 23 de noviembre de 1989 la relación laboral que unía con la parte ejecutada la empresa «Soyan, S. L.», señalando en concepto de indemnización sustitutoria de la readmisión a favor del ejecutante, la suma de 436.694 pesetas, a cuyo pago debo condenar y condeno al citado ejecutado, así como al abono de otras 510.977 pesetas en concepto de salarios de tramitación desde la fecha del despido, 10 de abril de 1989, hasta la de esta resolución.

Y para que sirva de notificación a «Soyan, S. L.», actualmente en paradero desconocido, expido y firmo el presente, en Santander a 24 de noviembre de 1989.—El secretario, Jaime Ruigómez Gómez.

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 620/88

Don Jaime Ruigómez Gómez, secretario del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por don Cesáreo Gómez Fernández, en reclamación por prestación, contra «Construcciones Sopelana», habiéndose señalado como fecha para la celebración del acto de conciliación y, en su caso, juicio el día 6 de febrero de 1990, a las diez treinta horas, que tendrá lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, debiendo comparecer las partes en el día y hora señalados, con todos los medios de prueba de que intenten valerse, y quedando advertidas de que es única citación y de que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes debidamente citada.

Y para que sirva de citación a «Construcciones Sopelana», actualmente en paradero desconocido y demás personas interesadas y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el presente, en Santander a 27 de noviembre de 1989.—El secretario, Jaime Ruigómez Gómez.

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 532/89

Don Jaime Ruigómez Gómez, secretario del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por «Mutua Montañesa», en reclamación por accidente, contra «Aceros Delta, Sociedad Anónima», habiéndose señalado como fecha para la celebración del acto de conciliación y, en su caso, juicio el día 30 de enero de 1990, a las nueve cuarenta horas, que tendrá lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, debiendo comparecer las partes en el día y hora señalados, con todos los medios de prueba de que intenten valerse, y quedando advertidas de que es única citación y de que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes debidamente citada.

Y para que sirva de citación a «Aceros Delta, Sociedad Anónima», actualmente en paradero desconocido y demás personas interesadas y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el presente, en Santander a 27 de noviembre de 1989.—El secretario, Jaime Ruigómez Gómez.

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS
DE CANTABRIA****EDICTO***Expediente número 332/89*

Don Jaime Ruigómez Gómez, secretario del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por don José María Puertas Peña, en reclamación por accidente, contra AGE, «Bodegas Unidas» y otros, habiéndose señalado como fecha para la celebración del acto de conciliación y, en su caso, juicio el día 8 de enero de 1990, a las once y veinte horas, que tendrá lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, debiendo comparecer las partes en el día y hora señalados, con todos los medios de prueba de que intenten valerse, y quedando advertidas de que es única citación y de que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes debidamente citada.

Y para que sirva de citación a AGE, «Bodegas Unidas, S. A.», actualmente en paradero desconocido y demás personas interesadas y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el presente, en Santander a 27 de noviembre de 1989.—El secretario, Jaime Ruigómez Gómez.

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES
DE CANTABRIA****EDICTO***Expediente número 377/89*

Por tenerlo así acordado el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Tres de esta capital y región, en providencia de esta fecha dictada en autos número 377/89, seguidos a instancia de don Santiago Donis Ramón, contra «Contratistas de Carga y Descarga» y otros, en reclamación de accidente.

Se hace saber: Que se señala el día 23 de enero, a las diez y diez horas de su mañana, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso subsiguiente juicio, que tendrán lugar ante la sala de audiencias de este Juzgado de lo Social, debiendo comparecer las partes en el día y hora señalados, quedando advertidas de que deberán hacerlo con todos los medios de prueba de que intenten valerse, y de que es única citación, no suspendiéndose la vista por falta de comparecencia de alguna de ellas, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a «Contratistas de Carga y Descarga», actualmente en desconocido paradero y demás partes interesadas en este proceso particular, una vez que haya sido publicado en el «Boletín Oficial», y en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación procesal, se expide el presente, en Santander a 9 de noviembre de 1989.—El secretario (ilegible).

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES
DE CANTABRIA****EDICTO***Expediente número 731/89*

Por tenerlo así acordado el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Tres de esta capital y región, en providencia de esta fecha dictada en autos número 731/89, seguidos a instancia de don José Armando García González, contra «Limpiezas El Norte», «Tsunami» y otros, en reclamación de despido.

Se hace saber: Que se señala el día 12 de diciembre, a las diez cincuenta horas de su mañana, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso subsiguiente juicio, que tendrán lugar ante la sala de audiencias de este Juzgado de lo Social, debiendo comparecer las partes en el día y hora señalados, quedando advertidas de que deberán hacerlo con todos los medios de prueba de que intenten valerse, y de que es única citación, no suspendiéndose la vista por falta de comparecencia de alguna de ellas, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a «Limpiezas El Norte» y a «Tsunami», actualmente en desconocido paradero y demás partes interesadas en este proceso particular, una vez que haya sido publicado en el «Boletín Oficial», y en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación procesal, se expide el presente, en Santander a 15 de noviembre de 1989.—El secretario (ilegible).

AVISO A LOS SUSCRIPTORES

A partir del día 1 de enero de 1990 se considerarán canceladas todas las suscripciones que no hayan sido renovadas, previamente, durante el mes de diciembre de 1989.

TARIFAS APROBADAS

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| Suscripción año (natural) | 7.579 PTA |
| Suscripción semestre (natural) | 4.093 PTA |
| Suscripción trimestre (natural) | 2.274 PTA |

En las tarifas queda incrementado el preceptivo porcentaje del I.V.A. (artículo 57.1.4.º del Reglamento): 6 %.

Santander, diciembre de 1989.
LA ADMINISTRACION.

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. C. P. 39003 - Santander. Teléfono 31 43 15

Imprime: Imprenta Regional. Gral. Dávila, 83. 39006 - Santander. 1989. Insc. en el Reg. de Prensa, Sec. Personas Jurídicas: T. 13, F. 202, Núm. 1.003