



NUM. SUS. 00163

CC. AA. CANTABRIA

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA
J. SECC. REGIMEN INTERIOR
DIPUT. REG. DE CANTABRIA

CANTABRIA

SANTANDER
D. P. 39003

Año I

Boletín Oficial de Cantabria

Martes, 6 de agosto de 1991. — Número 156

Página 2.765

SUMARIO

I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

3. Otras disposiciones

- 3.2 Consejería de Ganadería, Agricultura y Pesca.—
Aprobadas las bases definitivas de la concentra-
ción parcelaria de la zona de Oruña (Piélagos) 2.766

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

- Confederación Hidrográfica del Norte.—
Corrección de error en información pública . 2.766
- Junta de Castilla y León.— Otorgar permiso de in-
vestigación 2.766
- Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Se-
guridad Social en Cantabria.— Convenios colec-
tivos de trabajo de las empresas «Bendix España,
Sociedad Anónima», «Productos Pépsicos, S. A.»
y «Aspla-Plásticos Españoles, S. A.» 2.767
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.—
Expedientes alta tensión números 171/90
y 166/90 2.785

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

1. Personal

- Valdeolea.— Decreto de la Alcaldía sobre Comi-
sión de Gobierno, delegación de atribuciones y
especiales 2.786

3. Economía y presupuestos

- Luena.— Exposición al público del padrón muni-
cipal de circulación de vehículos de tracción me-
cánica de 1991 2.786
- Guriezo.— Exposición al público del expediente de
modificación de créditos número uno, con cargo
al presupuesto ordinario de 1991 2.786

4. Otros anuncios

- Lamasón.— Solicitar la catalogación como de uti-
lidad pública de la parte del monte Yandigón . 2.786
- Comillas.— Solicitud de licencia para instalación
de un depósito de gas propano 2.786

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Anuncios de subastas

- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nú-
mero Uno de Santander.— Expediente núme-
ro 641/88 2.787

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nú-
mero Cinco de Santander.— Expedientes núme-
ros 72/91 y 67/91 2.787
- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nú-
mero Tres de Torrelavega.— Expedientes núme-
ros 1.178/88 y 27/89 2.788

I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE GANADERÍA,
AGRICULTURA Y PESCA

A V I S O

Se pone en conocimiento de los interesados en la concentración parcelaria de la zona de Oruña (Piélagos-Cantabria), declarada de utilidad pública y urgente ejecución por Decreto de 27 de febrero de 1987, que el director regional de Fomento Agrario y del Medio Natural, con fecha 4 de julio de 1991 ha aprobado las bases definitivas de concentración parcelaria, que estarán expuestas al público en los locales de las escuelas, durante el plazo de treinta días hábiles, a contar del siguiente al de la última inserción de este aviso en el «Boletín Oficial de Cantabria» y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Piélagos y de la Junta Vecinal de Oruña.

Los documentos que los interesados pueden examinar en los locales de las escuelas se refieren a la determinación del perímetro (fincas de la periferia que se han incluido o excluido, superficies que se exceptúan por ser de dominio público y relación de fincas excluidas), a la clasificación de tierras y fijación de coeficientes de compensación y a la determinación de propietarios y titulares de gravámenes y otras situaciones jurídicas cuyo dominio y titularidad se han declarado formalmente.

Contra las bases puede interponerse recurso de alzada ante el ilustrísimo señor consejero de Ganadería, Agricultura y Pesca, dentro del plazo de treinta días antes indicado, pudiéndose presentar en el Servicio de Reforma de Estructuras (calle Calderón de la Barca, 8-1.º, Santander) o en la propia Consejería, expresando en el mismo un domicilio dentro del término municipal para hacer las notificaciones que procedan.

Se advierte a los interesados que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 216 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario, de 12 de enero de 1973, todo recurso gubernativo cuya resolución exija un reconocimiento pericial del terreno, sólo será admitido a trámite salvo que se renuncie expresamente a dicho reconocimiento, si se deposita en el Servicio de Reforma de Estructuras la cantidad que éste estime necesaria para sufragar el coste de las actuaciones periciales que requiera la comprobación de los hechos alegados. El consejero acordará, al resolver el recurso, la inmediata devolución al interesado de la cantidad depositada para gastos periciales que no hubieran llegado a devengarse o se refieran a la prueba pericial que fundamente la estimación total o parcial del recurso.

Santander a 8 de julio de 1991.—El jefe del Servicio de Reforma de Estructuras, Francisco García Díez.

91/47242

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

Comisaría de Aguas

Anuncio de corrección de error en información pública

Apreciado error en la información pública realizada en el «Boletín Oficial de Cantabria» número 192, de 22 de mayo de 1991, relativa a la solicitud presentada por don Eulalio Casar Casar y doña María Nieves Campos Saiz, de concesión de un caudal máximo instantáneo de 0,20 litros por segundo, a derivar del regato La Torcía, en Boleña, término municipal de Corvera de Toranzo (Cantabria), con destino a riego, se realiza la siguiente corrección:

Donde dice: «No superior a 5,76 metros cúbicos al día», debe decir: «No superior a 5,76 metros cúbicos a la semana».

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de veinte días, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria», a fin de que, los que se consideren perjudicados con las obras solicitadas, puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Corvera de Toranzo o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, Juan de Herrera, número 1-2.º, 39071 Santander), donde estará de manifiesto el expediente de que se trata para que pueda ser examinado por quien lo desee.

Santander a 15 de julio de 1991.—El secretario general, P. O., el jefe de Negociado, Francisco Ruiz Moncaleán.

91/47907

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ANUNCIO

Don Galo Barahona Álvarez, jefe del Servicio Territorial de Economía en Burgos,

Hace saber: Que por el ilustrísimo señor director general de Minas y de la Construcción del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación, con expresión del nombre, número, mineral, cuadrículas y término municipal.

—Zalama:

4.322.

Recursos de la sección C.

Sesenta y cinco cuadrículas mineras.

Merindad de Montija y Valle de Mena de Burgos.

Soba de Cantabria y Valle de Carranza de Vizcaya.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo ordenado en las disposiciones legales que le son de aplicación.

Burgos a 6 de junio de 1991.—El jefe del Servicio Territorial de Economía, Galo Barahona Álvarez.

91/42860

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Bendix España, S. A.»

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de BENDIX ESPAÑA S.A. -PLANTA DE BUELOS- ACUERDAN adherirse al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, como condiciones mínimas, cuyo texto es el que se adjunta como anexo nº. 1, incorporando las peculiaridades específicas de este Centro de Trabajo que son:

19.-La entrada en vigor de este Convenio es la de 12. de enero 1991, siendo su vigencia de un año.

22.-Jornada de Trabajos:

Se fija para 1.991 la jornada de trabajo en 1.789 horas efectivas. Si por cualquier circunstancia el Convenio del Metal de Barcelona o R.D.L. dentro del corriente año bajara esta jornada de trabajo, se aplicaría de acuerdo a lo indicado en dichas Normas.

39.-Horarios de trabajos:

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

Personal a jornada partida:

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

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

Jornada especial: Para el personal de nueva contratación con distribución semanal diferente y adscripciones voluntarias. Calendario descansos s/ ANEXO V.

Este personal, asimismo, percibirá una compensación económica de 600 pts. por día trabajado en sábado, domingo o festivo.

49.-Calendario:

Según Anexo IV.

59.-Vacaciones:

Se disfrutarán de forma colectiva del 29 de julio al 25 de agosto (ambos inclusive), además del 24, 30 y 31 de diciembre más 19 horas de libre disfrute.

69.-Vacaciones de libre disfrute:

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

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

79.-Incremento salarial:

De acuerdo con las tablas del Anexo II.

89.-Absentismo:

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

NOVENO.-Prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria: Absentismo menos del 4% en los tres meses anteriores: se abonará del 19 al 32 día, el 75% de la base reguladora. Del 42. en adelante, el 100% del salario. (La prima a valor indirecto).

Absentismo mayo del 4% en los tres meses anteriores: se abonará del 19 al 202 día, el 60% de la base reguladora y a partir del 21, el 75% de dicha base.

Las prestaciones de I.L.T. derivada de accidente, se percibirá el 75% de la base reguladora y si no se supera el 5% del absentismo en los tres meses anteriores el 100% del salario real a partir del 42 día. (La prima a valor indirecto).

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

102.-Gratificaciones por Jubilación:

Las gratificaciones por jubilación quedan establecidas de la forma siguiente:

De 60 a 60 años y 3 meses.....	2.000.000 pts.
De 60 años y 3 meses a 61 años y 3 meses ...	1.500.000 pts.
De 61 años y 3 meses a 62 años y 3 meses ...	1.100.000 pts.
De 62 años y 3 meses a 63 años y 3 meses ...	900.000 pts.
De 63 años y 3 meses a 64 años y 3 meses ...	650.000 pts.
De 64 años y 3 meses a 65 años y 3 meses ...	425.000 pts.

119.-Indemnización por Inv. Permanente Total personal menor de 55 años.

Se establece una indemnización para el personal que cese en la Empresa por Invalidez Permanente total menor de 55 años, y que sea Resuelta oficialmente por la Seguridad Social según la siguiente escala:

-De 50 a 54 años	650.000 pts.
-De 45 a 50 años	1.000.000 pts.
-Menores de 45 años	1.350.000 pts.

129.-Hijos y tutelados con disminución física, psíquica.

Se establece la ayuda de 10.000 pts. por cada hijo.

TRECEAVO.-Transportes:

Se mantienen las condiciones actuales.

149.-Prestaciones por Invalidez y muerte:

Se mejora el artículo 65 del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 1990, cubriendo no sólo la invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo, sino la invalidez en su grado permanente y absoluta para toda clase de trabajo y muerte que sobrevinieran derivados de cualquier contingencia, salvo las expresamente previstas en la normativa vigente. En caso de muerte, la viuda o persona expresamente designada.

Los importes cubiertos para cada contingencia son:

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

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

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

159.-Ropa de trabajo:

Actualmente, y como fecha tope primero de octubre, se entregará al personal dos conjuntos de chaqueta, pantalón y camisa de trabajo, así como un par de botas de seguridad.

169.-Paga de No Conflictividad y Voluntad de Diálogo

Se fija la Paga de No Conflictividad y V. de Diálogo de forma lineal en 54.000 pts.

El período base para computar el devengo de esta paga será del 19. de Julio de 1990 al 30 de Junio de 1991 y su importe se verá reducido, según el nivel de conflictividad, en los siguientes porcentajes:

-Hasta de dos horas	5%
-De dos a tres horas	7,5%
-De tres a cuatro horas	10%
-De cuatro a ocho horas	15%
-De ocho a dieciséis horas	25%
-De Dieciséis a veinticuatro h.	50%
-De veinticuatro a cuarenta h.	75%
-Más de cuarenta horas	100%

Para el personal que ingrese o cese en el transcurso del año, le será abonada en proporción al periodo trabajado. Esta paga se hará efectiva, siempre que proceda en el mes de Julio.

La tramitación de Conflicto Colectivo no se considerará conflictividad.

179.-Plus de vinculación (Antigüedad):

Se establece la cantidad de 4.186 pts. mensuales de plus de vinculación para todas las categorías a partir del 59. año - hasta el 102. Se comenzará a percibir desde el día siguiente de cumplimiento del 59. año. Este plus se devenga en 12 mensualidades.

189.-Pagas Extraordinarias:

Según tablas de Anexo. El abono de las mismas se hará en las siguientes fechas: -En la 3ª. semana de julio la primera y el 15 de diciembre la segunda.

199.-Horas Extras:

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

209.-Anticipos:

Se mantiene la cantidad actual de 80.000 pts.

210.-Primas e incentivos:

Se modifica el apartado 62. del artículo 42 del Convenio Provincial de Barcelona de 1990 que quedará como sigue:

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

Paros improductivos, se mejora el apartado 12. del artículo 59 en el sentido de que se abonará el 100% del Plus Convenio.

220.-Salario Base y Plus Convenio:

Se abonarán según valores fijados en el anexo 2. El Plus Convenio se abonará todos los días excepto domingos, y dejará de percibirse cuando no se llegue a alcanzar el mínimo exigible en los trabajos a prima (60 puntos Bedaux).

230.-Licencias y Permisos retribuidos:

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

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- b) Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo. Un día laborable en caso de adopción. Dos días en el supuesto de enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Durante tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador. Cuando el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kms., el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días.
- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.
- f) En un día natural por fallecimiento de tíos carnal y político.

240.-Garantías Sindicales:

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

Los miembros del comité de empresa, tendrán derecho a 20 horas al mes retribuidas por la empresa para acción sindical y podrán ser acumuladas entre sus miembros por centrales sindicales, o grupos de trabajadores. Previa autorización del afiliado y de la sección sindical, la empresa descontará de la nómina la cuota correspondiente al sindicato que pertenezca.

250.-Comisión Paritaria:

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

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

260.-Revisión Salarial:

Se procederá a una Revisión Salarial sobre lo que exceda del 5% del IPC a partir de cuando se produzca y calculado mes a mes en lo que vaya superándose.

Caso de producirse esta revisión, lo que exceda del porcentaje que se indica en el apartado anterior se repercutirá sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1990.

Esta revisión se hará efectiva una vez se conozca el aumento definitivo del año 1991.

270.-Préstamos:

Se acuerda crear por parte de la Empresa un anticipo o préstamo sobre los emolumentos o jornales con un montante máximo total para la Planta de 700.000 pts., destinado a atender necesidades de tipo médico o vivienda. La cantidad máxima a solicitar será de 100.000 pts. por persona, no devengando interés alguno y será reintegrado en el plazo máximo de 12 meses desde la concesión del mismo.

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

En los casos excepcionales, la Empresa estudiará la solicitud

280.-Bocadillo

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

290.-Contrataciones

La Empresa procurará dentro de las circunstancias de trabajo y de las necesidades profesionales de cada momento de los puestos a cubrir, contratar al personal que haya cesado anteriormente en la Empresa.

300.-Promociones Calificaciones

Dentro del presente Convenio Colectivo se promocionarán a nuevas calificaciones a un número no inferior de 6 personas.

310.-

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

320.-

Se modificará el artículo 66 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de 1990 en el sentido de que todos los anuncios o avisos serán redactados en castellano.

330.-Denuncia:

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

En San Felices de Buelna, a 23 de Mayo de mil novecientos noventa y uno.

ANEXO II

TABLA SALARIAL PRIMERO DE ENERO DE 1991

CATEGORIA	CALIF.	BASE DIA	PLUS DIA J.E.	PLUS CONVENIO	VALOR H. PRIMA IND.	GRATIFICACIONES NAVIDAD-JULIO	HORAS EXTRAS			HORA NOCTURN
							A	B	C	
Especialista	MOD A	2.984		1.741		123.615	1.687	1.983	2.340	145
Especialista	" B	2.989		1.809		127.735	1.719	2.022	2.373	147
Oficial 3ª.	" C	3.025		1.948		134.085	1.751	2.060	2.432	148
Oficial 2ª.	" D	3.112		2.074		136.627	1.811	2.135	2.519	153
Oficial 1ª.	" E	3.179		2.196		141.390	1.871	2.226	2.600	159
Especialista	MOI A	2.984	594	1.741	55,95	123.615	1.687	1.983	2.340	145
Especialista	" B	2.989	-	1.809	58,25	127.735	1.719	2.022	2.373	147
Oficial 3ª.	" C	3.025	605	1.948	65,40	134.085	1.751	2.060	2.432	148
Oficial 2ª.	" D	3.112	626	2.074	69,80	136.627	1.811	2.135	2.519	153

TABLA SALARIAL PRIMERO DE ENERO DE 1991

CATEGORIA	CALIF.	BASE DIA	PLUS DIA J.E.	PLUS CONVENIO	VALOR H. PRIMA IND.	GRATIFICACIONES NAVIDAD-JULIO	HORAS EXTRAS			HORA NOCTURN
							A	B	C	
Oficial 1ª.	" E	3.179	702	2.196	79,35	141.390	1.871	2.226	2.600	159
Oficial 1ª.	" F	3.262	713	2.245	87,75	145.222	1.908	2.254	2.659	162
Oficial 1ª.	" G	3.345	724	2.299	96	149.081	1.957	2.303	2.724	166
Oficial 1ª.	" N	3.371	724	2.702	96	149.081	1.957	2.303	2.724	166

San Felices de Buelna, 23 de mayo de 1991

A N E X O II (BIS)

TABLAS SALARIALES MINIMAS PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

ANEXO V

CALENDARIO ESPECIAL DE TRABAJO

GRUPO	SALARIO BASE MENS.	PLUS CONV. MENS.
Maestro Taller	67.000	45.886
Maestro de 2ª.	66.500	45.660
Encargado	66.100	46.051
Tecn. Org. 1ª	66.700	45.549
Tecn. Org. 2ª	65.500	45.264
Delineante 1ª	66.700	45.806
Delineante 2ª	65.500	45.806
Analista 1ª Laboratorio	66.500	45.441
Analista 2ª Laboratorio	64.500	45.036
Oficial Admivo. 1ª	66.700	45.241
Oficial Admivo. 2ª	65.500	45.036
Auxiliar Admivo.	63.700	44.865
Almacenero	65.094	45.806

Días de Trabajo	TURNO	Días de descanso	TURNO
Sábado	6/14	Jueves anterior	6/14
"	14/22	Lunes siguiente	6/14
Domingo	6/14	Viernes anterior	6/14
"	14/22	Martes siguiente	6/14
Festivos	6/14	Día anterior	6/14
"	14/22	Día anterior	14/22

En los puestos de trabajo de más de un operario, descansarán cada día 2 personas, comenzando el jueves y viernes anterior a los días a trabajar; el resto de personal lo hará a la semana siguiente, empezando por el lunes.

El personal que durante la semana trabaja de noche (22/6) descansará los sábados, domingos y festivos.

En ningún caso el personal de Jornada Especial sobrepasará al final de año las horas anuales pactadas.

A N E X O III

PERSONAL A CONTROL O PRIMA DIRECTA

VALOR PUNTO

Rendimiento del 60 al 64	2,45 pts. punto obtenido
Rendimiento del 65 al 69	3,70 pts. punto obtenido
Rendimiento del 70 en adelante	5,60 pts. punto obtenido

ANEXO IV

CALENDARIO DE TRABAJO PLANTA BUELNA AÑO 1991

MES	DIAS TRABAJO	FIESTA DIA	VACACIONES
ENERO	22	1	
FEBRERO	20		
MARZO	19	19 - 29	
ABRIL	22		
MAYO	21	1 - 30	
JUNIO	19	24	
JULIO	20		29-30-31
AGOSTO	5	15	1 al 25 A.I.
SEPTIEMBRE	21		
OCTUBRE	23	12	
NOVIEMBRE	20	1	
DICIEMBRE	14	6-23-25-26-27	24-30-31
226 = 1.808			
H. CONV. 1991 1.789			

Restan H. Libre disfrute 19

San Felices de Buelna, 24 de abril de mil novecientos noventa

91/38176

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Productos Pépsico, S. A.»

CAPITULO I - AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.- Ambito personal

Este Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo siguiente y pertenezcan a alguna de las categorías profesionales que se describen en el artículo 5º del presente convenio.

Artículo 2.- Ambito territorial

El presente convenio será de aplicación a la delegación de venta que la Empresa tiene actualmente en Santander, Polígono Industrial Raos, Parcela 11, Camarço.

Artículo 3.- Ambito temporal

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el día 1 de Febrero de 1991, finalizando el 31 de Enero de 1.993.

No obstante al término de su primer año de vigencia, se revisarán los conceptos salariales en el equivalente al ~~.....~~ y en los conceptos fijos (salario base, plus empresa, plus asistencia, plus administrativo, plus conducción y plus canal libre servicio).

Al término de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar a la otra este convenio colectivo mediante escrito. Dicha denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes antes de la expiración del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

El convenio quedará prorrogado tácitamente, de no mediar denuncia en tiempo, según lo previsto en el mismo.

Artículo 4.- Unidad de Convenio

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Por dicho motivo, el convenio será nulo y quedará sin efecto, en su totalidad, de ser anulado o modificado por resolución administrativa o judicial, cualquier pacto contenido en el mismo.

CAPITULO II - CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 5.- Categorías profesionales

1) Vendedor con Auto-Venta

Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la Empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, registros y anotaciones de promoción de productos, prospección de clientes, introducción y venta de nuevos productos y colocación de la publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, responsabilizándose del mantenimiento y conservación de su vehículo.

Niveles:

- Vendedor 1.- Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en el puesto menor de un año.
- Vendedor 2.- Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad en dicho puesto de un año.
- Vendedor 3.- Es el vendedor con autoventa que acredita una antigüedad superior a dos años en dicho puesto.

2) Vendedor de Campaña

Es el vendedor con autoventa contratado especialmente para cubrir unas rutas nuevas o no consolidadas y/o para campañas especiales.

3) Merchandiser o rellenedor de expositores

Es quien conduciendo una furgoneta efectúa los trabajos de carga y descarga de la misma, visita a los clientes de la Empresa que le son asignados, y repone el producto en el material de exhibición que se le indica, etiquetando el P.V.P y siguiendo las normas de la Empresa en cuanto a exhibición y merchandising de los productos:

Vigila y cumple con las condiciones pactadas por la compañía con el cliente en lo que a exposición del producto y gama del producto se refiere, coloca el material de publicidad que se le asigna para cada cliente y realiza las tareas administrativas propias del puesto, como la confección de albaranes de la entrega del producto, y la realización del inventario de productos de la furgoneta y anotaciones en la ficha del cliente. Dentro de sus funciones no están, a diferencia del vendedor de auto-venta, la prospección y captación de nuevos clientes, la introducción y venta de nuevos productos en los clientes habituales y el cobro en efectivo del producto.

4) Monitor.

Es el que realiza las funciones de enseñanza y suplencia de vendedores, así como la ayuda en las tareas administrativas del grupo y, en los casos que la Empresa considere conveniente, por necesidad de incrementar las ventas de alguna ruta, se le pueden asignar ésta por el tiempo determinado hasta cumplimentar el objetivo, dependiendo jerárquicamente de un supervisor.

Artículo 6.- Condición de fijo

La condición del vendedor de campaña, vendedor 1 ó vendedor 2 pasará a ser la de fijo una vez cumplidos los 24 meses de permanencia en alta en la Compañía.

CAPITULO III - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7.- Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos directivos de la empresa.

Artículo 8.- Cambio de ruta

De conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, la Empresa se reserva expresamente la facultad de reorganizar las rutas de ventas de la forma que estime como más conveniente para el buen funcionamiento de la organización del trabajo.

Al vendedor con Auto-Venta que sea cambiado de ruta se le garantizará durante 4 períodos, el promedio de las ventas que hubiera efectuado durante el año anterior al cambio, para el caso de que las mismas en la nueva ruta sean inferiores a éste promedio.

En el caso de reestructuración de la ruta, que suponga un menoscabo de los ingresos del vendedor, se les aplicará la garantía prevista en el párrafo anterior.

CAPITULO IV - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será, exceptuando descansos, de 40 horas de trabajo efectivo semanales de lunes a viernes, excepto para los merchandisers que será de lunes a sábado. Como hasta el presente y sin que ello suponga cambio sobre el sistema de trabajo actual, los vendedores con Auto-Venta estarán sujetos a las normas establecidas por la Empresa. No obstante, y dado que la actividad laboral del vendedor se desarrolla, debido a las especiales características de su trabajo, con relativa independencia en lo que a ritmo e intensidad se refiere, ello puede conllevar posibles prolongaciones de jornada, por las mismas, se percibirá un incentivo sobre la venta en forma de comisiones de acuerdo con lo que establece el Artículo 90 y siguientes del Real Decreto 2001 y según lo indicado en el Artículo 11, no teniendo, por tanto, dichas prolongaciones de jornada, carácter de horas extraordinarias, por lo que tampoco se verificará cálculo alguno por este concepto. Asimismo cuando el vendedor no hubiese terminado el viernes la totalidad de las visitas correspondientes a la ruta que tuviera asignada, habrá de trabajar el sábado para terminarla, sin que ello suponga el derecho a percibo de remuneración adicional alguna.

Por cuestiones de orden práctico, se acuerda regirse por las fiestas locales del municipio de Santander.

Artículo 10.- Vacaciones

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones.

Para el cálculo de su retribución se computarán los conceptos salariales que se señalan en el anexo A para cada categoría.

Corresponde a la empresa señalar los turnos de disfrute y número de personas y a los trabajadores la designación de las personas concretas. Esto se llevará a efecto dentro del primer trimestre del año.

CAPITULO V - CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 11.- Condiciones más beneficiosas

Cualquier mejora o modificación establecida por disposición legal o convenio de ámbito superior, podrá ser absorbida o compensada siempre que las condiciones establecidas en el presente convenio sean en su conjunto y cómputo anual, más favorable.

Artículo 12.- Conceptos salariales

Los trabajadores percibirán alguno de los conceptos salariales que se detallan a continuación y que se indican en el Anexo A.

a) Salario base: Se considera formado por el salario mínimo interprofesional que esté en vigor.

b) Plus de Empresa: Tiene en carácter de plus voluntario y su importe puede absorber posibles incrementos del salario base realizados durante la vigencia del presente acuerdo.

c) Plus Asistencia:

1) Se devenga por día de asistencia al trabajo. Su cuantía es la que se detalla en la columna correspondiente de las tablas salariales.

2) El Plus de Asistencia se percibirá por día efectivamente trabajado en jornada completa, así como en los domingos, festivos, días de vacaciones y en los permisos que llevan aparejados el derecho a percibo de retribución.

3) El Plus de Asistencia no se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo, ni complemento salarial (antigüedad, horas extraordinarias, plus de nocturnidad, etc.), sin más excepciones que las gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad.

4) La pérdida de este complemento en uno o más días de la semana, llevará aparejada la pérdida del correspondiente al domingo de la misma semana, así como su parte proporcional de las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad.

5) En casos especiales, la Empresa y los representantes de los trabajadores, estudiarán los supuestos en los que deba percibirse este plus, atendiendo a las circunstancias que puedan concurrir.

d) Plus administrativo

Será abonado a los Monitores, en doce mensualidades en consideración a su especial responsabilidad administrativa, de control y de ventas, de un grupo o delegación.

e) Plus conducción.

Será abonado a los Merchandisers durante su primer contrato.

f) Plus Canal Libre Servicio

Tiene carácter voluntario, y su importe puede absorber o compensar posibles incrementos de salario base que puedan realizarse durante la vigencia de este convenio. Este plus será abonado a los merchandisers a partir de su segundo contrato, y sustituye al Plus de Conducción que queda absorbido por el mismo.

g) Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al abono de las gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad en las cuantías que a continuación se indican:

- a) La de Beneficios a razón de 30 días de salario base, antigüedad, pluses de acuerdo a la categoría tal como se detallan en el Anexo A y promedio de comisiones, calculadas sobre el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre anteriores, prorrateables por el tiempo trabajado. En el caso de los monitores el promedio de comisión será sobre el 50% de las rutas más altas de la delegación.
- b) Las de Verano y Navidad a razón de 30 días de salario base, antigüedad y pluses de acuerdo a la categoría tal como se detallan en el Anexo A, prorrateables por el tiempo trabajado.

A todo el personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar, le serán abonadas las tres gratificaciones extraordinarias que se establecen en el presente Convenio, a razón de 30 días de salario base, antigüedad, plus de empresa, y plus de asistencia, sin que, en ningún caso, ninguna de ellas pueda superar lo percibido por el trabajador por estos conceptos en su último mes de trabajo en la Empresa.

En cualquier caso, solo se computarán para cada categoría, los conceptos salariales asignados a ellas en las tablas del anexo A.

h) Comisiones

Los trabajadores afectados por el presente convenio que perciban comisiones en función de lo señalado en el anexo A, lo harán de acuerdo con los porcentajes siguientes:

- 1.- Vendedor 1.- El 3.0% de la venta por periodo
- 2.- Vendedor 2.- El 4.0% de la venta por periodo
- 3.- Vendedor 3.- El 6.0% de la venta por periodo
- 4.- Vendedor de Campaña.- El 6.0% de la venta neta por periodo
- 5.- Merchandisers: El 1.0% de la venta neta por periodo, durante su primer contrato y el 1.5% de su venta neta por periodo durante su segundo contrato y posteriores.
- 6.- Monitor : Promedio comision sobre el 50% de las rutas más altas de la delegación.

Se entiende por venta neta por periodo cantidad de venta del periodo en pesetas por cada trabajador, después de deducir las devoluciones y bonificaciones.

Asimismo las comisiones se percibirán en base a pesetas por unidad de venta, aunque guardando la misma equivalencia económica que regía en el sistema tradicional.

En caso de enfermedad o accidente, la empresa abonará una comisión a los vendedores. Para su cómputo, aplicará el porcentaje correspondiente de cada vendedor, al promedio de las ventas por él realizadas, durante el año anterior a causar baja.

i) Antigüedad

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, en las condiciones que a continuación se indican:

- 1.- El aumento periódico se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador, con los topes del incremento salarial establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.- Cada trienio se pagará al tipo del 6 % sobre el salario base establecido en la tabla salarial, y correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.

Artículo 13.- Conceptos no salariales

Estos conceptos tienen el carácter de compensación de gastos producidos por el trabajador y en ningún caso suponen retribución de ningún tipo por los servicios prestados.

a) Quebranto moneda
Esta cantidad la perciben únicamente los vendedores de Auto Venta, y no se computará a efectos del cálculo de pagas extraordinarias ni de vacaciones. La cantidad mensual, se percibirá de acuerdo con lo indicado en el Anexo B.

b) Ayuda Comida
La Empresa abonará a los vendedores con Auto-Venta con derecho "ad personam" adquirido a percibir el concepto ayuda comida la cantidad de 780.-Pts. siempre y cuando el trazado de la ruta le obligue a almorzar en la misma. En ningún caso será acumulable esta cifra a las cantidades que el trabajador tuviese derecho a percibir en virtud de lo dispuesto en los parrafos b y c.

c) Dietas
Al personal al que se le confiere alguna misión de servicio fuera del área de cobertura de su delegación, tendrá derecho a las cantidades señaladas en el Anexo B.

d) Pernocta
Para aquellos vendedores con auto venta a los que el itinerario de su ruta les obligue a pernoctar fuera de su domicilio, la ayuda quedará fijada en las cantidades reflejadas en el anexo B.

e) Ayuda escolar
Se establece una ayuda escolar por trabajador con hijos en edad escolar en los niveles EGB, BUP, COU y FP, de 10.000.- Pts. por unidad familiar y año. Se abonará de una sola vez dentro del último trimestre del año, previa presentación de la certificación demostrativa.

Estos conceptos tienen carácter de compensación de gastos producidos por el trabajador, y en ningún caso supone retribución de ningún tipo por los servicios prestados.

CAPITULO VI - UNIFORMIDAD

Artículo 14.- Uniformes

La Empresa facilitará anualmente a los vendedores con Auto-Venta, el siguiente vestuario: 4 camisas (2 de verano y 2 de invierno), 4 pantalones (2 de verano y 2 de invierno), 2 jerseys y 1 corbata. Asimismo facilitará cada años 1 anorak. A criterio del supervisor y cuando se produzca una causa que lo justifique, se podrá proporcionar el anorak con carácter individual, en un plazo inferior al anteriormente señalado.

CAPITULO VII - SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 15.- Reconocimiento médico

La Empresa se compromete a que la totalidad de trabajadores afectados por este Convenio, pasen una revisión médica al año, a través de los servicios sanitarios de la Mutua Patronal que proceda.

Artículo 16.- Comisión Mixta Paritaria

Se constituye la Comisión Mixta Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio.

Estará formada por dos miembros por cada una de las partes, pudiendo cada una de las partes tener un asesor con voz, pero sin voto.

La comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante. En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión de la autoridad laboral competente.

La comisión fija como sede de la misma, el domicilio social de la Empresa.

Artículo 17 - Atrasos

La empresa se compromete a abonar en el plazo máximo de un mes los atrasos que se produzcan como consecuencia de la retroactividad del Convenio.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

ANEXO A : CONCEPTOS SALARIALES

(TABLA 1991)

	SALARIO BASE	PLUS EMPRESA	PLUS ASIST.	PLUS ADMVO.	PLUS CONDUC.	PLUS CLS	COMISIONES
VENDEDOR 1	53.250	19.644	3.000	---	----	---	3.0%
VENDEDOR 2	53.250	19.644	3.000	---	----	---	4.0%
VENDEDOR 3	53.250	19.644	3.000	---	----	---	6.0%
VENDEDOR CAMPAÑA	53.250	---	---	---	----	---	6.0%
MONITOR	53.250	19.644	3.000	13.500	----	---	GARANTIZADA
MERCHANDISER (1º contrato)	53.250	---	---	---	5.632	---	1.0%
MERCHANDISER (2º contrato)	53.250	---	---	---	----	16.750	1.5%

ANEXO B : CONCEPTOS NO SALARIALES

(TABLA 1991)

DIETAS :	DIETA COMPLETA :	3.621.-Pts
	DESAYUNO:	221.-Pts.
	COMIDA:	780.-Pts.
	CENA:	780.-Pts.
	HABITACION:	1.843.-Pts.
AYUDA COMIDA :		780.-Pts.
QUEBRANTO MONEDA (11 al año) :		1.100.- Pts/mes
AYUDA ESCOLAR (unidad familiar) :		10.000.- Pts/año

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

**Convenio colectivo de trabajo 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 1991 y tendrá una duración de 3 años en su contenido social, concluyendo el 28 de Febrero de 1994 en su integridad, 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 1991, más 1,5 puntos. En caso que el IPC citado, según la fórmula descrita, superase el 8%, se incrementarán los salarios en la diferencia exacta que supere dicho 8%, con carácter retroactivo al 1-3-91, tomando como base los salarios al 28-2-91.

Los conceptos: Plus Asistencia y Plus Asistencia en Pagas; Primas en Pagas; Plus Noche y Plus Noche en Vacaciones; Plus Fuego Continuo; Plus Fuego Continuo en Vacaciones y Plus Fuego Continuo en Fiestas; Ayudas Sociales por Vivienda y Minusválidos, no sufrirán revisión por haberse acordado cantidades fijas por encima del 3% de los Salarios y Sueldos.

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

Al 1-3-92 se incrementarán los conceptos salariales: Salario Convenio, Complemento de Antigüedad, Plus de Asistencia, Primas Directa e Indirecta, Complemento Personal Individual, Premio de Absentismo y Plus Fuego Continuo, en la fórmula resultante de sumar al IPC previsto por el Gobierno para 1992, en los Presupuestos Generales del Estado, la cantidad de 1,5 puntos. No obstante, la Representación Social de la Comisión Paritaria -Art. 45- podrá optar por aplicar el 6% en lugar de dicha fórmula.

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

a) Se garantiza el IPC real -conjunto nacional- del año natural, Enero a Diciembre de 1992, más 1,8 puntos.

En caso que el IPC citado según la fórmula descrita, superase el porcentaje de incremento aplicado el 1-3-92, según

aplicación del apartado 2º de este artículo, se incrementarán los salarios en la diferencia exacta que supere a dicho porcentaje, con carácter retroactivo al 1-3-92, tomando como base los salarios al 29-2-92.

Los conceptos: Primas en Pagas; Plus Noche; Plus Noche en Vacaciones; Plus Fuego Continuo en Vacaciones; Plus Fuego Continuo en Fiestas y Ayudas Sociales para Vivienda y Minusválidos no sufrirán revisión por haberse acordado cantidades fijas por encima del 6% optativo señalado en el Apartado 2º de este artículo.

b) Si el IPC real -conjunto nacional- del semestre: Marzo a Agosto de 1992, ambos inclusive, superase el 4%, se efectuaría una revisión a cuenta de la revisión final señalada en el apartado a), a partir del 1 de Septiembre de 1992, en la diferencia exacta que superase a dicho porcentaje, tomando como base los salarios al 28-2-92.

Esta diferencia exacta se aplicaría sobre los conceptos salariales que se citan a seguido y la cantidad total resultante se abonaría mensualmente en concepto de "Revisión semestral a cuenta 1992". Al acabar el año 1992 y caso de efectuarse la revisión final prevista en el apartado a), se deducirían de los atrasos correspondientes el importe total del concepto "Revisión semestral a cuenta 1992".

Conceptos salariales que se revisarían:

Salario de Convenio; Antigüedad; Plus Asistencia; Plus Asistencia en Pagas; Primas Directa e Indirecta; C.P.I. y Plus Fuego Continuo.

4º/ Incremento salarial para el 3º año de vigencia

Para el 3º año de vigencia del Convenio, la representación de los trabajadores y de la empresa, negociarán a partir del 1-3-93 las condiciones económicas, así como la jornada del año 1993.

No obstante, se acuerda que:

- El concepto Prima en Pagas se fijará en 12.000 Ptas.
- Los conceptos Plus Fuego Continuo en Vacaciones y Plus Noche en Vacaciones se fijarán en la cuantía del 100% de su valor medio mensual.

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.

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.

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.
- b) Cuando se vaya a cubrir un puesto de trabajo que no esté a control y el operario que lo vaya a cubrir proceda de un puesto de trabajo a control, cobrará un rendimiento de 80 P.H. hasta que este trabajo esté controlado debidamente. Este rendimiento se percibirá con carácter indefinido en el caso de no realizarse el control de dicho puesto. La Dirección de la Empresa establecerá la cantidad y calidad de trabajo que sus servicios técnicos estimen oportunos en cada momento y puesto de trabajo.
- c) Cuando se modifique la gama de un puesto que ya estaba a control, el operario que sufra esta modificación cobrará la media de los tres meses anteriores, hasta que entre en vigor la mencionada modificación.

d) Los operarios que estando a control habitualmente dejaran de estarlo por falta de trabajo o avería, cobrarán el 80 P.H. de rendimiento, hasta un día posterior al cambio de su puesto de trabajo, a cobrar siempre que el trabajo que se vaya a realizar esté a no control.

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.

La Comisión Mixta de Métodos y Tiempos tendrá 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) La Empresa facilitará a los miembros de la Comisión Mixta un curso de formación, para que éstos posean conocimientos técnicos de métodos y tiempos.
- c) La Comisión Mixta emitirá su informe, previos los oportunos estudios y comprobaciones, acerca de las cuestiones que le sean sometidas a trámite de informe.
- 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.

Se levantará acta de todas las reuniones de la Comisión Mixta con la Empresa.

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 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 8º Bis.- Formación

Para la puesta al día de los trabajadores en las tecnologías que traigan aparejados nuevos sistemas de fabricación, la empresa impartirá los cursos de formación precisos a su personal, para lo cual, el tiempo empleado para dichos cursos, que serán al margen de su jornada laboral, en los locales de la propia empresa o en los destinados al efecto, se retribuirán a razón de 425 Ptas. hora.

Estos cursos podrán tener una duración inferior a 100 horas, según especialidad, duración mínima que establece el INEM en aquellos cursos que se concierten con este organismo.

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 1.794 horas de trabajo efectivo para 1991 y 1.790 horas para 1992, (la de 1993 será fijada conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la dirección para ese año), es decir, la jornada anual se computará por años naturales de Enero a Diciembre, 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>Sábados (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 1.794 y 1.790 horas de trabajo efectivo, para 1991 y 1992 respectivamente, manteniéndose el descanso de 15 minutos de bocadillo diario como tiempo de trabajo efectivo.

c) Personal a Fuego Continuo

Este personal seguirá con el sistema de trabajo que 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 la Dirección de la Empresa y el Comité las parrillas de descanso suplementario para hacer en cómputo anual la jornada pactada.

Quedan fijados el 1º de Enero y el 25 de Diciembre de cada año como días de descanso para los tres turnos que les toque trabajar en esas fechas. Para el turno que le toque descansar esos días, se fijarán otros días de descanso, con el fin de equilibrar el número de horas de los cuatro turnos.

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 Jefe de Fabricación.
- 1. 4 Técnico Jefe.
- 1. 5 Técnico.
- 1. 6 Perito o Ingeniero Técnico.
- 1. 7 Graduado Social.
- 1. 8 Ayudante Técnico Sanitario.
- 1. 9 Profesor de E.G.B.
- 1.10 Ayudante Técnico.
- 1.11 Maestro Industrial.
- 1.12 Técnico Medio.
- 1.13 Jefe de Control de Calidad

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/Operador.
- 4.5 Programador de Máquinas Auxiliares.
- 4.6 Operador de Ordenador.

b) Empleados

Comprende los siguientes subgrupos y categorías:

I) Administrativos.

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

II) Técnicos de Oficinas

- 2.1 Delineante Proyectista
- 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 Director Comercial
- 3.2 Subdirector Comercial
- 3.3 Jefe
- 3.4 Inspector
- 3.5 Delegado
- 3.6 Agente de Propaganda y/o Publicidad.
- 3.7 Viajante
- 3.8 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 exis-

tentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

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

Grupo 1º.- Técnicos

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

Grupo 2º.- Empleados

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

Jefe de 2º.- Se establecen tres turnos:

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

Oficiales de 1º.- Se establecen tres turnos:

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

Oficiales de 2º.- 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 3º.- 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 1º y 2º, se cubrirán mediante dos turnos alternos:
 - 1.- Antigüedad rigurosa entre los Oficiales de 2º y 3º de la plantilla respectivamente y
 - 2.- Por concurso de méritos entre Oficiales de 2º y 3º 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 1º 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 2º 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 2º ocuparán las vacantes de los de 1º por riguroso orden de antigüedad en la Empresa.

Los Profesionales de 2º, en todo caso, promocionarán a 1º al alcanzar los 15 años de antigüedad en la Empresa. En caso que el interesado renunciase a la promoción, perdería el derecho automáticamente.

- 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 1º, el 40%

Profesionales de 2º, el 60%

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

Ascensos:

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

- Ascenderán 2 trabajadores de Oficial de 2º de Oficios Auxiliares a Oficial de 1º de Oficios Auxiliares en el 1º año de vigencia del Convenio, para los tres años del mismo.
- Ascenderán 12 trabajadores de Profesional de Industria de 2º a Profesional de Industria de 1º, a razón de 6 en los dos primeros años de vigencia del Convenio.
- Ascenderán 6 trabajadores de Profesionales de Industria de 1º a Profesionales de Industria de 1º Especial, a razón de 3 en cada uno de los dos primeros años 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.
- 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 origi-

nase 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 13ª.- 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 durante 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 14ª.- 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 15ª.- Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, normas reguladoras vigentes 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 16ª.- 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 dieciséis 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 partir de su comisión, prescribirán: Las muy graves a los seis meses; las graves a los tres meses y las leves al mes.

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 o sentencia judicial 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. El Comité de Seguridad e Higiene podrá solicitar todos aquellos estudios medioambientales que considere oportunos.

4.- En cualquier caso, el reconocimiento médico anual, será obligatorio para todos los trabajadores, entregándose el resultado a los interesados individualmente.

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

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán anualmente de 23 días laborables de vacaciones, salvo el personal de Fuego Continuo, que disfrutará de 26 días laborables, garantizándose como mínimo 30 días naturales en todos los casos. De ellos, quedan fijadas las fechas siguientes:

- 1.- a) 8 horas el 24-12-91 y 8 horas el 31-12-91.
- b) 8 horas el 24-12-92 y 8 horas el 31-12-92.
- c) 8 horas el 24-12-93 y 8 horas el 31-12-93.

En todos los casos se respetará siempre el cómputo anual de 1.794 horas el 1º año y 1.790 horas el 2º año de vigencia del Convenio.

2.- Las vacaciones serán disfrutadas ininterrumpidamente o bien por semanas completas, salvo los días indicados en el apartado 1. No obstante, se podrán disfrutar hasta 2 días en fechas de libre elección del trabajador.

3.- La baja por I.L.T. computará como tiempo trabajado a efectos de generar el derecho a vacaciones, dentro del año natural de Enero a Diciembre.

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 se percibirá para todo el período de vacaciones:

Para el 1º año de vigencia del Convenio:

Para el personal de:	Concepto
F. Continuo: 7.000 Ptas.	(Plus F. Continuo en Vacaciones)
3 Turnos: 2.000 Ptas.	(Plus Noche en Vacaciones)

Para el 2º año de vigencia del Convenio:

Para el personal de:	Concepto
F. Continuo: 14.000 Ptas.	(Plus F. Continuo en Vacaciones)
3 Turnos: 4.500 Ptas.	(Plus Noche en Vacaciones)

Para el 3º año de vigencia del Convenio:

Ambos valores - Plus F. Continuo en Vacaciones y Plus Noche en Vacaciones, alcanzarán el 100% de su valor medio mensual.

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.

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 natural 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 (1 de Enero a 31 de Diciembre), 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 24 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 propios 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 reincor-

poración 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.

<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 y en la primera baja del año, se estará a lo siguiente:

En el supuesto de que con el 75% de la Base Reguladora, no alcanzase el trabajador el 90% del Salario Convenio más la media de la prima obtenida en el mes natural anterior y antigüedad en su caso, la empresa le abonará mientras persista esta situación, la diferencia hasta alcanzar este porcentaje. No obstante, los trabajadores que estén afiliados al Fondo de Ayuda Social tendrán derecho al 100% de los conceptos citados, con cargo a dicho Fondo, en todas las bajas del año. Esta cantidad será el 50% con cargo a la Empresa y el otro 50% con cargo 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 reúna 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 60% 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 42.000,- Ptas. para cada caso. Esta aportación tendrá carácter anual. Este valor para el 2º año de vigencia del Convenio será de 45.000,- Ptas.

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.

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 tablones 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 Tablones de Anuncios que habrá en cada reloj de marcaje, comunicados, previa información a 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.

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 825,- Ptas. por noche trabajada. Este complemento se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas en dichas circunstancias.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, la cantidad por noche trabajada será de 925,- Ptas.

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 9 de este Convenio, se establece un complemento de 19.000 Ptas. fijas por mes, en concepto de Plus de Fuego Continuo y 5.100 Ptas. por día festivo no domingo trabajado.

El valor para el segundo año de vigencia del Convenio, del Plus Fuego Continuo en Fiesta, será 5.500,- Ptas.

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 y posteriormente, y sin haber completado un ciclo completo de 3 cambios de turno, sean excluidos de esta modalidad de trabajo, tendrán garantizado el complemento económico correspondiente a un mes.

Apartado b).— Así mismo, el trabajador que regularmente trabaje en régimen de Fuego Continuo (es decir, que haya completado un ciclo de tres cambios de turno) 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.

Esta garantía se ampliará a dos meses si el trabajador llevara en este régimen de trabajo más de 5 años.

Artículo 36º.— Plus de Asistencia

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo de 2.500,- 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	2.500,- Pts.
1 Falta computable para absentismo en el mes	1.875,- Pts.
2 Faltas computables para absentismo en el mes ..	1.250,- Pts.
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 5% 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 4,9%	118.587,- Ptas.

Sobre este importe se irán aumentando 28.890,- 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 ab-

sentismo igual o inferior al 4,99%. No obstante, la Comisión con la Dirección podrán en casos excepcionales incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incursos 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 5,36 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

Ambas partes acuerdan la regulación de las horas extras, de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1/ Las horas extraordinarias serán de libre aceptación del trabajador y su número no podrá ser superior al que en cómputo anual establezca la ley en cada momento.
- 2/ A efectos de reducir al mínimo posible el número de las horas extras, se observará lo siguiente:
 - a) Horas extras habituales: supresión.
 - b) Horas extras por causas de fuerza mayor, para reparar siniestros, averías u otros análogos, cuya no realización produzca graves perjuicios o riesgo de pérdida de materias primas: realización.
 - c) Horas extras estructurales: Realización, cuando no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial, según prevé la legislación vigente.

Se considerarán horas extras estructurales las realizadas por los siguientes conceptos:

- Las realizadas en períodos punta de producción o pedidos imprevistos, cuando estos sean imprevisibles y su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para hacer inventarios, para la puesta en marcha y/o paradas.
- Las producidas por cambios de turno.
- Las de mantenimiento, cuando no quepa la utilización de

las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley y su no realización produzca pérdidas o deterioro en la fabricación.

- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Las horas extras estructurales y por causas de fuerza mayor estarán exceptuadas del incremento de la cotización a la Seguridad Social, establecido en el Real Decreto 1858/81, de 20 de Agosto.

- 3/ La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, sobre el número de horas extras realizadas y sus causas.

Según ello se determinará el carácter y naturaleza de las horas extras, notificándose mensualmente a la Autoridad Laboral.

4/ Retribución

Ambas partes acuerdan que el valor de las horas extras será el obtenido al aplicar la fórmula establecida en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

- 5/ Se establece que el trabajador podrá optar por el cobro de las horas extras o su descanso, previo acuerdo con su jefe inmediato, a razón de 1,75 horas normales cada hora extra trabajada.

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 (2.500,- Ptas.).

Igualmente, se abonará la cantidad de 7.500,- 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). Este valor para el 2º año de vigencia será de 10.000,- Ptas. y para el 3º año de vigencia de 12.000,- Ptas.

Estas pagas se abonarán los días 14 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 8% de los valores vigentes, a la entrada en vigor del presente Convenio.

Queda fijada la Prima Indirecta en 94,96 Ptas/hora.

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 3 miembros de la Parte Social y 3 de la Parte Económica.

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

<u>Sociales</u>	<u>Económica</u>
<u>Titulares</u>	<u>Titulares</u>
-Miguel Angel Ruiz Peña	-Fidel López Mediavilla
-Agustín García Páramo	-José Antonio Oliva Gutiérrez
-Antonio Ruiz Cuevas	-José M ^a Roncal Berruezo
<u>Suplentes</u>	<u>Suplentes</u>
-Pedro Llano Santiago	-Antonio Manuel Sarabia Gómez
-José Antonio Velarde Alonso	-José Manuel Gutiérrez Barrera
-Agustín Torres Martín	-Luis Hoyos Perote

ANEXO N° 1/1

TABLA SALARIAL

<u>Categorías Profesionales</u>	<u>Salario Convenio</u>
Director Técnico	218.608,-
Subdirector Técnico	198.170,-
Técnico Jefe	177.805,-
Médico	178.206,-
Técnico Superior	178.206,-
Técnico	158.044,-
Economista	158.044,-
Ingeniero Técnico	137.138,-
Técnico Medio	137.138,-
Graduado Social	111.607,-
A.T.S.	104.044,-
Profesor de E.G.B.	104.044,-
Ayudante Técnico	126.952,-
Maestro Industrial	103.971,-
Contramaestre	116.769,-
Analista Laboratorio	100.381,-
Encargado	104.043,-
Capataz	103.247,-
Auxiliar de Laboratorio	91.741,-
Aspirante Aux. de Laboratorio	62.773,-
Jefe Organización 1 ^a	142.225,-
Jefe Organización 2 ^a	126.881,-
Técnico Organización 1 ^a	116.769,-
Técnico Organización 2 ^a	106.588,-
Auxiliar Organización	96.664,-
Aspirante Auxiliar Organización	62.773,-
Jefe de Proceso de Datos	177.876,-
Jefe de Informática	142.154,-
Analista	137.138,-
Jefe de Explotación	137.138,-
Program. Ordenadores	116.769,-

ANEXO N° 1/2

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario Convenio</u>
Program. Maq. Aux.	106.517,-
Operador Ordenador	106.517,-
Jefe 1 ^a Administrativo	142.225,-
Jefe de Personal	142.225,-
Jefe de Intervención	142.225,-
Jefe 2 ^a Administrativo	* 126.952,-
Jefe Personal Adjunto	126.952,-
Oficial 1 ^a Administrativo	116.769,-
Oficial 2 ^a Administrativo	106.588,-
Auxiliar Administrativo	96.664,-
Aspirante Administrativo	62.773,-
Delineante Proyectista	116.697,-

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario Convenio</u>
Delineante	106.588,-
Calcaldor	103.971,-
Auxiliar Técnico Oficina	96.594,-
Aspirante Técnico Oficina	62.773,-
Jefe de Ventas, Prop. y Publ.	142.154,-
Inspector	132.132,-
Delegado	121.860,-
Agente Prop. y Public.	109.185,-
Viajante	109.185,-
Corredor en Plaza	103.971,-
Almacenero	104.043,-
Conserje	98.789,-
Cobrador	93.565,-
Capataz de Peones	96.594,-
Listero	93.565,-
Basculero Pesador	91.644,-
Guarda Jurado	91.716,-
Personal Sanitario No Titulado	89.641,-
Guarda Vigilante	89.641,-
Ordenanza	91.716,-
Portero	91.716,-

ANEXO N° 1/3

Diversos	89.641,-
Mozo de Almacén	89.641,-
Botones	57.680,-
Limpiadora	3.062,-
Oficial 1 ^a Oficios Auxiliares	3.341,-
Oficial 2 ^a Oficios Auxiliares	3.190,-
Oficial 3 ^a Oficios Auxiliares	3.064,-
Control Calidad 1 ^a	3.341,-
Control Calidad 2 ^a	3.189,-
Control Calidad 3 ^a	3.062,-
Profesional Industria de 1 ^a Especial	3.340,-
Profesional Industria de 1 ^a	3.190,-
Profesional Industria de 2 ^a	3.064,-
Ayudante Especialista	3.005,-
Peón	2.954,-

ANEXO N° 2/1

<u>Categoría Profesional</u>	<u>ANTIGÜEDAD</u>	
	<u>Importe Trienio</u>	<u>Importe Quinquenio</u>
Director Técnico	4.877,-	9.754,-
Subdirector Técnico	4.419,-	8.838,-
Técnico Jefe	3.961,-	7.922,-
Médico	3.961,-	7.922,-
Técnico Superior	3.961,-	7.922,-
Técnico	3.500,-	7.000,-
Economista	3.500,-	7.000,-
Ingeniero Técnico	3.045,-	6.090,-
Técnico Medio	3.045,-	6.090,-
Graduado Social	2.471,-	4.942,-
Ayudante Técnico Sanitario	2.299,-	4.598,-
Profesor de E.G.B.	2.299,-	4.598,-
Ayudante Técnico	2.816,-	5.632,-
Maestro Industrial	2.299,-	4.598,-
Contramaestre	2.586,-	5.172,-
Analista de Laboratorio	2.185,-	4.370,-
Encargado	2.299,-	4.598,-
Capataz	2.242,-	4.484,-
Auxiliar de Laboratorio	1.954,-	3.908,-
Jefe Sec. Organización 1 ^a	3.158,-	6.316,-
Jefe Sec. Organización 2 ^a	2.816,-	5.632,-
Técnico Organización 1 ^a	2.586,-	5.172,-
Técnico Organización 2 ^a	2.355,-	4.710,-
Auxiliar Organización	2.080,-	4.160,-
Jefe de Proceso de Datos	4.044,-	8.088,-
Jefe de Informática	4.044,-	8.088,-
Analista	3.045,-	6.090,-
Jefe de Explotación	3.045,-	6.090,-
Programador de Ordenadores	2.586,-	5.172,-
Programador Maq. Auxiliares	2.355,-	4.710,-

ANEXO Nº 2/2

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Importe Trienio</u>	<u>Importe Quinquenio</u>
Operador Ordenador	2.355,-	4.710,-
Jefe 1º Administrativo	3.158,-	6.316,-
Jefe de Personal	3.158,-	6.316,-
Jefe Intervención	3.158,-	6.316,-
Jefe 2º Administrativo	2.816,-	5.632,-
Jefe de Personal Adjunto	2.816,-	5.632,-
Oficial de 1º Administrativo	2.586,-	5.172,-
Oficial de 2º Administrativo	2.355,-	4.710,-
Auxiliar Administrativo	2.080,-	4.160,-
Delineante Projectista	2.586,-	5.172,-
Delineante	2.355,-	4.710,-
Calcador	2.242,-	4.484,-
Auxiliar Técnico Oficina	2.080,-	4.160,-
Jefe Ventas, Propaganda y/o Public.	3.158,-	6.316,-
Inspector	2.930,-	5.860,-
Delegado	2.701,-	5.402,-
Agente Propaganda y Publicidad	2.413,-	4.826,-
Viajante	2.413,-	4.826,-
Corredor en Plaza	2.299,-	4.598,-
Almacenero	2.242,-	4.484,-
Conserje	2.127,-	4.254,-
Cobrador	2.012,-	4.024,-
Capataz de Peones	2.080,-	4.160,-
Listero	2.012,-	4.024,-
Basculero Pesador	1.954,-	3.908,-
Guarda Jurado	1.954,-	3.908,-
Personal Sanitario No Titulado	1.895,-	3.790,-
Guarda Vigilante	1.895,-	3.790,-
Ordenanza	1.954,-	3.908,-
Portero	1.954,-	3.908,-
Diversos	1.895,-	3.790,-
Mozo de Almacén	1.895,-	3.790,-

ANEXO Nº 2/3

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Importe Trienio</u>	<u>Importe Quinquenio</u>
Limpiadoras	1.895,-	3.790,-
Oficial 1º Ofic. Auxiliares	2.169,-	4.338,-
Oficial 2º Ofic. Auxiliares	2.066,-	4.132,-
Oficial 3º Ofic. Auxiliares	1.962,-	3.924,-
Control Calidad 1º	2.169,-	4.338,-
Control Calidad 2º	2.066,-	4.132,-
Control Calidad 3º	1.962,-	3.924,-
Profe. Industria de 1º Especial	2.169,-	4.338,-
Profe. Industria de 1º	2.073,-	4.146,-
Profe. Industria de 2º	1.962,-	3.924,-
Ayudante Especialista	1.929,-	3.858,-
Peón	1.895,-	3.790,-

91/47877

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

Dirección Provincial de Industria y Energía en Cantabria

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

Expediente A. T. 171/90.

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Dirección Provincial 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 de Industria y Energía en Cantabria, a propuesta del Servicio de Energía, ha resuelto:

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

Línea eléctrica aérea:

Tensión: 12/20 kV.

Longitud: La existente, 106 metros.

Origen: La Venera-Castillo.

Final: C. T. I. San Pantaleón.

Centro de transformación:

Denominación: San Pantaleón.

Potencia: 100 kVA.

Tipo: Intemperie.

Relación de transformación: 12.000 ± 2,5 % ± 5 % 398/220 V.

Situación: Castillo, municipio de Arnuero.

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, 24 de junio de 1991.—El director provincial, Felipe Bigeriego de Juan.

91/44757

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

Dirección Provincial de Industria y Energía en Cantabria

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

Expediente A. T. 166/90.

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Dirección Provincial 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 de Industria y Energía en Cantabria, a propuesta del Servicio de Energía, ha resuelto:

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

Línea eléctrica subterránea del C. T. El Faro al C. T. El Muelle:

Tensión: 12/20 kV.

Longitud: 200 metros.

Origen: C. T. El Faro.

Final: C. T. El Muelle.

Situación: Comillas.

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, 25 de junio de 1991.—El director provincial, Felipe Bigeriego de Juan.

91/44763

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

1. Personal

AYUNTAMIENTO DE VALDEOLEA

ANUNCIO

Decreto de la Alcaldía número 44/91

De acuerdo con las facultades que me reconoce la Ley 7/85, el Reglamento Orgánico del Ayuntamiento y el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, emito el presente Decreto que contiene los siguientes apartados:

1. Comisión de gobierno.

En concordancia con el artículo 23 de la Ley 7/85, artículo 33 del Reglamento Orgánico y artículo 46 del R. O. F., esta comisión estará integrada por los señores concejales siguientes:

- Don Javier Busquets Ayala.
- Don Mariano Montiel Morante.
- Don Rafael Gómez González.

Así mismo nombro a dichos concejales tenientes de alcalde, quienes me sustituirán en caso de ausencia o enfermedad o cualquier otra causa, por el orden que se indica.

La comisión de gobierno celebrará sesión ordinaria según lo establecido en el artículo 59 del Reglamento Orgánico, una vez a la semana, excepto en el mes de agosto, según lo establecido en el artículo 60 de dicho Reglamento. El día será el jueves y la hora la que se fije por la Alcaldía en la convocatoria.

2. Delegación de atribuciones.

A tenor del contenido del artículo 21.3 de la Ley 7/85, delego en la comisión de gobierno las siguientes atribuciones:

a) La concesión de licencias de apertura de establecimientos fabriles, industriales o comerciales y de cualquier otra índole y licencias de obras mayores (las de obras menores quedan reservadas a la Alcaldía), salvo que las ordenanzas o Leyes sectoriales las atribuyan expresamente al Pleno o a la comisión de gobierno.

b) Aprobación de las facturas que correspondan al desarrollo normal del presupuesto y que hubieran sido recibidas por los Servicios de Intervención.

3. Delegaciones especiales.

A tenor del artículo 23.4 de la Ley 7/85, artículo 50 del Reglamento Orgánico y artículos 43.3, 4 y 5 del R. O. F., nombro delegado de Protección Civil a don Benicio Arenas Díez.

Valdeolea a 2 de julio de 1991.—El alcalde, Domingo León Fernández.

91/47411

3. Economía y presupuestos

AYUNTAMIENTO DE LUENA

EDICTO

Confeccionado el padrón de contribuyentes sujetos al pago del impuesto municipal sobre circulación de vehículos de tracción mecánica correspondiente al ejer-

cicio de 1991, queda expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento durante el plazo de quince días hábiles, a fin de examen y reclamaciones por los interesados.

Luena, 19 de julio de 1991.—El alcalde, Joaquín Antolín Gómez Díaz.

91/48818

AYUNTAMIENTO DE GURIEZO

ANUNCIO

Este Ayuntamiento, en sesión plenaria ordinaria celebrada el día 4 de julio de 1991, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número uno, con cargo al presupuesto ordinario de 1991 y encontrándose expuesto al público, en la Intervención de la entidad local, las reclamaciones y sugerencias se formularán con arreglo a las siguientes normas:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles, a partir del día siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria».

b) Oficina de presentación: Registro General de la Corporación.

c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

Guriezo a 5 de julio de 1991.—El alcalde (ilegible).

91/48812

4. Otros anuncios

AYUNTAMIENTO DE LAMASÓN

EDICTO

Por este Ayuntamiento se ha acordado solicitar la catalogación como de utilidad pública de la parte del monte Yandigon que actualmente constituye El Pinar de Cires, plantación de pinos.

Durante el plazo de quince días se somete el expediente a información pública, al objeto de que puedan presentarse por los interesados las reclamaciones que consideren convenientes.

Lamasón a 16 de julio de 1991.—El alcalde (ilegible).

91/48625

AYUNTAMIENTO DE COMILLAS

EDICTO

Por doña Pilar Franco Fernández de Castro se solicita licencia municipal para la instalación de un depósito de gas propano de 2.450 litros, en Trasvía, de este municipio.

Lo que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, se hace público para que, los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes en el plazo de diez días, a contar desde la inserción del presente edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Comillas, 24 de julio de 1991.—El alcalde (ilegible).

91/48877

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Anuncios de subastas

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO DE SANTANDER

Expediente número 641/88

Don Mauricio Muñoz Fernández, magistrado juez del Juzgado de Primera Instancia Número Uno de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo y con el número 641/88 se siguen autos civiles de juicio ejecutivo a instancia de Banco Santander, representada por el procurador señor Mantilla, contra don Pedro Gutiérrez Miranda y doña María del Carmen Gutiérrez Tamés, en reclamación de 599.058 pesetas de principal, más 350.000 pesetas de costas, en cuyo procedimiento y por resolución de esta fecha he acordado sacar a pública subasta por primera vez y en su caso segunda y tercera, término de veinte días y por los tipos que se indican, el bien que se describe al final.

Para el acto de remate de la primera subasta se señala el día 27 de septiembre, a las once horas, en la sala de audiencias de este Juzgado, previniendo a los licitadores que para tomar parte en la misma deberán de consignar en el establecimiento señalado el 20% del valor efectivo que sirve de tipo para la subasta; que no se admitirán posturas que no cubran al menos las dos terceras partes de la tasación; que no se han presentado títulos de propiedad y se anuncia la presente sin suplirlos, encontrándose de manifiesto la certificación de cargas y autos en esta Secretaría; que el bien podrá ser adquirido y cedido a un tercero; que las cargas anteriores y preferentes al crédito del actor, si existieren, quedarán subsistentes sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Para la segunda se señala el día 23 de octubre, a las once horas, en el mismo lugar y condiciones que la anterior, con la rebaja del 25%, y que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo con la rebaja indicada.

Asimismo y de no existir licitadores en la anterior, se señala una tercera, sin sujeción a tipo, en la misma forma y lugar para el día 18 de noviembre, a las once horas, admitiéndose toda clase de posturas con las reservas establecidas por Ley.

Bien objeto de subastas

Vivienda sita en la tercera planta, letra A del bloque séptimo, sito en el barrio de Pronillo. Superficie útil de 61 metros cuadrados. Valorada en 7.500.000 pesetas.

Las consignaciones deberán efectuarse en el Banco Bilbao Vizcaya, Oficina Principal de esta ciudad, en la cuenta número 3857000017064188.

Santander a 19 de febrero de 1991.—El magistrado juez, Mauricio Muñoz Fernández.

91/49639

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 72/91

Doña Eloísa Alonso García, secretaria del juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Cinco de Santander,

Doy fe y testimonio: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio de faltas en los que ha recaído sentencia de fecha 10 de junio de 1991 cuyos encabezamiento y parte dispositiva dicen:

«Sentencia número 72/91. En la ciudad de Santander a 10 de junio de 1991.

Vistos por el ilustrísimo señor don Jesús Delgado Cruces, magistrado-juez de primera instancia e instrucción número cinco de los de esta ciudad y su partido, en juicio oral y público, los presentes autos de juicio verbal de faltas número 76/91, en los que han intervenido el Ministerio Fiscal, don José Miguel Ingelmo Sánchez y don Manuel González Rodríguez como denunciados, y don José Ángel Bugan Muñoz en calidad de denunciado, sobre presunta falta contra el orden público.

Fallo: Que debo condenar y condeno a don José Ángel Bugan Muñoz como autor criminal y civilmente responsable de una falta contra el orden público prevista y penada en el artículo 570/2 del C. P. a la pena de 10.000 pesetas de multa con arresto sustitutorio de tres días en caso de impago y al abono de las costas que se hubieren causado.

Y para que conste y sirva de notificación en legal forma al denunciado don José Ángel Bugan Muñoz, en ignorado paradero, expido el presente, en Santander a 18 de junio de 1991.—La secretaria, Eloísa Alonso García.

91/44831

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 67/91

El secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Cinco de los de Santander,

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo número 67/1991, promovido por «Banco Santander, Sociedad Anónima de Crédito», contra don José Manuel Toca Morales, doña Blanca de la Parra Luena, don Manuel Toca Fuente y doña Esther Morales Llorente, en reclamación de 1.057.361 pesetas, y tras el fallecimiento de don Manuel Toca Fuente he acordado por providencia de esta fecha, citar de remate a la herencia yacente o vacante de dicho demandado y a sus herederos desconocidos e inciertos cuyo domicilio actual se desconoce para que en el término de nueve días se persone en los autos y se opongá, si le conviniere, habiéndose practicado ya el embargo de sus bienes sin previo requere-

rimiento de pago, dado su ignorado paradero. De no personarse le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Dado en Santander a 27 de junio de 1991.—El secretario (ilegible).

91/46730

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES
DE TORRELAVEGA**

Expediente número 1.178/88

Doña María Luisa E. González López, secretaria del Juzgado de Instrucción Número Tres,

Doy fe: Que en el juicio de faltas 1.178/88 se ha practicado tasación de costas que dice así:

Se declara firme la sentencia pronunciada en el presente juicio. En consecuencia, procédase a su ejecución y al efecto don José Luis Rozas Sañudo abonará 10.000 pesetas de multa en papel de pagos al Estado.

Concuera con su original. En fe de ello, cumpliendo con lo mandado y para su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de notificación y requerimiento a don José Luis Rozas Sañudo, que se encuentra en ignorado paradero, expido el presente, en Torrelavega a 2 de julio de 1991.—La secretaria, María Luisa E. González López.

91/45441

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES
DE TORRELAVEGA**

Expediente número 27/89

Doña María Luisa Eugenia González López, secretaria del Juzgado de Primera Instancia Número Tres de Torrelavega,

Doy fe: Que en juicio de cognición seguido en este Juzgado con el número 27/89, se ha dictado la sentencia cuyos encabezamiento y fallo dicen:

Sentencia.—Torrelavega a 26 de octubre de 1989. Vistos por doña María Jesús Fernández García, jueza del que fuera Juzgado de Distrito Número Uno de esta ciudad y su comarca, los precedentes autos de juicio de cognición número 27/89, sobre reclamación de 190.155 pesetas, a instancia de don Antonio Llama del Río, mayor de edad, casado, industrial y vecino de Santander, representado por el procurador don Ciríaco Martínez Merino y defendido por el letrado don Miguel Ángel Burgada Sanz, contra don José Antonio Lobelle Quintillán, mayor de edad y vecino de Santiago de Compostela; don Javier Hoyo Bustamante, de domicilio desconocido, los cuales han permanecido en situación de rebeldía, y contra la compañía de seguros

«Dapa», representada por el procurador don Francisco Javier Calvo Gómez y defendida por el letrado don Juan José Agenjo Diego, y

Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por el procurador don Ciríaco Martínez Merino, en nombre de don Antonio Llama del Río, contra don José Antonio Lobelle Quintillán, don Javier Hoyos Bustamante y la compañía de seguros «Dapa» y en su consecuencia debo declarar y declaro haber lugar a apreciar en el presente juicio la excepción de falta de legitimación activa formulada por la codemandada «Dapa», con imposición de costas al actor.

Notifíquese esta sentencia a los demandados declarados en rebeldía, en estrados y mediante edictos a fijar en el tablón de anuncios de este Juzgado y publicar en el «Boletín Oficial de Cantabria», a no ser que por el actor se interese la notificación personal en el plazo de tres días. Así por esta mi sentencia, contra la que cabe recurso de apelación a interponer en el plazo de tres días, a contar desde el siguiente al de su notificación, para ante la ilustrísima Audiencia Provincial de Santander, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.—La jueza (firmado), María Jesús Fernández García (rubricado).

Concuera con su original al que me remito y para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de notificación a los demandados don José Antonio Lobelle Quintillán y don Javier Hoyos Bustamante, expido el presente, en Torrelavega a 14 de junio de 1991.—La secretaria, María Luisa Eugenia González López.

91/42825

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

	Ptas.
Suscripción anual	7.150
Suscripción semestral	3.861
Suscripción trimestral	2.145
Número suelto del año en curso	60
Número suelto de años anteriores	75

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 57.1.4.º del Reglamento): 6%

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra	29
b) Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas	156
c) Por línea o fracción de línea en plana de 2 columnas	260
d) Por plana entera	26.000

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 56 del Reglamento): 12%

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 39003-Santander. Teléfonos: 31.45.04 - 31.40.17
 Imprime: Imprenta Regional de Cantabria. General Dávila, 83. 39006-Santander. Teléfono 23.95.82. Fax 37.64.79
 Inscripción: Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003. Dep. Legal: SA-1-1958