



BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

EDITA:
DIPUTACION REGIONAL
DE CANTABRIA

DEP. LEG. SA. 1. 1958
IMPRESA REGIONAL
GENERAL DAVILA, 83
SANTANDER, 1982

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

Año XLV

Martes, 13 de julio de 1982

Número extraordinario - Núm. 15

Página 657

ANUNCIOS OFICIALES

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas Siderometalúrgicas de Cantabria

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo primero. Ambito funcional. — Los preceptos del presente Convenio son de aplicación en todas las empresas dedicadas a actividades siderometalúrgicas y a tendidos de líneas eléctricas.

Artículo 2.º Ambito personal. — El presente Convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicio en las empresas a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que se la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión de los altos cargos.

Artículo 3.º Ambito territorial. — Este Convenio afectará a las empresas y trabajadores a que se refieren los artículos anteriores, que realicen su actividad en la región de Cantabria.

SUMARIO

ANUNCIO OFICIALES

Delegación Provincial de Trabajo de Santander. Convenios colectivos de: Empresas Siderometalúrgicas de Cantabria; Empresas de Garajes y Estaciones de Lavado y Engrase; Comercio del Metal de Cantabria; Comercio de Piel, Cuero y Calzado; Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria; Empresa Lactaria SAM, S. A. Comandancia Militar de Marina de Santander..... 657

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamientos de: Santoña.. 694

Artículo 4.º Ambito temporal. — El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de mayo de 1982 y duración será para cada uno de los grupos homogéneos de materias que a continuación se indican, la que, asimismo, se detalla:

- 1) Condiciones económicas: Vigencia de 1 año.
- 2) Resto de condiciones, excepto jornada: Vigencia de 2 años.
- 3) Jornada: Vigencia de 3 años, con las siguientes condiciones:

— Primer año de vigencia, 1.938 horas anuales de trabajo efectivo.

— Segundo año de vigencia, 1.908 horas anuales de trabajo efectivo.

— Tercer año de vigencia, 1.880 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 5.º Denuncia. — Este Convenio se considera, por ambas partes, denunciado en tiempo y forma para cada uno de los grupos homogéneos de materias, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 6.º Condiciones personales más beneficiosas. — Las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

Retribuciones

Artículo 7.º Salarios y sueldos. — Los salarios y sueldos base del personal afectado por el presente Convenio, serán los que para categoría se señalan en el anexo N.º 1 del mismo.

Artículo 8.º Plus de Convenio. — Se establece un plus de Convenio que se percibirá por día real de trabajo, en la cuantía que para categoría profesional se señala en el anexo N.º 1 de este Convenio.

En el supuesto que en alguna empresa no se trabajara el

sábado, el plus de Convenio se percibirá también por dicho día, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días de la semana.

Las empresas racionalizadas abonarán el plus de Convenio a todo trabajador que alcance el rendimiento correspondiente a 60,01 puntos hora Bedaux o el equivalente en cualquier otro sistema reconocido por el Servicio Nacional de Productividad. Estas empresas y sus trabajadores pactarán libremente los importes de las primas correspondientes a rendimientos superiores, cuyos importes se abonarán con independencia del plus de Convenio.

Este plus de Convenio no computará a los efectos de antigüedad y pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Artículo 9.º Antigüedad. — En concepto de antigüedad se abonarán quinquenios, en cuantía del 5 %, calculado sobre los salarios y sueldos base del presente Convenio.

Artículo 10. Complementos por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. — Los trabajadores que presten servicio en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán un complemento del 20 % si se da una de las tres circunstancias, del 25 % si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y del 30 % si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

Estos complementos se calcularán sobre el salario base establecido en el presente convenio para el oficial de 1.ª

Por acuerdo mutuo entre la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal, se podrá sustituir el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior, por las siguientes condiciones:

— Cuando se dé una de las tres causas, reducción de la jornada semanal en cuatro horas.

— Cuando se den conjuntamente dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en cuatro horas y abono del 5 %, sobre el salario base del oficial de 1.ª

— Cuando se den conjuntamente las tres causas, reducción de la jornada semanal en cuatro horas y abono del 10 % sobre el salario base del oficial de 1.ª

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias. — Las gratificaciones de julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días cada una de ellas, sobre los salarios o sueldos base de este Convenio, más antigüedad y plus de Convenio.

El pago de estas gratificaciones se hará los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Artículo 12. Gratificación especial vacaciones. — La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días para los trabajadores que tuvieran una antigüedad en la empresa superior a 10 años, y de 15 días para los que tuvieran una antigüedad inferior a la señalada.

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

La referida gratificación podrá abonarse prorrateada por doceavas partes, a opción de cada empresario.

Artículo 13. Horas extraordinarias. — Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de

turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de cada empresa.

La dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Cuando las necesidades extraordinarias de trabajo tuvieran una duración superior a cuatro meses y el número de horas de prolongación de la jornada ordinaria en cada puesto de trabajo lo permitiera, las empresas procurarán cubrir tales necesidades extraordinarias con la contratación eventual de trabajadores de la especialidad de que se trate, que se encuentren en situación legal de desempleo.

Todas las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 % sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria.

CAPITULO III

Plus de distancia, viajes y dietas

Artículo 14. Plus de distancia. — El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derechos a percibirlo con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia, y en las condiciones señaladas en dichas normas.

El precio del kilómetro a estos efectos se fija en 6,60 pesetas.

Artículo 15. Viajes y dietas. — La dieta completa los tres primeros días se abonará a razón de 1.670 pesetas. Cuando el desplazamiento sea superior a tres días, la dieta a partir del cuarto día será de 1.500 pesetas día.

La media dieta será de 495 pesetas.

Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comidas sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por las empresas, previo conocimiento por las mismas y debida justificación por el trabajador.

Si el trabajador al ser desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se abonará a razón del 50 % del valor prorratea de la hora ordinaria. En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que esté comprendido dentro del horario de la jornada laboral, se considerará como trabajo a todos los efectos.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 16. Jornada laboral. — La jornada laboral será la que para cada uno de los años de vigencia de dicha materia, se señala en el artículo 4.º de este Convenio.

Los trabajadores que presten servicio en jornada continuada, trabajarán las horas anuales señaladas en el párrafo anterior, disfrutando de 15 minutos diarios de descanso cuando realicen jornada continuada de más de 5 horas, que se computarán como de trabajo efectivo.

Mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal,

la jornada laboral podrá distribuirse libremente, con las únicas condiciones de que se realicen las horas de trabajo efectivo establecidas en el artículo 4.º de este Convenio.

Artículo 17. Vacaciones. — Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

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

Artículo 18. Licencias retribuidas. — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en el caso de matrimonio.

b) Dos días laborales por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

c) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.

d) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.

e) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.

f) Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.

g) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.

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

i) Un día por traslado de domicilio.

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

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

Desplazamiento entre 75 y 250 Kms., 1 día.

Desplazamiento superior a 250 y hasta 500 Kms., 2 días.

Desplazamiento superior a 500 Kms., 3 días.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Artículo 19. Permisos sin retribución. — Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

— Este permiso será como

máximo de cuatro días por año natural.

— El trabajador que desee disfrutar del referido permiso, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa, con una antelación de, al menos, tres días.

— El número máximo de trabajadores que podrá disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo, será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la empresa:

Empresas hasta 20 trabajadores: 1 trabajador.

Empresas de 20 a 50 trabajadores: 2 trabajadores.

Empresas de 50 a 100 trabajadores: 3 trabajadores.

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

Artículo 20. Excedencias.

— El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjera en la empresa.

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómpu-

to de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

CAPITULO V

Contratación laboral, aprendizaje y formación profesional

Artículo 21. Contratos en práctica y para la formación. — Podrán concertarse contratos de trabajo en prácticas y para la formación en las condiciones previstas en el Real Decreto N.º 1.361/81, de 3 de julio y disposiciones complementarias.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito y serán registrados en la Oficina de Empleo correspondiente.

En contrato de trabajo en prácticas no podrá tener una duración inferior a tres meses ni superior a doce.

Los contratos para la formación podrán concertarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 18, con autorización de los respectivos padres o tutores.

Estos contratos en formación deberán comprender un período de enseñanza fundamentalmente teórica con una duración mínima de 1/3 de la jornada normal y máxima de 2/3 de la misma. La formación teórica podrá realizarse en la propia empresa o mediante concierto con centros autorizados de Formación Profesional o con el Instituto Nacional de Empleo.

La retribución corresponderá sólo a las horas efectivamente trabajadas.

La duración del contrato para la formación laboral será la que se fija en cada caso por las partes, sin que pueda exceder de dos años.

Artículo 22. Contratos a tiempo parcial. — Durante la vigencia del presente Convenio podrá contratarse a tiempo parcial a trabajadores perceptores de la prestación de desempleo o que hubieran agotado la misma continuando en situación de paro, así como a los trabajadores agrarios que hubiesen quedado en desempleo y a los jóvenes menores de 25 años.

La duración de la jornada de los contratos de trabajo a tiempo parcial no podrá ser superior a los 2/3 de la establecida como normal en el presente Convenio.

El contrato se instrumentará por escrito y se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente y en el mismo deberá hacerse constar expresamente los días al año, al mes o a la semana, o las horas de jornada, respectivamente, acordados.

Salvo pacto en contrario, si la jornada diaria contratada fuera inferior a cuatro horas, no podrá prestarse en jornada partida.

Los trabajadores vinculados por contratos de trabajo a tiempo parcial disfrutarán de iguales salarios y demás percepciones económicas que las establecidas en el presente Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, en proporción a su tiempo de trabajo, beneficiándose igualmente de todos los derechos que sean compatibles con la naturaleza del contrato, en proporción a los servicios que presten.

En cuanto a cotización a la Seguridad Social y demás circunstancias no recogidas en este artículo, será de aplicación lo previsto en el Real Decreto N.º 1.362/81, de 3 de julio y disposiciones complementarias.

Artículo 23. Contratos temporales. — Se podrán celebrar

contratos de trabajo de duración determinada con los trabajadores que reúnan alguno de los requisitos siguientes:

- Ser mayores de 45 años.
- Estar incluidos en el Registro de Trabajadores Minusválidos, o tener el grado de incapacidad permanente, parcial o total.
- Estar inscritos como demandantes de empleo en la Oficina de Empleo correspondiente.
- No haber realizado con anterioridad actividades laborales por cuenta ajena de forma habitual.
- Haber trabajado por cuenta propia y abandonado dicha actividad con 3 meses de antelación y estar inscrito como parados en la Oficina de Empleo.

La duración del contrato temporal podrá ser desde un mínimo de tres meses hasta un máximo de tres años, pudiendo prorrogarse antes de su terminación los contratos concertados por un plazo inferior al máximo señalado, siempre mediante acuerdo de las partes, que será comunicado a la Oficina de Empleo y sin que el tiempo acumulado incluido el de la prórroga pueda exceder de tres años.

Estos contratos se instrumentarán por escritos y serán registrados en la Oficina de Empleo correspondiente.

La contratación temporal a que se refiere este artículo estará sujeta a las siguientes limitaciones en función de la plantilla fija del correspondiente centro de trabajo:

Plantilla de trabajadores	Contratos temporales
Más de 1.500.....	5%
Entre 250 y 500.....	15%
Entre 100 y 250.....	20%
Entre 50 y 100.....	25%
Menos de 50.....	30%

Independientemente de lo previsto en el presente

artículo será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 1.363/81, de 3 de julio y disposiciones complementarias.

Artículo 24. Formación Profesional. — En beneficio de las empresas y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de éste.

Las empresas tratarán de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de sus actuales plantillas.

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

Artículo 25. Regulación del aprendizaje. — Con independencia de lo previsto en el artículo 21 de este Convenio, el paso de los aprendices a la categoría de oficial de 3.^a se efectuará de acuerdo con las condiciones que se especifican en los artículos 26 y 27 siguientes.

Artículo 26. Ascenso del aprendiz a la categoría de oficial de 3.^a — Al término del aprendizaje y para ascender a la categoría de oficial de 3.^a, será preceptivo que el aprendiz supere la prueba de aptitud ante un tribunal, constituido de la siguiente manera:

— Un presidente que será necesariamente un maestro o jefe de taller y que será designado de común acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal y, en defecto de estos últimos, el sindicato más representativo de la empresa.

— En defecto de acuerdo, la designación la hará el delegado provincial de Trabajo.

— Un vocal designado por la dirección de la empresa y otro por el comité o delegados de personal o por el sindicato más representativo.

Los aprendices que tuvieran aprobada totalmente la Formación Profesional de 1.^{er} grado, así como el curso de Formación del P.P.O., ascenderán a la categoría de oficial de 3.^a al finalizar su contrato de aprendizaje, sin necesidad de ser sometidos a ningún examen.

Artículo 27. Inexistencia a vacante. — El aprendiz declarado apto para el ascenso a la categoría de oficial de 3.^a y que no pudiera ascender por no existir vacante, percibirá, mientras permanezca en esta situación, la retribución del oficial de 3.^a

CAPITULO VI

Garantías y derechos sindicales y disposiciones varias

Artículo 28. Principios básicos de las relaciones con los sindicatos. — Las partes firmantes de este Convenio, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuanto conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La Agrupación del Metal P.Y.M.E. admite la conveniencia de que todas las empresas afectadas por el Convenio consideren a los sindicatos debidamente implantados en los subsectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los pre-

sentes acuerdos, a los comités de empresa.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma o causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable información, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección y titularidad del centro.

Artículo 29. Secciones sindicales. — Aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de cincuenta trabajadores fijos y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 25 por 100 de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Este delegado deberá ser necesariamente un miembro del comité de empresa.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad

en la forma señalada en el párrafo anterior, deberá acreditarlo de moto fehaciente ante la empresa.

Artículo 30. Descuento de cuato sindical. — Durante los dos primeros años de vigencia del presente Convenio, las empresas afectadas por el mismo y que tengan una plantilla de 50 o más trabajadores, descontarán en nómina, a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán al delegado de personal o al miembro del comité de empresa que se designe al efecto por la central correspondiente.

Artículo 31. Competencias, derechos y garantías de los delegados de personal y de los comités de empresa. — Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

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

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

c) Planes de Formación Profesional de la empresa.

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

e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

— Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.

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

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

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

— Ejercen una labor:

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

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

—Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

—Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.

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

Los informes que debe emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 de este artículo, deberán elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 de este

artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se disponga en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación,

pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Horas

Hasta 100 trabajadores.....	15
De 101 a 250 trabajadores.	20
De 251 a 500 trabajadores.	30
De 501 a 750 trabajadores.	35
De 751 en adelante.....	40

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos y otras entidades de formación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comité como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de formación antes señalados, será preciso que la central sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la empresa en que los mismos presten sus servicios, con una

antelación de al menos, 48 horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes sindicales para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la de finalización de la gestión.

Las ausencias que no reúnan este requisito, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

Artículo 32. Acumulación de horas de licencia por asuntos sindicales. — Por acuerdo entre la dirección de cada empresa y el comité o delegados de personal de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros del comité o delegados.

Artículo 33. Incorporación al trabajo en permisos del servicio militar. — Los trabajadores en el servicio militar que tuvieran permiso igual o superior a siete días, podrán incorporarse al trabajo.

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

Artículo 34. Jubilación. — La comisión mixta de interpretación del Convenio, gestionará ante la administración la posibilidad de jubilación anticipada y voluntaria de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, a partir de los 62 años de edad y con pensión del 100 por 100 del salario de cotización, sin que en ningún caso las empresas tengan que abonar cantidad o complemento alguno al traba-

jador ni a la Seguridad Social con ocasión de las posibles jubilaciones anticipadas.

Las vacantes que se produzcan con este motivo, serán cubiertas con trabajadores del sector en situación de paro.

Artículo 35. Seguridad e higiene en el trabajo. — Las empresas darán en todo momento cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de las empresas reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma.

Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios, establecerán las medidas adecuadas para que sus trabajadores sean reconocidos anualmente.

En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará, al menos, semestralmente.

Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en las mismas no será retribuido.

Artículo 36. Prendas de trabajo y material de protección. — Las empresas entregarán al personal obrero un buzo de trabajo al año y las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

De no haber acuerdo entre la empresa y el trabajador en cuanto a las prendas de protección, resolverá la comisión mixta de interpretación del Convenio, y de no haber acuerdo en el seno de esta comisión, se someterá a la decisión del gabinete de seguridad e higiene.

Artículo 37. Recibo de salarios. — Las empresas utilizarán necesariamente, para el pago de los salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de

Trabajo o el autorizado por la Delegación de Trabajo.

Artículo 38. Recibo de finiquito. — Todo trabajador al cesar en la empresa, podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del comité de empresa o delegados de personal y, en su defecto, a la del sindicato al que esté afiliado.

Artículo 39. Quebranto de moneda. — El personal de la empresa que realice pagos y cobros, siendo responsable de los mismos, percibirá, en concepto de quebranto de moneda, el 0,5 por 1.000 de las cantidades que satisfagan o perciban, fijándose un importe máximo mensual de 550,— pesetas por este concepto.

Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal por este concepto, las seguirán respetando, tanto en los porcentajes establecidos como en el tope señalado.

Artículo 40. Desgaste de herramienta. — Los trabajadores que, con autorización expresa de la dirección de cada empresa, empleen en su trabajo profesional herramientas de su propiedad, percibirán, en concepto de desgaste de herramienta las indemnizaciones semanales siguientes:

a) Oficiales de los grupos de modelistas, delineantes, carpinteros, albañiles, canteros, ebanistas y tallistas: 143,— pesetas.

Aspirantes, aprendices y pinches: 121,— pesetas.

b) Oficiales de los demás oficios profesionales, así como especialistas: 132,— pesetas.

Aprendices y pinches: 121,— pesetas.

Artículo 41. Comisión mixta. — Se constituye una comisión mixta que tendrá, además de las funciones señaladas en este Convenio, las de

interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta comisión se reunirá cada dos meses o cuando lo considere necesario una de las partes y estará constituida por cuatro miembros de la representación empresarial y otros cuatro en representación de las centrales UGT y CCOO, que han negociado el Convenio, y podrá estar asistida de los correspondientes asesores.

En cada reunión que celebre esta comisión, será elegido un moderador y se levantará acta de todo lo tratado.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación las mencionadas centrales sindicales o la Agrupación Empresarial del Metal, P.Y.M.E.

En el primer supuesto, la comisión mixta deberá resolver en el plazo de 15 días y en el segundo, en el máximo de 72 horas.

Artículo 42. Normas supletorias. — En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en las disposiciones legales de general aplicación.

Disposición adicional 1.^a Vinculación a la totalidad. — Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Disposición adicional 2.^a Jubilación especial a los 64 años. — Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores afectados por el mismo que previo y mutuo acuerdo entre cada empresa y el trabajador de que se trate, se utilice el sistema especial de jubilación a los 64 años, con el 100 % de los derechos y con simultánea contratación

mediante contratos de igual naturaleza al extinguido, de otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto y Real Decreto 2.705/1981, de 19 de octubre.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la comisión mixta la cifra de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

Disposición adicional 3.^a Fomento del empleo. — La actual situación de crisis generadora de pérdida permanente de puestos de trabajo, exige de todas las partes una acción conjunta encaminada a crear nuevos empleos que vayan reduciendo las alarmantes cifras de paro existentes en la actualidad en Cantabria.

Disposición adicional 4.^a Pluriempleo. — Las partes consideran necesario suprimir en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Disposición adicional 5.^a Regulación de horas extraordinarias. — Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, sin que en todo caso, se sobrepase el límite legal establecido en el artículo 35.2. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Como establece el Real Decreto 1.858/81, de 20 de agosto en orden a este interés la cotización a la Seguridad Social se incrementa en diez puntos, correspondiendo un 50 % de este incremento al empresario y el otro 50 % al trabajador.

Se exceptúa de este incremento las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales, teniendo esta última consideración las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

Disposición adicional 6.^a Productividad. — Ambas partes conscientes de que las medidas de fomento de empleo deben ir acompañadas simultáneamente de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, recomiendan a empresarios y trabajadores en la esfera de sus respectivas posibilidades potenciar la racionalización de la organización productiva, la mejora de la tecnología, la programación de la producción, y las mejoras de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene, así como cuantas medidas puedan contribuir a la mejora de las estructuras organizativas en orden a un aumento de la productividad y competitividad de las empresas.

Disposición adicional 7.^a Expediente de regulación de empleo. — Respecto a expedientes de regulación de empleo, ambas partes manifiestan que el procedimiento legalmente establecido debe ser estrictamente observado, con objeto de ofrecer a los trabajadores y empresas plenas garantías de objetividad respecto a plazos, información amplia, etc., y a fin de procurar la emisión de los dictámenes exigidos por la norma legal en tiempo oportuno.

Al objeto de evitar posibles irregularidades por parte de las empresas y trabajadores en los expedientes de reducción de jornada y suspensión temporal, se considera necesario:

- a) Revisar los que no se respeten o se trabajen horas extraordinarias habituales. los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que seguirán las empresas durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, debiendo ser en todo caso visado por la autoridad laboral.
- b) Que en la negociación de

ANEXO Nº 1TABLA DE SALARIOS Y PLUS CONVENIO

<u>Categorías</u>	<u>Salario o sueldo</u>	<u>Plus Convenio por día trabajo</u>	<u>Retribución mínima anual</u>
<u>PERSONAL OBRERO</u>			
	<u>Pts. día</u>		
Aprendiz 1º año	430		189.017
Aprendiz 2º año	497		218.582
Aprendiz 3º año	662		291.281
Aprendiz 4º año	828		364.454
Peón	1.212	167	593.400
Especialista	1.239	186	612.258
Mozo especializado de almacén	1.239	186	612.258
Oficial de 3ª	1.249	202	622.171
Oficial de 2ª	1.279	218	641.205
Oficial de 1ª	1.307	237	660.548
Personal Siderúrgico de 3ª	1.249	199	621.378
Personal Siderúrgico de 2ª	1.269	205	632.085
Personal Siderúrgico de 1ª	1.287	207	640.632
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>			
	<u>Pts. mes</u>		
Listero	38.442	205	631.567
Almacenero	38.156	205	627.018
Chófer de motocicleta	37.814	203	621.273
Chófer de turismo	39.125	208	642.263
Chófer de camión	39.610	213	650.876
Pesador y Basculero	37.539	202	616.884
Guarda jurado	37.187	199	610.980
Vigilante	37.043	199	608.904
Cabo de guardas	38.883	208	638.749
Ordenanza	36.900	197	606.034
Portero	36.900	197	606.034
Botones de 16 años	25.010		353.650
Botones de 17 años	24.266		351.858
Conserje	38.552	206	633.164
Enfermero	37.043	199	608.904
Telefonista	37.187	199	610.980

Categorías	Salario o sueldo	Plus Convenio por día trabajo	Retribución anual mínima
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de 1ª	53.797	287	883.557
Jefe de 2ª	49.634	267	815.650
Oficial de 1ª	45.470	242	746.553
Oficial de 2ª	41.549	222	682.555
Auxiliar Administrativo	38.200	205	627.657
Viajante	45.470	242	746.553
Aspirante de 16 años	23.010		333.650
Aspirante de 17 años	26.414		383.003
PERSONAL TECNICO			
Ingenieros, Arquitectos y Licen- ciados	69.430	371	1.140.493
Peritos e ingenieros técnicos	64.790	347	1.064.368
Ayudantes de ingeniería y arqui- tectura	60.285	322	989.924
Maestros industriales	48.156	258	790.756
Capitanes y primeros maquinistas de gánguiles y barcos de prueba	53.356	286	876.772
Los mismos en embarcaciones de 400T. de registro y 700 H.P. de fuerza	60.285	322	989.924
Pilotos y segundos maquinistas	45.029	241	739.767
Graduados Sociales	53.356	286	876.772
Maestros de Enseñanza Primaria	44.016	237	723.487
Maestros Enseñanza Elemental	40.822	218	670.428
Practicantes	42.077	226	691.412
Médicos	59.800	321	982.499
Jefe de taller	53.357	286	876.772
Maestro de taller	46.197	246	758.680
Mestro de 2ª	44.809	247	746.487
Contramestre	46.197	246	758.680
Encargado	40.910	219	672.102
Capataz de especialistas	39.412	211	647.605
Capataz de peones	38.156	205	627.018
Deliniante proyectista	50.823	272	834.882
Deliniante de 1ª	45.470	242	746.553
Deliniante de 2ª	41.549	222	682.555
Práctico de topografía	45.470	242	746.553
Topógrafo	45.470	242	746.553

Categorías	Salario o sueldo	Plus Convenio por día trabajo	Retribución mínima anual
Repoductor topográfico	38.211	205	627.816
Calcador	38.211	205	627.816
Archivero bibliotecario	41.549	222	682.555
Auxiliar	38.211	205	627.816
Reproductor de planos	36.900	197	606.034
Jefe de laboratorio	55.626	300	914.432
Jefe de Sección	49.138	264	807.669
Analista de 1ª	44.170	237	725.723
Analista de 2ª	39.379	211	647.126
Auxiliar	38.211	205	627.816
Jefe de diques	53.357	286	876.772
Jefe de muelles y Encargado general	46.197	247	758.680
Buzos y hombres rana	50.559	271	830.652
Jefe de Sección de 1ª	50.823	272	834.882
Jefe de Sección de 2ª	49.942	268	820.518
Técnico de organización de 1ª	45.470	242	746.553
Técnico de organización de 2ª	41.549	222	682.555
Auxiliar	39.742	213	652.793

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

Convenio colectivo de trabajo de las «Empresas de Garajes y Estaciones de Lavado y engrase».

Artículo primero. Ambito territorial. — Las disposiciones del presente convenio obligan a todas las empresas que radican en la provincia de Santander y a las que, residiendo en otro lugar, tengan abiertos centros de trabajo en esta provincia, en cuanto al personal adscrito a ellos se refiere.

Artículo 2.º Ambito funcional. — El presente convenio obliga a todas las empresas y sus trabajadores que se rijan por la Ordenanza Laboral de Transportes por Carre-

tera de 20 de marzo de 1971 y demás disposiciones concordantes, cuya actividad sea la de garajes y estaciones de lavado y engrase.

Artículo 3.º Vigencia y denuncia. — El período de vigencia para el presente convenio será el comprendido entre el día primero de mayo de 1982 y el 30 de abril de 1983 cualquiera que sea la fecha de su publicación y todos sus efectos se retrotraerán al citado primero de mayo de 1982.

Denuncia. — La denuncia se hará por escrito, dentro de los tres meses anteriores al vencimiento del convenio, por cualquiera de las partes, entendiéndose prorrogado tácitamente si no se denuncia en tiempo y forma.

Artículo 4.º Convenios de ámbito superior. — Si durante

la vigencia de este convenio se aprobara otro de ámbito superior, interprovincial o estatal, las empresas comprendidas en este convenio pasarán a registrarse, automáticamente, por el de ámbito superior siempre que en su conjunto fuera más beneficioso.

Artículo 5.º Aplicación y vigencia. — Queda constituida una Comisión Paritaria compuesta por los siguientes representantes de la parte social: D. Ramón Alvarez González, D. Claudio Llana de la Hera y D. Juan A. Gorostiza Salmantón, y los siguientes representantes de la parte económica: D. Francisco Royano Pacheco, D. Sebastián Gallo Pellón y D. Alberto Díaz Díez, los cuales se reunirán tantas veces como sea necesario para resolver dudas que puedan

suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio y entender, en primera instancia, de todo lo relacionado con las condiciones de trabajo del sector.

Artículo 6.º Jornada laboral. — La jornada de trabajo será de 43 horas semanales, distribuidas de forma que se respete lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a descansos entre jornada y jornada y descanso semanal, y lo que en el futuro se establezca. Como excepción, dadas las peculiaridades del sector, la duración máxima de la jornada semanal, incluyendo horas extraordinarias, no podrán ser superior a 55 horas con un límite diario de nueve.

Artículo 7.º Horas extraordinarias. — Las horas de trabajo que excedan de la jornada legal tendrán consideración de extraordinarias y se abonarán con recargo del 75 por 100, las realizadas en días laborables y con el 150 por 100 las que se realicen en domingos o festivos.

Para hallar el valor de la hora extraordinaria será de aplicación el contenido del artículo sexto de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de conformidad con el artículo sexto de la orden de 22 de noviembre de 1973 que desarrolla el decreto de 17 de agosto del 73.

Artículo 8.º Antigüedad. — La antigüedad se abonará sobre el salario que se establece en este convenio en la forma siguiente: 2 bienios al 5 por 100 cada uno y quinquenios al 10 por 100.

Artículo 9.º Vacaciones. — Se disfrutarán treinta días naturales de vacaciones abonadas sobre el salario que establece el presente convenio, por todo el personal afectado por el mismo.

Para el disfrute de las vacaciones se establecerá un

programa, de acuerdo con la empresa, con antelación suficiente y se salvarán los meses de julio y agosto.

Artículo 10. Pagas extraordinarias. — Se abonarán en concepto de pagas extraordinarias: Una de treinta días por Navidad y otra de veinticinco días por el 18 de julio, abonadas sobre el salario que se señala en este convenio.

Artículo 11. Paga de beneficios. — Se abonará en concepto de participación en beneficios una paga extraordinaria de 25 días, calculada en la misma forma que las anteriores, y será percibida por todos los trabajadores dentro del mes de marzo, prorrogada, en su caso, de conformidad con lo señalado en la Ordenanza Laboral Vigente.

Artículo 12. Dietas. — El importe de la dieta completa será de 1.750 pesetas por día distribuidas de la siguiente forma: 600 pesetas por la comida, 450 pesetas para la cena, 700 pesetas para alojamiento y desayuno.

Artículo 13. Plus de distancia. — Para aquellos trabajadores que tengan derecho a su percepción, el plus de distancia se establece:

a) Cuando exista medio de locomoción adecuado al horario de trabajo, se abonará el importe del billete del medio.

b) Cuando este medio no exista, se abonará el kilometraje a razón de 7 pesetas kilómetro.

c) Cuando no se pueda aplicar ninguna de estas dos modalidades se acordará con la empresa la fórmula más conveniente.

Artículo 14. Bajas por enfermedad o accidente. — En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador percibirá con cargo a la empresa la diferencia que exista entre la cantidad percibida del orga-

nismo correspondiente y la totalidad de su salario.

Artículo 15. Pluses de peligrosidad, toxicidad y penosidad. — Todos los trabajadores que realicen sus funciones en cualquiera de estas circunstancias de peligrosidad, toxicidad y penosidad, percibirán un incremento de un 20 por ciento sobre su salario real y cuando coincidan dos de ellas, el incremento será de un 30 por 100 también sobre su salario real.

Artículo 16. Subsidio de defunción. — En caso de fallecimiento de cualquier trabajador, sus derechohabientes percibirán la cantidad de 5.625 pesetas por año de servicio prestado a la empresa, con cargo a la misma.

Artículo 17. Licencias y permisos. — Se concederán los permisos siguientes, con derecho a retribución total:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) Hasta 7 días al año para atender asuntos propios que verdaderamente lo requieran.

c) 5 días por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.

d) 1 día por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos, ampliándose a tres días según distancia, si residen en distinta localidad a la del domicilio del trabajador afectado.

e) 1 día por fallecimiento de hermanos políticos y tíos carnales, ampliándose a tres días, según distancia si residen en distinta localidad a la del domicilio del trabajador afectado.

f) 5 días por alumbramiento de la esposa.

g) Licencia, sin retribución, de hasta 30 días al año.

Artículo 18. Garantías de acción sindical. — a) Delegados o comités de empresa: 40 horas mensuales para actividades sindicales que incluyan, además de las propias del car-

go, las convocatorias de cualquier tipo, reuniones, cursos, etc., a las que sean convocadas por las centrales sindicales. Están excluidas de estas horas las que se utilicen en reuniones conjuntas con la empresa y las convocadas por organismos de la Administración, Delegación de Trabajo, etc.

—Derecho de información a los trabajadores mediante tablón de anuncios en la empresa a disposición de los delegados; convocatoria de asamblea sin autorización ni límites dentro de los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo.

—Derecho de hasta 12 horas al año para asambleas, dentro

de las horas de trabajo y de los locales de la empresa, bastando la notificación a la misma con una antelación de 48 horas.

b) Secciones sindicales. Las empresas se comprometen a respetar todos los derechos sindicales legalmente establecidos o que en un futuro se establezcan.

TABLA DE SALARIOS:

Personal Administrativo

	<u>Ptas. mes</u>
Oficial de Primera.....	33.989
Oficial de Segunda.....	30.900
Auxiliar Administrativo.....	29.430
Aspirantes 16 y 17 años.....	18.126

**Personal de Servicios Auxiliares.
Sección Primera. Garajes.**

	<u>Ptas. día</u>
Engrasador.....	1.033
Lavacoches.....	1.033
Guarda de noche.....	1.033
Guardia de día.....	1.033
Mozo.....	1.033

Sección Segunda. Estaciones de Lavado y Engrase.

Engrasador.....	1.033
Mozo de servicio.....	1.033
Pinche 16 y 17 años.....	633

Gratificación de San Cristóbal.—El día 10 de julio, festividad de San Cristóbal, todos los trabajadores encuadrados en este convenio, recibirán un premio de 1.000 pesetas cada uno.

**DELEGACION
PROVINCIAL
DE TRABAJO
DE SANTANDER**

Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores del Comercio del Metal, de la región de Cantabria.

**CAPITULO I
Ambito de aplicación**

Artículo primero. Ambito funcional. — Los preceptos

del presente convenio colectivo son de aplicación a las empresas y trabajadores dedicados a la actividad del Comercio del Metal.

Artículo 2.º Ambito territorial. — El presente convenio es de aplicación en las empresas a que se refiere el artículo anterior, que desarrollan su actividad en la región de Cantabria.

Afectará, igualmente, a todas aquellas empresas que, radicando su sede principal de

trabajo en otras provincias, tengan en ésta alguna delegación o sección que dependa de la misma.

Artículo 3.º Ambito personal. — El presente convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refieren los artículos anteriores, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión de los altos cargos.

Artículo 4.º Ambito temporal. — La duración del presente convenio colectivo será de dos años, a contar desde el primero de abril de 1982, en cuya fecha entrará en vigor.

A todos los efectos, el presente convenio colectivo se considera denunciado en tiempo y forma.

La parte que desee iniciar las conversaciones para la negociación de un nuevo convenio, deberá formular a la otra parte la correspondiente propuesta por escrito, con una antelación de, al menos dos meses a la fecha de vencimiento de este convenio.

Artículo 5.º Condiciones personales más beneficiosas. — las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase, que, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio colectivo, se respetarán, manteniéndose estrictamente «AD PERSONAM».

CAPITULO II Retribuciones

Artículo 6.º Salarios y sueldos. — Los salarios y sueldos de los trabajadores afectados por el presente convenio, serán los que para cada categoría se señalan en la tabla anexa núm. 1.

Para el segundo año de vigencia el salario de cada categoría será el que resulte de aplicar a la tabla establecida para el primer año, el 85% del aumento oficial del I. P. C. en el período primero de abril de 1982 al 30 de marzo de 1983.

Artículo 7.º Antigüedad. — En razón a los años de servicio en la empresa, se abonarán en concepto de antigüedad, dos bienios del 3% cada uno y cuatrienios del 6%, calculados sobre el salario o

sueldo base de la categoría de cada trabajador.

A estos efectos, se computará el período de aprendizaje de los trabajadores, ingresados en la empresa con posterioridad al primero de abril de 1980.

Artículo 8.º Pagas extraordinarias. — Las pagas extraordinarias de julio y diciembre se abonarán en cuantía de una mensualidad cada una de ellas, calculada sobre los salarios y sueldos del presente convenio, más antigüedad.

Dichas gratificaciones se harán efectivas en las fechas del 15 de julio y 22 de diciembre, respectivamente. Si estas fechas coincidieran en días no laborales, se abonarán el día anterior.

Estas gratificaciones se abonarán asimismo a los trabajadores en el servicio militar que al tiempo de incorporarse al mismo llevarán dos años prestando servicios en la empresa.

Artículo 9.º Beneficios. — En concepto de participación en beneficios, se abonará anualmente una gratificación extraordinaria, equivalente a una mensualidad del salario base establecido en el presente convenio, más antigüedad. Dicha gratificación se hará efectiva antes del 15 de marzo de cada año.

Artículo 10. Horas extraordinarias. — De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no podrán trabajarse más de 2 horas extraordinarias al día, 15 al mes y 100 al año.

La base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias se determinará dividiendo las retribuciones anuales por sueldo, antigüedad, pagas extraordinarias de julio, di-

ciembre y paga de beneficios, entre las 1.900 horas anuales de trabajo.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 100% sobre dicha base.

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1.858/81, de 20 de agosto, la cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias se incrementará en 10 puntos, correspondiendo un 50% de dicho incremento al empresario y el otro 50% al trabajador.

Artículo 11. Gratificación especial por 25 y 40 años de servicio. — Todo el personal percibirá cuando cumpla 25 años de servicios en la empresa, el importe de una mensualidad del salario de convenio, más la antigüedad.

Independientemente, los trabajadores que cumplan 40 años de servicios en la empresa, percibirán una gratificación de dos mensualidades de los mismos conceptos.

Artículo 12. Gratificación a escapatistas. — Los trabajadores que no estuvieran clasificados como escapatistas y realizaran, no obstante esa labor con carácter normal, percibirán con este motivo un complemento del puesto de trabajo por importe del 10% sobre sueldo de convenio más antigüedad.

Artículo 13. Complemento en bajas por enfermedad o accidente. — Los trabajadores percibirán la totalidad del salario más todos los demás conceptos retributivos durante el período de 18 meses que coinciden con el período de incapacidad laboral transitoria, por enfermedad o accidente.

CAPITULO III

**Jornada de trabajo,
vacaciones y licencias**

Artículo 14. Jornada laboral. — La jornada de trabajo

durante el período de vigencia de este convenio colectivo, será la siguiente:

Primer año de vigencia: 1.900 horas anuales de trabajo efectivo, que equivalen a 42 horas semanales hasta el 15 de agosto de 1982 y a 41,5 horas semanales desde el 16 de agosto de 1982 al 31 de marzo de 1983.

Segundo año de vigencia: 1.880 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 15. Horario de trabajo. — Los horarios de trabajo se fijarán de manera que la jornada laboral no rebase las 20 horas en verano y las 19,30 horas en invierno.

No se trabajarán los sábados por la tarde, salvo las excepciones que se establezcan y los sábados por la mañana las actividades laborales terminarán a las 13,30 horas.

La fijación de los horarios deberá hacerse de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la modificación de los mismos únicamente podrá efectuarse mediante los trámites previstos en la propia Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril.

Artículo 16. Vacaciones. — Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Si las vacaciones se disfrutaran fraccionadamente, la duración de las mismas será de 25 días laborales.

La empresa confeccionará, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, el calendario de vacaciones al comienzo de cada año natural.

De estas vacaciones, 18 días naturales correlativos, como mínimo se disfrutarán entre el primero de junio y el 30 de septiembre.

No podrán disfrutar las vacaciones al mismo tiempo más del 25% de los trabajadores de cada sección.

Artículo 17. Licencias retribuidas. — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

a) 20 días naturales, en caso de matrimonio.

Dicho permiso por matrimonio podrá disfrutarse junto con las vacaciones anuales retribuidas a que tenga derecho el trabajador, previo acuerdo mutuo entre la empresa y el trabajador.

b) 3 días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, de uno u otro cónyuge.

c) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo.

En los apartados b) y c) y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliarán las licencias con arreglo a la siguiente escala:

—Desplazamiento entre 75 y 250 kilómetros: Un día.

—Desplazamiento de más de 250 kilómetros: Dos días.

d) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos.

e) 1 día por traslado de domicilio.

CAPITULO IV

Disposiciones varias

Artículo 18. Salidas, viajes y dietas. — El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, el

mismo podrá utilizar en estos desplazamientos su propio vehículo, fijándose en tal caso, mediante acuerdo entre ambas partes, la oportuna compensación.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta de 150 ó 200 pesetas diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

Artículo 19. Ropa de trabajo. — Las empresas entregarán a cada trabajador dos prendas de trabajo anuales, adecuadas a la función del mismo.

A opción de la empresa, se podrá sustituir la entrega de la ropa de trabajo por el abono de la cantidad de 11.000 pesetas.

No será obligatorio el abono de esta cantidad a aquellos trabajadores que no deseen utilizar la ropa de trabajo facilitada por la empresa.

Artículo 20. Personal en servicio militar. — El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca en el servicio militar y dos meses más.

Los trabajadores que se encuentran en esta situación, podrán incorporarse al trabajo cuando tengan permisos igual o superior a 15 días.

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

Artículo 21. Indemnización por fallecimiento. — En el caso de fallecimiento de cualquier trabajador con una antigüedad de al menos, un año, en la empresa, ésta abonará a

los derechohabientes del mismo una indemnización por el importe de dos mensualidades iguales a la última percibida por el trabajador por todos los conceptos.

Si la antigüedad fuera inferior a un año, se abonará la indemnización a razón de una mensualidad.

Artículo 22. Período de prueba. — El personal que ingrese en las empresas afectadas por el presente convenio, estará sujeto a un período de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponde y que será el que se detalla en la siguiente escala:

Técnicos titulados de grado superior: 6 meses.

Técnicos titulados de grado medio: 6 meses.

Jefe de división: 6 meses.

Jefe de personal: 6 meses.

Jefe de compras: 6 meses.

Jefe de ventas: 6 meses.

Encargado general: 3 meses.

Viajante: 3 meses.

Restante personal técnico no titulado: 1 mes.

Restante personal mercantil propiamente dicho: 1 mes.

Personal administrativo: 1 mes.

Personal de actividades auxiliares: 15 días.

Personal subalterno: 15 días.

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa, podrán respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiera servido en calidad de prueba, le será computado a efecto de los aumentos pe-

riódicos por tiempo de servicios.

Artículo 23. Trabajos de superior e inferior categoría. — El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a su categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o en su caso, de los delegados de personal, puede reclamarse ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 24. Ascensos. — Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

De todo ascenso de categoría profesional que se fuera a producir, se dará previamente

cuenta a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 25. Jubilación. — Durante la vigencia del presente convenio y, por acuerdo mutuo entre cada empresa y los trabajadores que cuenten con 64 años de edad, estos podrán jubilarse y solicitar los beneficios establecidos por la Seguridad Social para tales jubilaciones.

CAPITULO V Garantías y derechos sindicales

Artículo 26. Garantías y derechos de los representantes sindicales de los trabajadores. — El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

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

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

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o rescisión de los sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

—Ejercer una labor:

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

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con

las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

—Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que debe emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observará sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y

para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa, o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio o de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

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

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retri-

buídas cada uno de los miembros del Comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, 15 horas.

De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.

De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.

De 751 trabajadores en adelante, 40 horas.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus sindicatos, institutos y otras entidades de formación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de Formación antes señalados, será preciso que la central sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la empresa en que los mismos presten servicios, con una antelación de, al menos, 48 horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora del comienzo y la de finalización de la gestión.

Las ausencias que no reúnan este requisito, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

Artículo 27. Acumulación de horas de licencia por asuntos sindicales. — Por acuerdo entre la dirección de cada empresa y el comité o delegados de personal de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencias para asuntos sindicales de los distintos miembros del comité o delegados.

CAPITULO VI

Comisión de interpretación del convenio y disposiciones varias

Artículo 28. Comisión mixta de interpretación del convenio. — Se constituye una comisión paritaria que tendrá las funciones específicas que se le atribuyen en el presente convenio así como la general de interpretación de acuerdos del mismo y vigilar su cumplimiento.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser convocada al menos con tres días de antelación y haciéndose constar en la convocatoria el orden del día de los asuntos a tratar.

Serán vocales de la misma 4 representantes de los trabajadores y 4 representantes de los empresarios, designados

respectivamente por las centrales sindicales y la Asociación de Empresarios firmantes de este convenio, y preferentemente de entre los que han formado parte como titulares y suplentes de la comisión negociadora.

Los acuerdos de esta comisión requerirán para su validez la conformidad de todos sus vocales, levantándose de cada reunión el acta correspondiente.

Disposición adicional primera. Legislación complementaria. — En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo de Comercio y demás disposiciones legales de aplicación vigentes en la actualidad o que puedan promulgarse en el futuro.

Disposición adicional segunda. Reuniones con las centrales sindicales. — La representación de las empresas afectadas por este convenio, se reunirá con las centrales sindicales firmantes del mismo y con las representaciones de las demás empresas dedicadas al comercio en general, con objeto de unificar criterios sobre problemas comunes.

Disposición adicional tercera. Conceptos económicos para 1983. — Los conceptos económicos establecidos para el segundo año de vigencia del presente convenio, se aumentarán en igual porcentaje en que aumente el salario por aplicación de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 6.º del propio convenio.

Disposición adicional cuarta. Pago de diferencias por aplicación del convenio. — Las cantidades que correspondan en concepto de atrasos por la aplicación de este convenio, serán satisfechas por las empresas afectadas antes del 31 de julio de 1982.

ANEXO Nº 1.

TABLA SALARIAL

<u>Categorías</u>	<u>Sueldo Mensual</u>	<u>Retribución anual en razón a las horas de trabajo anuales</u>
<u>PERSONAL TECNICO TITULADO</u>		
Titulados de Grado Superior	45.661	684.915
Titulados de Grado Medio	42.647	639.705
Ayudantes y Técnicos Sanitarios	38.467	577.005
<u>PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO</u>		
Director	46.827	702.405
Jefe de División	45.661	684.915
Jefe de Personal	45.155	677.325
Jefe de Compras	45.155	677.325
Jefe de Ventas	45.155	677.325
Encargado General	45.155	677.325
Jefe de Sucursal	42.647	639.705
Jefe de Almacén	42.647	639.705
Jefe de Grupo	42.647	639.705
Jefe de Sección Mercantil	40.139	602.085
Encargado de Establecimiento	40.139	602.085
Vendedor, Comprador e Intérprete	40.139	602.085
<u>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</u>		
Viajante	38.467	577.005
Dependiente	39.303	589.545
Ayudante de dependiente	35.541	533.115
Aprendiz de 1º año	20.075	301.125
Aprendiz 2º año	21.747	326.205
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO NO TITULADO</u>		
Director	46.827	702.405
Jefe de División	45.155	677.325
Jefe Administrativo	43.659	654.885
Secretario	38.467	577.005
Contable	41.811	627.165
Jefe de Sección Administrativo	41.811	627.165
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO</u>		
Contable-Cajero	41.811	627.165
Taquimecanógrafo en idioma extranjero	41.811	627.165
Programador de ordenadores	41.811	627.165
Oficial Administrativo	38.467	577.005
Operador en máquinas contables	38.467	577.005
Auxiliar Administrativo o periferista	35.541	533.115
Aspirante de 16 a 18 años	20.075	301.125
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	20.075	301.125
Auxiliar de Cja de 18 a 20 años	35.123	526.845
Auxiliar de Caja mayor de 20 años	35.541	533.115

CategoríasSueldo MensualRetribución anual en razón a las horas de trabajo anualesPERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES

Jefe de Sección de Servicios	41.811	627.165
Dibujante	42.647	639.705
Escaparatista	38.467	577.005
Ayudante de montaje	35.541	533.115
Deliniante	36.795	551.925
Visitador	36.795	551.925
Rotulista	36.795	551.925
Cortador	38.467	577.005
Ayudante de cortador	35.959	539.385
Jefe de taller	36.465	546.975
Profesional de oficio de 1ª	36.047	540.705
Profesional de oficio de 2ª	34.782	521.730
Profesional de oficio de 3ª	34.782	521.730
Capataz	34.287	514.305
Mozo especializado	34.881	523.215
Mozo	33.869	508.035
Mozo de 17 años	19.347	290.205
Mozo de 16 años	12.221	183.315
Ascensorista	33.451	501.765
Talefonista	33.869	508.035
Empaquetadora	33.869	508.035
Repasadora o cosedora	33.869	508.035

PERSONAL SUBALTERNO

Conserje	33.440	501.600
Cobrador	33.440	501.600
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	33.440	501.600
Personal de limpieza fijo	33.440	501.600
Personal de limpieza por hora	150	

El conductor-repartidor queda asimilado a la categoría de Profesional de Oficio de 1ª o 2ª, según el vehículo para el que haya sido contratado.

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO

Convenio colectivo del Comercio de Piel, Cuero y Calzado para el año 1982.

Artículo primero. Ambito funcional y personal. — Comprende este convenio a todos los establecimientos del Comercio, cuyas actividades están reguladas por el art. 3.º de la Ordenanza de Trabajo, en el Comercio (24/VII/71) y modificaciones posteriores.

Será de aplicación a todos los trabajadores del Comercio Piel, Cuero y Calzado con las excepciones que marque la legislación vigente.

Artículo 2.º Ambito territorial. — Será de aplicación a toda la región de Cantabria.

Artículo 3.º Ambito temporal. — El presente convenio entrará en vigor en su totalidad el día uno de enero de 1982. Su duración será de un año, finalizando el treinta y uno de diciembre de 1982.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el día 30 de septiembre de 1982.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I. P. C.) establecido por el I.N.E. registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de preveer el

comportamiento del I. P. C. con el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982) teniendo como tope el mismo I. P. C. menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo, se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Artículo 4.º Salario base. — Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo, según categorías profesionales, que constan en el anexo al presente convenio.

Artículo 5.º Salario hora individual. — El cálculo del salario/hora individual se obtiene dividiendo el salario/hora por 1.880 horas, entendiéndose éste como el resultado de multiplicar por 15 el salario base mensual más la antigüedad.

Salario/hora: (salario base + antigüedad) \times 15 = 1.880.

Artículo 6.º Aumentos periódicos por años de servicio. — El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía de un 5%, sobre su salario base.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional, se le aplicará el sueldo base de la nueva categoría profesional, y el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose éstos de acuerdo con la nueva categoría.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del convenio de 1979 y sin carácter retroactivo, el período de aprendizaje se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 7.º Primas y comisiones. — Las empresas independientemente de los salarios establecidos seguirán respetando a sus trabajadores las comisiones o primas que se vienen abonando

como estímulo para el mejor cumplimiento de su cometido, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas con las mejoras establecidas en el presente convenio.

Artículo 8.º Gratificaciones extraordinarias. — Las gratificaciones de julio y Navidad serán equivalentes a una mensualidad del salario del presente convenio, más la antigüedad, si la hubiera. Dichas gratificaciones se abonarán del día 15 al 18 de julio y del 20 al 22 de diciembre.

La paga de beneficios se satisfará dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente al que se trate, consistente, también, en una mensualidad del salario de convenio, más la antigüedad, si la hubiera.

El importe de los mismos estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal, los períodos de baja por accidente de trabajo, vacaciones o permisos retribuidos.

El personal que llevase un año como mínimo prestando servicio a la empresa al tiempo de incorporarse al servicio militar, tiene derecho a percibir como si estuviese trabajando, el importe de gratificaciones de Navidad y julio.

Artículo 9.º Gratificación especial por idiomas. — Los trabajadores con conocimiento acreditativo ante su empresa de una o más lenguas o idiomas extranjeros, y siempre que este conocimiento fuere requerido y pactado por su empresa, percibirán un aumento del 10% del salario de Convenio, por cada idioma.

Artículo 10. Gratificación por ornamentación de escaparatistas. — El personal que no estando clasificado como escaparatista, no obstante realizara con carácter normal, la función antes mencionada, tendrá derecho en

concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su sueldo de convenio más la antigüedad si la tuviere.

Artículo 11. Personal casado. — Los trabajadores comprendidos en las categorías profesionales de mozos mayores de 18 años, auxiliares administrativos y dependientes de 22 a 24 años de edad, que estuviesen casados, percibirán el sueldo asignado a los mayores de 25 años, excepto aquellos trabajadores cuya contratación se halla efectuado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 12. Horas extraordinarias. — Las horas extraordinarias se abonarán a razón del 100% del valor del salario hora establecido en este convenio.

Estas horas extraordinarias, serán gravadas con 10 puntos en las cotizaciones a la Seguridad Social, de forma que de este recargo un 50% corresponda al empresario y el otro 50% corresponde al trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año.

Para el control de dichas horas correrá a cargo de los comités de empresa o delegados de personal y en donde no hubiere por parte de la Comisión Paritaria.

Artículo 13. Retribución en situación de incapacidad laboral transitoria. — En caso de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente no laboral, incluso prórroga hasta 18 meses, de cualquiera de los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece que a partir del día 31 de baja, comenzarán a percibir el 100% de su salario de convenio, excepto en aquellos casos en que el trabajador sea sustituido por otro.

Del límite pactado con anterioridad, quedan excluidas las causas de incapacidad laboral transitoria derivadas de hospitalización y accidente de trabajo.

Artículo 14. Jornada de trabajo. — La jornada de trabajo para el personal comprendido en el presente convenio, será de 41 horas y media semanales y 1.880 horas de trabajo efectivo al año.

Se acuerda el cierre de los establecimientos el sábado por la tarde, a excepción de los días 10 de abril, 4, 11 y 18 de diciembre de 1982, que serán sustituidos por medios días de descanso semanal, preferentemente durante el mes de la apertura.

El cierre del sábado por la tarde continúa siéndolo a título experimental, pudiendo revisarse en el momento en que lo sea el presente convenio. No obstante, si las circunstancias de mercado así lo aconsejaran, se reunirá la Comisión Paritaria para estudiar la apertura de los sábados por la tarde.

El horario de trabajo para el convenio detallista será el siguiente: por la mañana, durante todo el año, de lunes a sábado, de 9,30 a 13,30 horas. Por la tarde, de 16 a 19,30 horas, excepto desde el 17 de mayo hasta el 15 de septiembre de 1982, ambos inclusive que será de 16,30 a 20 horas.

No obstante, aquellos comercios que lo deseen, podrán variar el horario de apertura y cierre anterior, tanto por la mañana como por la tarde, con un límite de media hora.

El comercio mayorista fijará su horario de acuerdo con sus necesidades comerciales dentro de la jornada anual de 1.880 horas.

Artículo 15. Vacaciones. — Las vacaciones serán de 30 días naturales. Se disfrutarán 15 días ininterrumpidos como mínimo, entre el primero de abril y el 30 de septiembre, quedando el resto a elección de la empresa.

En el supuesto de no ser posible conceder las vacaciones en el período citado, el trabajador percibirá una bolsa de 15.500 pesetas.

La empresa podrá conceder la totalidad de las vacaciones en período de verano.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

Artículo 16. Formación profesional. — Todo trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Las empresas, a fin de promocionar a los trabajadores que lo requieran, con el objeto de ampliar estudios propios de su categoría profesional, siempre que se realicen fuera de la jornada de trabajo, abonarán los gastos que se ocasionen como consecuencia de los mismos, hasta un límite de 11.000 pesetas anuales.

En ambos casos, el trabajador justificará su asistencia y aprovechamiento.

Artículo 17. Prendas de trabajo. — Todo el personal tendrá derecho a uniformes de trabajo, de verano e invierno.

Artículo 18. Cambio en el puesto de trabajo. — El personal femenino en período de embarazo podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, a partir del cuarto mes de gestación, por otro más adecuado a su estado.

Artículo 19. Dietas y viajes. — Se establecen como gastos de la empresa, todos los que se deriven en viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de kilometraje que se asignarán con acuerdo de las dos partes, presentando siempre los gastos habidos con factura, así como aquellos considerados correctos por la empresa

en que no sea posible la presentación de la factura justificativa del gasto.

Artículo 20. Jubilación. — Todo el personal que al cumplir los 64 años solicite voluntariamente la jubilación, le será concedida la misma con el 100% de su salario y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores perceptores del seguro de desempleo o trabajadores solicitantes del primer empleo, con contratos de igual naturaleza que los que sustituyen.

Artículo 21. Delimitación de las funciones del conductor. — Serán las que establece la legislación vigente.

Artículo 22. Licencias retribuidas. — Serán las que establece la legislación vigente.

Artículo 23. Ayuda por defunción. — En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos (dos) mensualidades iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 24. Derechos sindicales en la empresa. — Figuran comprendidos en el anexo segundo del presente convenio.

Artículo 25. Comisión Paritaria. — Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de este Convenio que estará compuesto por:

UGT: Fernando Díez Miral, Alfonso Gil Gallirgos, Miguel Angel González Vega, Emilio José Ruiz Cardín.

A. C. E. C. O. P. I.: Emilio Aguilera Ruiz, Alvaro Gómez Gomara, Gonzalo Suárez Vitiennes, Francisco Ayllón Martínez.

Artículo 26. Diferencias económicas. — A los meros efectos de percepción de los salarios aquí establecidos, con carác-

ter retroactivo desde el mes de enero, éstos se abonarán como máximo el día 15 de junio.

Artículo 27. — En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Ordenamiento Jurídico Laboral.

ANEXO I

Clasificación del personal:

Empleados mercantiles	Salario mensual
Jefe de sucursal.....	46.750
Encargado de establecimiento.....	46.750
Jefe de almacén.....	45.100
Dependiente mayor.....	44.550
Viajante y chofer de primera.....	44.000
Dependiente 25 años en adelante y chofer 2. ^a	40.700
Viajante de primero y segundo año.....	40.000
Dependiente de 22 a 24 años.....	34.965
Ayudante de 18 a 21 años.....	28.860
Aprendiz de 17 años, un año antigüedad.....	21.090
Aprendiz de 17 años, sin antigüedad.....	19.980
Aprendiz de 16 años.....	18.315

Personal administrativo:

Jefe administrativo.....	46.750
Contable.....	45.100
Oficial administrativo.....	44.000
Aux. administrativo, de 25 años adelante.....	40.700
Aux. administrativo, de 22 a 24 años.....	34.965
Aux. administrativo de 18 a 21 años.....	28.860
Aspirante administrativo, un año antigüedad.....	21.090
Aspirante administrativo, sin antigüedad.....	19.980
Aspirante administrativo de 16 años.....	18.315

Personal subalterno:

Mozo mayor de 25 años.....	34.965
Mozo de 18 a 24 años.....	28.860

ANEXO II

De los sindicatos

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifica una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

C. E. O. E. admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los comités de empresa.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabaja-

o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos, debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de la misma previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato, a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

Funciones de los delegados sindicales

1.—Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2.—Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e Higiene en el Trabajo, y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.—Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo estipulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos y por el presente Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de comités de empresa.

4.—Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.

5.—Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.—Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.—Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición

del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.—En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.—En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el delegado del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10.—Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. CUOTA SINDICAL. — A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá, a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

12. EXCEDENCIAS. — Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindi-

cal de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.

— A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

En Santander, siendo las doce horas del día 18 de mayo de 1982, se reúnen los representantes de las empresas y de los trabajadores del Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria que al margen se relacionan, con objeto de aprobar el texto del convenio colectivo de carácter regional, y cuyo ejemplar se adjunta al presente acta.

Se lee el texto de dicho con-

venio que es aprobado por unanimidad.

Igualmente, se acuerda dar traslado a la Delegación de Trabajo del mismo para su conocimiento a dicha Delegación a fin de que acuerden publicarlo en el Boletín Oficial de la Región.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión después de leída y firmada la presente acta por todos los asistentes en prueba de conformidad.

Julio Díez Gómez (Madeco), José V. Lecue Hervás (I. Palacios), Jesús García Lostal (E. Lostal y Cía.), Ramón Díaz Bust. Alonso (Isidro D. Bust.), Ramón Cabarga S. Sebast. (Lad. del Barrio), Inocencio Delgado Pérez (Azul. Delgado), José A. Estébanez Nozal (Asesor), Eleutererio Rodríguez Leñero (UGT), Tomás Ochoa Echevarría (UGT), Agustín López Saiz (UGT), Aurelio Suárez Quesada (UGT), José Angel Posadas Roldán (UGT).

Convenio colectivo sindical de trabajo para las actividades de comercio de materiales de construcción para la provincia de Santander.

Artículo Primero. — Ambito de aplicación: Las estipulaciones del presente convenio afectan y obligan a todas las empresas dedicadas a las actividades de comercio de materiales de construcción, radicadas en Santander y su provincia, y a todos los trabajadores que de ellas dependen, siempre que las relaciones laborales estén reguladas por la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, sean mayoristas, minoristas o exclusivistas.

Artículo 2.º — Entradas en vigor y plazo de vigencia: El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1

de abril de 1982 y tendrá una duración de dos años, excepto en lo que se refiere a la tabla salarial, respecto de cuya materia la duración del convenio será un año.

Se entenderá prorrogado tácitamente salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con una antelación mínima de tres meses contados a partir de la expiración del plazo de vigencia inicial o de la prórroga en curso.

Si la denuncia diere lugar a trámites de revisión del convenio y la duración de las consiguientes deliberaciones rebasara los citados plazos se seguirán aplicando las cláusulas del presente convenio hasta que dichos trámites finalicen.

Artículo 3.º — Compensación y absorción: Las mejoras salariales o de otro orden que pudiesen sobrevenir durante la vigencia del presente convenio por imperativo de disposiciones legales, administrativas, jurisprudenciales o pactos sindicales, sea cual fuere su rango, jurisdicción o ámbito, o por las mejoras voluntarias que individual o colectivamente concedan las empresas, serán absorbibles o compensables con las pactadas en el presente convenio salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los ingresos anuales, computados exclusivamente con arreglo a las disposiciones de tipo legal o administrativo, sean superiores a los ingresos totales anuales que resulten de lo pactado en este convenio.

Artículo 4.º — Salarios y plus de convenio: Se establece la siguiente tabla de salarios y plus de convenio para las diferentes categorías profesionales:

Grupo I: Ingenieros y licenciados. Ayudantes técnicos. Practicantes. De libre contratación siempre que el salario no sea inferior al legal.

<u>Grupo II</u>	<u>S. Base</u>	<u>Plus Conv.</u>	<u>TOTAL</u>
Jefe de Personal	29.749.-	10.836.-	40.585.-
Jefe de Compras	29.749.-	10.836.-	40.585.-
Jefe de Ventas	29.749.-	10.836.-	40.585.-
Encargado General	29.749.-	8.429.-	38.178.-
Jefe de Almacén	29.749.-	8.004.-	37.753.-
Jefe de Sucursal	29.749.-	7.862.-	37.611.-
Jefe de Grupo	29.749.-	7.580.-	37.329.-
Jefe de Sección	29.749.-	7.296.-	37.045.-
Encargado de Establecimiento	29.749.-	7.580.-	37.329.-
Viajante	29.749.-	7.296.-	37.045.-
Corredor de Plaza	29.749.-	7.012.-	36.761.-
Dependiente de 25 años	29.749.-	7.012.-	36.761.-
Dependiente de 22 a 25 años	29.749.-	6.588.-	36.337.-
Ayudante.....	29.749.-	6.446.-	36.195.-
Dependiente Mayor	29.749.-	10.688.-	40.437.-
Aprendiz de primer año	10.539.-	3.527.-	14.066.-
Aprendiz de segundo año ...	16.675.-	1.441.-	18.116.-
Aprendiz de tercer año	16.675.-	1.441.-	18.116.-
<u>Grupo III</u>	<u>S. Base</u>	<u>Plus Conv.</u>	<u>TOTAL</u>
Jefe Administrativo	29.749.-	10.836.-	40.585.-
Jefe de Sección	29.749.-	9.846.-	39.595.-
Contable, Cajero, Taquimeca nografo en idioma extranjero	29.749.-	9.421.-	39.170.-
Oficial Administrativo	29.749.-	8.004.-	37.753.-
Auxiliar Administrativo	29.749.-	6.588.-	36.337.-
Aspirantes de 15 años	10.539.-	3.527.-	14.066.-
Aspirantes de 16 a 17 años..	16.675.-	1.441.-	18.116.-
Auxiliar de Caja de 16-17años	16.675.-	1.441.-	18.116.-
Auxiliar de Caja de 18 años.	29.749.-	6.588.-	36.337.-

<u>Grupo IV</u>	<u>Pts./día</u>	<u>Pts./día</u>	<u>Pts./día</u>
Profesional de Oficio 1º	991.-	255.-	1.246.-
Profesional de Oficio 2º	991.-	241.-	1.232.-
Capataz	991.-	241.-	1.232.-
Mozo especializado	991.-	227.-	1.218.-
Mozo	991.-	214.-	1.205.-
Telefonista	29.749.-	6.588.-	36.337.-

<u>Grupo V</u>	<u>S. Base</u>	<u>Plus Conv.</u>	<u>TOTAL</u>
Conserje	29.749.-	6.588.-	36.337.-
Cobrador	29.749.-	6.588.-	36.337.-
Viajante, Sreno, Personal de limpieza	29.749.-	6.588.-	36.337.-

El plus de convenio será abonado por las empresas a sus trabajadores en todos los días en que éstos acudan a su trabajo, así como en domingo, fiestas, vacaciones, permisos con sueldo, licencias reglamentarias y establecidas en este convenio, y ausencias de representantes sindicales por razones de su cargo.

Este plus de convenio incrementará los devengos de las gratificaciones extraordinarias y de la paga anual de beneficios.

Dicho plus de convenio ni se abonará ni se computará para la antigüedad.

Artículo 5.º — Paga de beneficios: Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a una paga de beneficios consistente en 30 días de salario, incrementados con la antigüedad.

Esta gratificación se abonará dentro del mes de marzo de

1982 y este importe indicado anteriormente, será proporcional al número de días efectivos trabajados durante el año anterior.

Artículo 6.º — Vacaciones: El personal afectado por este convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de 30 días naturales.

Artículo 7.º — Licencias: Desarrollando lo dispuesto en la sección 2 del capítulo VII de la Reglamentación correspondiente, en relación a las licencias con sueldo, se establecen las siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador; 17 días.

b) Por muerte y entierro de padres, cónyuge e hijos: 5 días.

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

d) Por muerte o enfermedad grave de abuelos, padres políticos, hermanos y descen-

dientes que no sean hijos: 2 días.

e) Para cumplimiento de deberes de carácter público: su disfrute se ajustará a su regulación reglamentaria.

Artículo 8.º — Aumento por años de servicio: Conforme establece el art. 105 de la Ordenanza Laboral, el premio por antigüedad consiste en dos bienios del 5 por ciento cada uno y quinquenios del 7 por ciento, sin que en ningún caso, pueda exceder del 50 por ciento.

Estos porcentajes, sobre el salario base de este convenio.

Artículo 9.º — Prendas de trabajo: Se facilitarán por las empresas al personal del grupo cuarto de la Reglamentación Nacional de Trabajo de Comercio, con la excepción de telefonistas y cosedoras de sacos, dos buzos al año, sin que en ningún caso puedan ser compensados en metálico.

En casos especiales y previa justificación, se facilitará una tercera prenda.

El personal dependiente recibirá dos prendas por año, la del personal masculino consistirá en una sahariana o similar y la del personal femenino una bata.

Artículo 10. — Jornada laboral: La jornada laboral para el personal afectado por este convenio, será de 1.880 horas anuales, distribuidas de lunes a viernes. En ningún supuesto se podrá convenir o pactar el trabajo en sábados.

Artículo 11. — Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. — Comisión paritaria: Se constituye una comisión paritaria de control y aplicación del presente convenio.

Las misiones de esta comisión serán las siguientes:

a) Interpretación y aplicación de la totalidad del articulado del presente convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Esta comisión estará compuesta por tres miembros por la parte económica y tres por la parte social.

Artículo 13. — Garantía de derechos sindicales: Las empresas reconocen a los comités o delegados de los trabajadores elegidos legalmente, las garantías establecidas para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. — Contratación del personal: Cuando por necesidades de trabajo la empresa precise la contratación de trabajadores, tendrán prioridad para el ingreso los familiares de los que estén en plantilla, siempre que reúnan las condiciones y capacitación para el puesto a desempeñar.

Artículo 15. — Seguro de accidente de trabajo por invalidez permanente, absoluta o muerte: Las empresas vendrán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, en el plazo de tres meses, una póliza de seguros, en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta de los trabajadores por accidente de trabajo, incluidos los accidentes «in itinere», que garantice a los trabajadores accidentados o a sus derechohabientes, en el caso de fallecimiento, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

a) 1.000.000 de pesetas en el caso de fallecimiento del

trabajador por accidente de trabajo.

b) 2.000.000 de pesetas en el caso de invalidez permanente absoluta derivada de la misma contingencia.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador de la Seguridad Social.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derechohabientes con cargo al contrato de seguros de accidentes que se contiene en este artículo, se considerarán como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquellas alcancen.

Artículo 16. — En lo no previsto en este convenio, se estará a lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria. — Los atrasos económicos derivados de la aplicación del presente convenio tendrán que ser abonados en el plazo máximo de cuatro meses.

SALARIO ANUAL

Grupo II	Jefe de Personal	608.776
	Jefe de Compras	608.776
	Jefe de Ventas	608.776
	Encargado general	572.674
	Jefe de almacén	566.301
	Jefe de sucursal	564.166
	Jefe de grupo	559.928
	Jefe de sección	555.674

Grupo II	Encargado establecimiento	559.928
	Viajante	555.674
	Corredor de plaza	551.420
	Dependiente de 25 años	551.420
	Dependiente de 22 a 25 años	545.047
	Ayudante	542.928
	Dependiente mayor	606.559
	Aprendiz de primer año	210.996
	Aprendiz de segundo año	271.735
	Aprendiz de tercer año	271.735
Grupo III	Jefe administrativo	608.776
	Jefe de sección	593.928
	Contable, cajero, taquimecanógrafo en idioma extranjero	587.555
	Oficial administrativo	566.301
	Auxiliar administrativo	545.047
	Aspirantes de 15 años	210.996
	Aspirantes de 16 a 17 años	271.735
	Auxiliar de caja de 16-17 años	271.735
	Auxiliar de caja de 18 años	545.047
Grupo IV	Profesional de oficio 1º	566.301
	Profesional de oficio 2º	560.503
	Capataz	560.503
	Mozo especializado	554.026
	Mozo	548.047
	Telefonista	545.047
Grupo V	Conserje	545.047
	Cobrador	545.047
	Viajante, sereno, y personal de limpieza	545.047

**DELEGACION
PROVINCIAL
DE TRABAJO
DE SANTANDER**

**Convenio Colectivo de la
Empresa «La Lactaria
Montañesa SAM, S. A.»**

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Determinación de las partes. — Este

Convenio está concertado en La Lactaria Montañesa SAM, S. A., de una parte por su dirección y de otra por sus trabajadores representados por el comité de empresa.

Artículo 2.º Ambito territorial. — Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo actuales o que pudieran crearse, dependientes de La Lactaria Montañesa S.A., S. A.

Artículo 3.º Ambito personal. — Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, a excepción de la de gerente y personal directivo.

Artículo 4.º Ambito temporal. — Tendrá una duración de dos años, excluida al revisión salarial para 1983, comenzando su vigencia desde el 1.º de enero de 1982 y finalizando el 31 de diciembre de 1983. Quedará automáticamente de-

nunciado el día 1.º de octubre de 1983.

Artículo 5.º *Revisión.* — La representación social podrá solicitar la revisión del Convenio si por disposición legal de cualquier rango se establecieran mejoras que, al ser absorbidas, determinasen la anulación en su totalidad o en parte sustancial de las que, mediante el mismo, se obtienen. El mismo derecho corresponde a la representación económica en el caso de que se produzcan repercusiones igualmente sustanciales que puedan gravar las cifras que se han señalado en favor de los trabajadores.

Artículo 6.º *Facultad de absorción.* — Las retribuciones y mejoras contenidas en el presente Convenio serán absorbidas, hasta donde alcancen, por los aumentos o mejoras de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerde en el futuro la autoridad competente.

Artículo 7.º *Facultad de compensación.* — Todas las condiciones superiores a las mínimas reglamentarias, cualquiera que sea su motivo, denominación o forma, que estén vigentes en la empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas o neutralizadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Artículo 8.º *Garantías personales.* — Las absorciones o compensaciones no podrán significar en su conjunto disminuciones de las condiciones laborales más ventajosas, las cuales serán respetadas a título individual.

CAPITULO II

Clasificación profesional y régimen retributivo

Artículo 9.º *Clasificación*

profesional. — Las categorías laborales que encuadran a todo el personal al servicio de La Lactaria Montañesa SAM, S. A., serán las que figuran en el apéndice I. Las categorías profesionales consignadas son puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las categorías enumeradas, si la necesidad no lo requiere.

Artículo 10. *Estrudtura salarial.* — Está constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento familiar voluntario.
- d) Plus de asistencia.
- e) Prima de productividad.
- f) Plus de nocturnidad.
- g) Plus festivo.
- h) Plus de distancia.
- i) Horas extraordinarias.

Artículo 11. *Salario base.* — Para cada categoría profesional es el establecido en el apéndice I.

Artículo 12. *Antigüedad.* — Los aumentos por años de servicio consistirán en un cinco por ciento sobre los salarios base en vigor, por cada período de tres años (trienio) durante los doce primero y a continuación por cada quinquenio.

Artículo 13. *Complemento familiar voluntario.* A fin de que por el personal se pueda hacer frente a las cada día más necesarias atenciones familiares, La Lactaria Montañesa SAM, S. A., concederá a su personal, por el concepto de complemento familiar voluntario, la cantidad mensual de tres mil quinientas cincuenta (3.550,00) pesetas, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 14. *Plus de asistencia.* — Se establece un plus de ciento setenta (170,00) pesetas por día para todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

No tendrá derecho a las percepciones de este plus:

—El personal en baja por I.L.T., como consecuencia de enfermedad o accidente laboral.

—El personal que falte al trabajo con permiso sin retribuir.

—El personal cuya ausencia, aun retribuida, no esté reconocida como licencia con retribución en el presente Convenio.

Artículo 15. *Prima de productividad.* — Se percibirá mensualmente como prima de productividad una cuantía en pesetas calculada de acuerdo con las bases y normas aplicadas para su percepción y distribución.

Artículo 16. *Plus de nocturnidad.* — Por cada hora trabajada entre las veintidós y las seis del día siguiente, se percibirá un plus de sesenta (60,00) pesetas.

Artículo 17. *Plus festivos.* — El personal que trabaje la jornada completa en domingo o festivo, recibirá un plus de setecientas cincuenta (750,00) pesetas. Este plus quedará reducido en un cincuenta por ciento en todos los casos de jornadas incompletas, sea cual fuere el motivo.

Artículo 18. *Plus de distancia.* — La empresa tiene establecido un servicio de autobús para el traslado de sus trabajadores. A todo el personal que por horario o situación de su domicilio no coincidente con el recorrido del autobús,

no pueda beneficiarse de este servicio, se establece un plus que se calculará a razón de cuatro pesetas el kilómetro, contados a partir del límite del casco urbano del domicilio del trabajador al centro de trabajo, y viceversa, una vez descontados los dos primeros kilómetros en cada trayecto.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.* — Se pagarán para cada categoría profesional y número de trienios y quinquenios, a razón de los valores reflejados en el apéndice II del presente Convenio.

Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias.* — En el mes de julio y Navidad, se abonará a todo el personal una gratificación equivalente al importe de treinta días de salario base (apéndice I), más la antigüedad que cada trabajador posea.

El personal de ingreso en el transcurso del año o que cesare dentro del mismo en sus relaciones con la empresa, percibirá las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de semana o mes se computará como unidad completa. La misma regla de prorrateo se observará con el personal de jornada reducida.

El personal de baja por enfermedad, accidente o servicio militar, percibirá las gratificaciones en la parte que le corresponda como si estuviera en activo a todos los efectos.

Artículo 21. *Participación en beneficios.* — En el mes de abril se abonará a todo el personal el importe de treinta días de salario base (apéndice I) más la antigüedad que se tenga acreditada.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones, permisos reglamentarios, excedencias

Artículo 22. *Jornada de trabajo.* — La jornada de trabajo para todo el personal será la que señale la legislación laboral en cada momento y lugar. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 23. *Vacaciones.* — Corresponden treinta días naturales a todo el personal de plantilla. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. Cuando por necesidades del servicio se proponga a un trabajador el disfrute de una fracción de su período vacacional, sólo se le computarán como disfrutados los días laborales de dicha fracción.

La empresa planificará anualmente las vacaciones teniendo en cuenta, a ser posible, el deseo y conveniencia de cada empleado. La empresa se reserva el derecho de excluir como período vacacional el comprendido entre el 15 de abril y el 15 de septiembre, ambos inclusive, por coincidir con su mayor actividad productiva por causas estacionales, ajenas, por tanto, a la voluntad de la misma.

Artículo 24. *Permisos reglamentarios.* — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Nacimiento de un hijo, 3 días naturales.

c) Fallecimiento de cónyuge, 7 días naturales.

d) Fallecimiento de un hijo, 4 días naturales.

e) Fallecimiento de padres, hermanos y suegros, 3 días naturales.

f) Fallecimiento de abuelos y nietos, 2 días naturales.

g) Enfermedad grave de padres, esposa e hijos, 3 días naturales.

h) Enfermedad grave de abuelos, nietos, hermanos y suegros, 2 días naturales.

i) Un día por traslado de su domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

l) Necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia, como consultas médicas, gestiones familiares, etc., hasta tres días naturales, que debe-

rán ser comunicados al jefe correspondiente.

Artículo 25. Excedencias. — Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo. Ambas se regularán por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y por la sección tercera del capítulo octavo de la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y sus derivados.

CAPITULO IV

Ingresos y ceses, formación profesional, promoción

Artículo 26. Ingresos. — Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la dirección de la misma informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características.

La contratación de personal se regirá en todo momento por las normas legales. La selección correrá a cargo del departamento de personal, participando en ella un representante del comité de empresa, con voz pero sin voto.

Sin que ello altere los resultados o pruebas de aptitud fijados para la selección de los trabajadores más aptos, la empresa se compromete a dar preferencia a los hijos y familiares de productores y socios cuando haya necesidad de nuevas contrataciones de personal.

Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes a plazas de nueva creación, con personal de la empresa, siempre y cuando no vaya en detrimento del normal funcionamiento de la misma.

CAPITULO V

Organización del trabajo

Artículo 27. Clasificación de la industria. La Lactaria Montañesa SAM, S. A., está clasificada como industria cuya materia prima precisa una elaboración inmediata y posterior distribución, atendiendo un servicio de interés y abasto público. En virtud de ello, todo el personal queda vinculado a la prestación de su trabajo de tal modo que permita la realización por la empresa de su obligado cometido.

Artículo 28. Descanso dominical o festivo. — Por lo referido en el artículo anterior, el personal necesario para el trabajo en domingo o festivo puede quedar exceptuado del descanso dominical o festivo disfrutando en compensación un día completo de descanso dentro de la semana siguiente.

Artículo 29. Personal comercial. — La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas citadas por la empresa, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor; por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima e/o incentivo a la venta, calculada de modo que cubra la posible prolongación de su jornada debido a las especiales incidencias de su trabajo.

Artículo 30. Premio a iniciativas y sugerencias. — Las iniciativas acertadas en la organización del trabajo, los inventos y modificaciones de máquinas, procedimientos de

fabricación, elaboración de nuevos productos y todo cuanto redunde en beneficio de la empresa, será premiado en metálico en cuantía a determinar mediante la decisión del director-gerente y comité de empresa, el primero de los cuales se reservará el derecho de conceder otros medios o accésits si lo estima oportuno.

CAPITULO VI

Prestaciones sociales

Artículo 31. Complemento incapacidad transitoria. — En los casos de baja por incapacidad laboral, La Lactaria Montañesa SAM, S. A., completará hasta el cien por cien del salario base establecido en el apéndice núm. I, más los aumentos por antigüedad, a partir de la fecha de baja.

Artículo 32. Suplemento cargas familiares. — Los trabajadores que de aplicarse la antigua legislación sobre «plus familiar», tuvieron derecho a puntos por cargas familiares, percibirán la cantidad de doscientas cincuenta (250,00) pesetas por cada punto que exceda del primero, calculándose el número de puntos conforme a las reglas de la citada legislación.

Artículo 33. Ayuda escolar. — Se concede a todos los empleados con hijos comprendidos entre las edades de cinco a diecisiete años, ambos inclusive, seiscientas (600,00) pesetas por hijo, durante los diez meses escolares, justificando la escolaridad documental-mente.

Artículo 34. Ayuda subnormales. — Se concederá una subvención mensual de cuatro mil (4.000,00) pesetas por cada hijo subnormal, como colaboración en los gastos que origi-

nan las personas en esta situación.

Para la percepción de esta ayuda, será requisito indispensable que la situación de subnormal haya sido reconocida por la Seguridad Social y disfrute de los beneficios que la misma concede.

Artículo 35. Nupcialidad. — Todo el personal que contraiga matrimonio percibirá una gratificación extraordinaria por el importe de treinta días de sueldo base, más antigüedad.

Artículo 36. Natalidad. — Igualmente y sin perjuicio de los premios que por este concepto sean abonados por la Seguridad Social, se abonará la cantidad de dos mil (2.000,00) pesetas por cada hijo nacido.

Artículo 37. Fondo social de jubilación. — Como expresión tangible de reconocimiento al término de una vida laboral, La Lactaria Montañesa SAM, S. A., concederá a todo productor que se jubile estando a su servicio, un premio consistente en un tres por ciento de su sueldo o salario anual por cada año o fracción superior a seis meses de servicio en la empresa, con el tope del cien por cien de dicho sueldo o salario.

Este derecho tendrá que ejercitarse al momento de la presentación en la empresa de la solicitud de prestación por jubilación con destino al Mutualismo Laboral y dentro del límite máximo de un mes después del cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, ya que pasado este plazo se perderá todo derecho al devengo de este premio. Se entiende por sueldo o salario anual, base, antigüedad, plus de asistencia, las gratificaciones de julio y Navidad y la llamada gratificación de beneficios.

A fin de estimular al perso-

nal que desee anticipar su jubilación, se establecen unos incrementos sobre lo que en cada momento pueda corresponder a cada persona, con arreglo a la escala siguiente:

A los 60 años, el 100 %.

A los 61 años, el 80 %.

A los 62 años, el 60 %.

A los 63 años, el 40 %.

A los 64 años, el 20 %.

Artículo 38. Fondo de préstamos al personal. — Se establece un fondo social para préstamos, que serán concedidos por razones de necesidad justificada, una vez revisadas las solicitudes por el comité de empresa y autorizadas por dirección.

Artículo 39. Premio a la permanencia. — En prueba de reconocimiento de servicios prestados y de vinculación a la empresa, esta concederá una gratificación extraordinaria por el importe de treinta días de salario base, más antigüedad y plus de asistencia, a toda persona que cumpla veinticinco años de servicio en la empresa.

Artículo 40. Servicios médicos. — Funcionará una clínica que estará asistida por un médico de empresa y un ayudante técnico sanitario, en la que se atenderá a los enfermos y accidentados en los primeros auxilios y a cuantos trabajadores deban acudir a aquella por aplicación del reglamento de servicios médicos de la empresa.

Este servicio médico de la empresa puede verificar en el domicilio particular del interesado, el estado de enfermedad y accidente alegado por aquél para justificar su falta de asistencia al trabajo, aunque posea la baja oficial correspondiente.

Sin menoscabo de la asistencia médica que dispensen los

servicios de la Seguridad Social y como complemento de la misma, el personal al servicio de La Lactaria Montañesa SAM, S. A., tendrá derecho a evacuar consulta gratuita con un especialista de pulmón designado por la empresa. Este servicio médico podrá hacerse extensivo a los familiares directos de cada productor y que convivan en su domicilio, corriendo en este caso de cuenta del mismo el veinticinco por ciento de los honorarios del especialista.

Artículo 41. Prendas de trabajo y de protección. — Se facilitará a los trabajadores que realicen operaciones manuales, prendas del color que se estime más apropiado a las labores a realizar. En instalaciones o locales peligrosos estas prendas serán de protección.

Asimismo, proporcionará la empresa calzado idóneo a aquellos trabajadores que habitualmente tengan que trabajar en departamentos o trabajos que por su humedad u otras causas similares requieran protección.

Todas las prendas indicadas sólo podrán utilizarse durante la jornada de trabajo, a cuyo término los usuarios de las mismas deberán dejarlas en los lugares que se fije por la empresa, que al efecto dotará al personal de los servicios de vestuario acondicionados para cumplimentar los requisitos exigidos.

Artículo 42. Economato. — La empresa ha concertado con una entidad especializada la asociación de todos sus empleados, entregando a cada uno de ellos tarjeta individual para beneficiarse de los precios proporcionados por esta asociación, supliendo así los posibles beneficios de un economato laboral.

Artículo 43. *Cafetería.* — Como mejora para los trabajadores, existe un servicio de cafetería con concesión subvencionada y control de precios a cargo de la empresa.

CAPITULO VII

Otras disposiciones

Artículo 44. *Revisión salarial.* — En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6.09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1982

y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Artículo 45. *Revisión salarial sobre resultados 1982.* — Si los resultados del balance definitivo de 1982 no arrojasen pérdidas, se incrementará el salario base (apéndice I) y antigüedad en el dos por ciento, con efectos retroactivos al 1 de enero de 1982.

Esta posible mejora sólo será aplicable en el supuesto de que no haya existido la revisión salarial indicada en el artículo 44.

Artículo 46. *Remuneraciones anuales.* — A los solos efectos de los dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en el apéndice III se relacionan las remuneraciones brutas anuales de cada categoría profesional correspondientes a 1.911 horas anuales de trabajo, sin perjuicio del estricto cumpli-

miento de la jornada semanal pactada.

Artículo 47. *Comisión paritaria.* — Se designan como comisión paritaria los siguientes representantes:

Representantes de la empresa:

Titulares: Don Diego Carreño Caparrós, don Rafael San Emeterio García, don Jesús Expósito Sierra.

Suplentes: Don Angel Anievas Revilla, don Fernando Zarrabeytia Edilla, don Francisco Ramos Fernández.

Representantes de los trabajadores:

Titulares: Don Antonio Villar Fernández, don Francisco Saiz García, don Valentín Fernández Ruiz.

Suplentes: Don Antonio Gómez Valle, don Angel Izquierdo García, don Carlos F. Cifrián Martín.

Renedo de Piélagos, 17 de febrero de 1982.

Categoría profesional

Diario/mensual

Grupo IV. Empleados administrativos

Jefes de 1. ^a	42.839
Jefes de 2. ^a	40.410
Oficiales de 1. ^a	37.911
Oficiales de 2. ^a	35.618
Grabadoras.....	35.618
Auxiliar administrativo y telefonista.....	32.789

Grupo V. Empleados técnicos

Jefes técnicos.....	54.685
Ayudantes técnicos.....	42.839
Ayudantes técnicos diplomados.....	38.316
Jefe de fabricación.....	42.839
Contra maestre general.....	40.603
Contra maestres.....	40.603
Jefe control de procesos.....	40.603
Encargados.....	37.706
Capataces.....	36.979

Categoría profesional

Diario/mensual

Oficial de laboratorio.....	36.979
Auxiliares de laboratorio.....	33.531
Jefes de inspección.....	40.410
Inspectores de campo.....	37.911
Médico de empresa.....	54.685
Ayudante técnico sanitario.....	42.839
Jefe de taller.....	38.316

APENDICE II

**Valor de las horas extraordinarias
Trienios-quinquenios**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Personal obrero											
Peones y aprendices.....	455	475	495	515	541	561	581	601	622	642	661
Peones Espec. y especialistas de 3. ^a	464	484	505	526	551	571	592	613	634	654	675
Oficiales de 3. ^a O. V.....	470	491	512	533	559	580	601	623	644	665	686
Especialistas de 2. ^a y vendedores.....	475	496	517	539	564	586	607	628	650	671	692
Oficiales de 2. ^a , fogoneros, especialistas de 1. ^a y Frigorist.....	481	503	524	546	572	594	615	637	658	680	702
Oficiales de 1. ^a O. V.....	490	512	534	556	583	605	627	649	671	693	716
Personal comercial											
Jefe de ventas.....	646	675	705	734	764	793	823	852	882	911	941
Inspector plaza.....	578	604	630	656	682	708	734	761	787	813	839
Inspector regional.....	578	604	630	656	682	708	734	761	787	813	839
Chófer repartidor de 2. ^a	481	503	524	546	572	594	615	637	658	680	702
Personal subalterno											
Mujeres de limpieza.....	464	484	505	526	551	571	592	613	634	654	675
Porteros.....	471	492	513	534	560	581	602	624	645	666	687
Vigilantes jurados.....	503	525	548	570	597	621	644	666	689	711	734
Almaceneros.....	477	499	520	541	567	589	610	632	653	674	696
Ordenanzas.....	498	520	542	564	587	609	631	653	675	697	719
Personal administrativo											
Jefes de 1. ^a	646	675	705	734	764	793	823	852	882	911	941
Jefes de 2. ^a	612	640	668	696	723	751	779	807	835	863	891
Oficiales de 1. ^a e inspectores de campo....	578	604	630	656	682	708	734	761	787	813	839
Oficiales de 2. ^a y grabadoras.....	546	571	595	620	644	669	693	718	742	767	792
Auxiliares y telefonista.....	507	530	552	575	597	620	643	665	688	710	733
Personal técnico											
Contramaestres.....	571	597	623	649	677	703	729	755	781	807	833
Encargados.....	534	558	582	606	632	656	680	705	729	753	777
Capataces y oficiales laboratorio.....	524	548	572	595	622	645	669	692	716	740	763
Ayudante técnico diplomado.....	583	610	636	662	689	715	742	768	795	821	847
Auxiliar laboratorio.....	480	502	523	545	570	592	613	635	657	678	700

Renedo, 16 de febrero de 1982.

APENDICE III

Resumen anual bruto por categorías laborales

Peones.....	577.850
Peón especializado.....	588.770
Especialista de 3. ^a	588.770
Oficiales de 3. ^a O. V.....	596.050
Oficiales de 2. ^a O. V.....	609.700
Oficiales de 1. ^a O. V.....	619.255
Especialista de 2. ^a	601.510
Especialista de 1. ^a	609.700
Fogonero-frigorista.....	609.700
Limpiadoras.....	588.770
Porteros.....	597.220
Vigilantes jurados.....	634.030
Almaceneros.....	604.540
Ordenanza.....	586.615
Jefe de ventas.....	747.235
Inspector plaza.....	673.315
Inspector regional.....	673.315
Repartidores.....	609.700
Vendedoras.....	601.510
Chófer repartidor de 2. ^a	609.700
Jefes de 1. ^a Admón.....	747.235
Jefes de 2. ^a Admón.....	710.800
Oficiales de 1. ^a	673.315
Oficiales de 2. ^a	638.920
Grabadoras.....	638.920
Auxiliar Admón.....	596.485
Telefonista.....	596.485
Ayudantes técnicos.....	747.235
Contraamaestre general.....	713.695
Jefe de taller.....	679.390
Contraamaestres.....	713.695
Encargados.....	670.240
Capataces.....	659.335
Oficiales de laboratorio.....	659.335
Auxiliares de laboratorio.....	607.615
Jefe de inspección lechero.....	710.800
Inspector campo.....	673.315
Jefe de fabricación.....	747.235
Jefe control de procesos.....	713.695
Jefes técnicos.....	924.925
Ayudantes técnicos diplomados.....	679.390
Médico empresa.....	924.925
Ayudante técnico sanitario.....	747.235

NOTA.— Componen estas cantidades salario base, plus de asistencia y complemento familiar.

B A N D O

Don Enrique González-Camino y García-Obregón, Capitán de Navío de la Armada, Comandante Militar de Marina de Santander, que comprende desde la Ensenada de Ontón a la Ría de Tina Mayor,

H A G O S A B E R :

Que en virtud de las facultades que me confiere el artículo 9 y 11 Título II de la Ley 28/69 de 26 de abril de 1969 de Costas, Reglamento para su ejecución R. D. 1088/80 (BOE 142), y demás disposiciones vigentes, he acordado se observen las siguientes prescripciones:

- 1.^a—**Toda embarcación con propulsión a remo, motor o vela, deberá:**
- a) Llevar a bordo el Rol o Licencia de Navegación, Certificados vigentes y estar debidamente despachado.
 - b) Navegar conducida por persona facultada, según su tonelaje y lista, quien para justificar su patronaje ante la Autoridad, deberá llevar siempre a bordo la tarjeta acreditativa de su título.
 - c) Llevar las luces de situación, pertrechos y material de salvamento que reglamentariamente le corresponda.
 - d) Todas las embarcaciones de la 3.^a, 4.^a y 5.^a Lista tienen la obligación de llevar pintado en la popa el nombre y en amuras la lista a que pertenecen, así como los indicativos correspondientes a la Provincia Marítima, seguido del número que representa el Distrito al que está inscrito el buque y a continuación el Folio correspondiente.

2.^a—Las embarcaciones de recreo provistas de hélice, cualquiera que sea la velocidad a que naveguen, o sin hélice a velocidad superior a 5 nudos, no podrán acercarse a menos de 250 metros de las playas y de 100 metros en el resto del litoral cuando haya bañistas en la zona comprendida entre aquellos límites y la costa. Estas distancias podrán ser variadas por la Autoridad de Marina del Distrito correspondiente, para las playas que taxativamente especifique, no pudiendo, en ningún caso, ser inferiores a 50 metros. Los esquiadores náuticos remolcados por embarcaciones guardarán las mismas distancias que se señalan en este artículo.

Las embarcaciones que tengan necesidad de utilizar los muelles embarcaderos, situados en las inmediaciones de las playas, realizarán sus maniobras de aproximación, dando resguardo debido y con las máximas precauciones en evitación de accidentes.

3.ª—Las embarcaciones de recreo, cualquiera que sea su tonelaje y medio de propulsión, no deberán de entorpecer la maniobra de entrada o salida de los puertos de los buques, ni los movimientos de éstos o sus faenas de atraque dentro de los mismos.

4.ª—Cuando una embarcación navegue por las proximidades de los muelles especialmente donde existen embarcaderos, deberá disminuir su velocidad al objeto de evitar accidentes al personal que embarque o desembarque en embarcaciones atracadas en dichos lugares. Igualmente se deberá tener especial cuidado en no pasar a gran velocidad cerca de otras embarcaciones que naveguen por la bahía.

5.ª—En las playas en que se autoricen patines acuáticos, se limitará su uso a la zona en que se haya autorizado su funcionamiento y solamente cuando esté izada la bandera verde en la playa correspondiente.

6.ª—En las playas de mayor aglomeración de público se establecerá conjuntamente por los establecimientos que concurren en la misma como concesionarios, un solo palo de señales que se situará en el lugar más destacado y visible de toda la playa y de la zona utilizada por los bañistas, en el que se izará la bandera que según el estado del mar y de las corrientes sea necesario y cuyo significado será el siguiente:

- a) Bandera de color verde: **BAÑO LIBRE.**
- b) Bandera de color amarillo: **BAÑO CON PRECAUCION Y SOLO PARA BUENOS NADADORES.**
- c) Bandera de color rojo: **BAÑO PROHIBIDO TOTALMENTE.**

Asimismo, se recomienda encarecidamente al público que siga las indicaciones del personal de socorristas asignados a las diferentes playas. Dichas indicaciones van siempre dirigidas a impedir en lo posible los accidentes que por imprudencia o desconocimientos pudieran ocurrir.

7.ª—Todas las competiciones deportivas y espectáculos que se organicen en el mar, serán objeto de un permiso especial de las Autoridades de Marina.

8.ª—Queda prohibido:

- a) La inmersión con escafandra autónoma a las personas no autorizadas para este deporte.
- b) El ejercicio de pesca con escafandra autónoma.
- c) La pesca con caña o embarcaciones, a las personas no autorizadas para ello.
- d) La pesca submarina o de superficie a todas las personas provistas o no de autorización, en las playas y zonas en que haya presencia de bañistas.
- e) El baño dentro de las dársenas y de los puertos y canales de navegación y de acceso a ellos.
- f) Queda prohibido la práctica del "surf" con tablas y tablones en todas las playas de provincia marítima dentro de las horas de concurrencia de público y bañistas. Las personas que fuera de esas horas se dediquen a la práctica de tal deporte serán responsables de los accidentes que produzcan, por lo que además de la sanción correspondiente se les decomisará el elemento empleado.
- g) El uso de aparejos de tipo profesional tales como redes, palangres y demás artes fijos o de deriva por los pescadores deportivos. La "Licencia de Pesca de Recreo" solamente permite ejercer esta actividad con aparejo de anzuelo sencillo no admitiéndose más de cuatro anzuelos por línea.
- h) La utilización de patines a vela (Windsurfing) sin la autorización correspondiente.

9.^a—Queda prohibido arrojar desperdicios sólidos o líquidos al mar o producir en el mismo cualquier clase de contaminación. Las infracciones serán corregidas con arreglo a lo dispuesto en las Leyes 21/77 de 01-04-77 y 7/1980 de 10-03-80 sobre protección de las costas españolas.

10.^a—Se prohíbe la pesca con toda clase de artes entre los muelles y lugares destinados a fondeos de los buques y, en general, donde se estorbe al movimiento y tráfico del puerto.

11.^a—Se prohíbe la pesca con arte de red dentro de las bahías, rías, ensenadas y estuarios de ríos de esta Provincia Marítima cuyos límites se citan a continuación:

- De punta Saltacaballos a punta del Rabanal.
- De punta del Rabanal a cabo Cebolledo.
- De canto de Laredo a punta del Caballo.
- De cabo Galizano a cabo Mayor.

- De punta Somocueva a punta del Cuerno.
- De punta Guerra a cabo Oyambre.
- De punta Peña Entera a punta Liñera.

Asimismo se establece dicha prohibición dentro de las bahías, ríos, calas, ensenadas, etc., cuya distancia entre puntas en la entrada sea inferior a dos millas.

12.^a—Todas las personas que se dediquen a la actividad de marisqueo, deberán estar en posesión del correspondiente carnet profesional de mariscador.

Se recuerda la vigencia del Cuadro General de Vedas de marisco, que en esta provincia comprende las siguientes especies y fechas:

E S P E C I E S

EPOCAS DE VEDA

ALMEJA	1.º de marzo al 1.º de octubre
ALMEJA FINA	1.º de marzo al 1.º de octubre
VERIGÜETOS	1.º de marzo al 1.º de octubre
BERBERECHOS	1.º de marzo al 1.º de octubre
MUERGO	1.º de mayo al 1.º de octubre
OSTRA	1.º de mayo al 1.º de octubre
VIEIRA	1.º de mayo al 1.º de octubre
OSTION	1.º de mayo al 1.º de octubre
ZAMBURIÑA	1.º de mayo al 1.º de octubre
MEJILLON	1.º de mayo al 1.º de octubre
MORRUNCHO	1.º de enero al 1.º de julio
LANGOSTA DEL ATLANTICO	1.º de mayo al 1.º de octubre
BOGAVANTE	1.º de septiembre al 1.º de junio
CENTOLLA	1.º de septiembre al 1.º de junio
NECORA	1.º de julio al 1.º de enero
CANGREJO DE MAR	1.º de mayo al 1.º de octubre
BUY DE MAR (Masera)	1.º de mayo al 1.º de octubre
PERCEBE	1.º de mayo al 1.º de noviembre

Los contraventores de estas disposiciones serán sancionados con arreglo a los preceptos que establecen las leyes en vigor.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

AYUNTAMIENTO DE SANTOÑA

ANUNCIO

Oposición para proveer dos plazas vacantes de Policía Municipal.

BASES

Primera.—Se convoca oposición para cubrir en propiedad dos plazas de Policía Municipal, que se encuentran vacantes en la plantilla, la cual está dotada con las siguientes retribuciones:

—Nivel de proporcionalidad: 4.

—Grado de carrera administrativa.

—Retribuciones complementarias aprobadas o que se aprueben.

—Complemento familiar.

—Trienios y pagas extraordinarias.

Segunda.—Los guardias nombrados tendrán las funciones que les correspondan según la legislación general, en lo relativo al cumplimiento de las medidas de Policía emanadas de las autoridades competentes en el Municipio, y en especial en materia de orden público, vigilancia y ordenación de tráfico, cooperación a la representación corporativa, y demás que se le atribuya. Además tendrá la de auxilio al orden público en general y en su caso, la de policía judicial con arreglo a las leyes. En acto de servicio y especialmente en cumplimiento de la función de auxilio al orden público, tendrán la consideración de agentes de la autoridad a todos los efectos.

Tercera.—A los nombrados les serán aplicables las incompatibilidades que rijan para

todos los funcionarios de Administración Local.

Cuarta.—Para tomar parte en la oposición que se convoca se precisa:

a) Ser español, varón, tener la edad de 21 años y no haber cumplido 40 el día en que termina el plazo de admisión de instancias para optar a la convocatoria.

El exceso de límite de edad se compensará como servicios computables prestados anteriormente a la Administración Local, de acuerdo con lo determinado en la regla 7 del artículo 19 del Reglamento de Funcionarios de Administración Local.

b) Tener una estatura mínima de 1,65 metros.

c) Carecer de antecedentes penales.

d) Observar buena conducta.

e) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función.

f) Haber prestado el servicio militar o justificar las causas de excepción, siempre que no sea por inutilidad física.

g) No hallarse incurso en ninguno de los casos del art. 36 del Reglamento de funcionarios.

h) Hallarse en posesión del carnet de conducir de la clase «B».

Quinta.—Las instancias solicitando tomar parte en la oposición, se presentarán según modelo oficial que se facilitará en la Secretaría Municipal.

Se presentarán en el Registro General durante 30 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de 9 a 14 horas, acompañadas del resguardo de haber ingresado en la Depositaria Municipal la cantidad de 300 pesetas, en concepto de derechos de examen.

Sexta.—Respecto a las con-

diciones de capacidad de la Base 4.^a, bastará que los aspirantes declaren en su instancia que las reúne, con referencia al momento de expiración del plazo señalado para presentar solicitudes.

Los aspirantes que resulten aprobados deberán proceder a la presentación de los documentos acreditativos de que reúnen las condiciones exigidas en la convocatoria en el plazo de un mes, como trámite previo para proceder a su nombramiento.

Séptima.—La Alcaldía-Presidencia una vez transcurrido el plazo de tramitación de instancias, resolverá sobre admisión o exclusión de aspirantes, cuya relación se publicará en el Boletín Oficial de la provincia.

Octava.—El Tribunal calificador de los ejercicios se constituirá de la siguiente forma:

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

Vocales: Un representante del profesorado oficial designado por el Instituto de Estudios de Administración Local.

El jefe de la Policía Municipal.

Un representante designado por la Comunidad Autónoma.

Un teniente de alcalde.

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

Novena.—Ejercicios. Serán los siguientes:

1.—Prueba médica previa.

a) Examen médico por facultativo de A. P. D. de constitución, perímetros, talla (mínimo de 1,65 metros), peso, vista, equilibrio, dinamometría, espirometría y auscultación.

b) Inexistencia de deformidades o defectos de cualquier clase que pueden impedir, menoscabar o dar motivo de menospreciar de algún modo el ejercicio de autoridad:

Los anteriores datos se reco-

gerán por el facultativo en una ficha, a cuyo pie consignará, como conclusión del examen, su informe de si puede y debe ser declarado apto físicamente para el ejercicio del cargo, informe que vinculará al Tribunal.

2.—Prueba física:

a) Salto de altura: 1,10 metros sin recuperación.

b) Carrera de 100 metros en 18 segundos, con recuperación de 15 minutos.

Esta prueba física será calificada por el Tribunal, asistido de las personas expertas que su presidente designe.

La declaración de falta de aptitud, tanto en la prueba médica como en la prueba física, supondrá la eliminación de los opositores.

3.—Ejercicio cultural: comprende los siguientes ejercicios:

Ejercicio primero

a) Escritura al dictado.

b) Operaciones aritméticas de las cuatro reglas fundamentales. El tiempo máximo de duración de este ejercicio será de una hora.

Ejercicio segundo

Ejercicio de redacción sobre un tema de cultura general, Administración Local, o sobre temas relacionados con su función, o redacción de una parte relacionado con el servicio durante el tiempo máximo de media hora.

Ejercicio tercero

Será oral, y consistirá en contestar a las cuestiones que formule el Tribunal durante un tiempo de quince minutos sobre derechos y deberes del Guardia Municipal y Ordenanzas de Policía y buen gobierno.

Ejercicio cuarto

Será oral, y consistirá en

contestar a las cuestiones que formule el Tribunal sobre conocimientos generales del Código de Circulación en materia de circulación urbana, y señales de tráfico, durante un tiempo de quince minutos.

Las calificaciones se harán concediéndose por los miembros del Tribunal de 0 a 10 puntos, estimándose aprobados si rebasan la puntuación media de 5 puntos.

Décima.—El comienzo de las pruebas, es decir el día, hora y lugar de la celebración, será anunciado con quince días de antelación y se celebrarán en todo caso, después de haber transcurrido dos meses desde la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Undécima.—El Tribunal publicará en el lugar del examen y en la Casa Consistorial la relación de aprobados, y elevará propuesta al alcalde para el mandamiento del aspirante que haya aprobado la oposición, dicha propuesta no contendrá un número superior al de la plaza a cubrir.

En el plazo máximo de dos meses, después de recibida la propuesta la Alcaldía se pronunciará sobre la misma, confirmando los nombramientos a favor de los aspirantes propuestos, los cuales deberán tomar posesión de su cargo dentro de los treinta días siguientes a la fecha de haberseles comunicado el nombramiento.

En el caso de que no se efectuara la toma de posesión, o de que no aportaran la documentación exigida en la convocatoria, el Tribunal podrá formular propuesta adicional a favor del opositor y opositores aprobados siguientes en puntuación.

Doceava.—En lo no previsto en esta convocatoria se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionarios de Administración Local y Decreto de

11 de junio de 1968 y disposiciones complementarias posteriores, quedando facultado al Alcalde y el Tribunal para resolver cuantas dudas se presenten.

Treceava.—Contra las presentes bases podrán los interesados interponer recurso de reposición ante este Ayuntamiento, dentro del plazo de un mes a partir de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santoña, 7 de junio de 1982.—El alcalde (ilegible).

AYUNTAMIENTO DE SANTOÑA

ANUNCIO

Bases que habrán de regir en la oposición libre para cubrir una plaza de técnico de Administración General:

Primera. — Objeto de la convocatoria: Es objeto de la presente convocatoria la provisión por el procedimiento de oposición libre, de una plaza de técnico de Administración General del Excmo. Ayuntamiento de Santoña, encuadrada en el Subgrupo de Técnicos de Administración General, y dotada con el sueldo correspondiente al coeficiente 4, nivel 10, pagas extraordinarias, trienios y demás retribuciones o emolumentos que correspondan.

Segunda. — Condiciones de los aspirantes: Para tomar parte en la oposición será necesario:

a) Ser español.

b) Tener más de 18 años, sin haber cumplido los 60 en la fecha de la convocatoria.

c) Estar en posesión del título de licenciado en Derecho o en Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario Mercantil.

d) Carecer de antecedentes penales y haber observado buena conducta.

e) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función.

f) No hallarse incurso en causa de incapacidad, según el artículo 36 del Reglamento de Funcionarios de Administración Local.

Tercera. — Instancias y admisión: Las instancias solicitando tomar parte en la oposición, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la base segunda, se dirigirán al presidente de la Corporación y se presentarán en el Registro General de ésta, debidamente reintegradas, durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente a aquel en que aparezca el extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

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

Los derechos de examen se fijan en la cantidad de 1.000 pesetas, serán satisfechos por los opositores al presentar las instancias y no podrán ser devueltas más que en caso de no ser admitidos a examen por falta de los requisitos exigidos para tomar parte en él.

Terminado el plazo de presentación de instancias, la Presidencia de la Corporación aprobará la lista provisional de los aspirantes admitidos y excluidos, que se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia y en el del Estado y será expuesta en el tablón de edictos de la Corporación, concediéndose un plazo de quince días a efectos de reclamaciones. Dichas reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas en la resolución por la que se apruebe la lista

definitiva, que será hecha pública, asimismo, en la forma indicada.

Cuarta. — Tribunal calificador: El Tribunal calificador de la oposición estará constituido de la siguiente forma:

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

Vocales: Un representante del Profesorado Oficial designado por el Instituto de Estudios de Administración Local.

El secretario de la Corporación.

Un representante designado por la Comunidad Autónoma.

El jefe de la Abogacía del Estado en la provincia, o abogado del Estado en quien delegue.

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

El Tribunal quedará integrado, además, por los suplentes respectivos que, simultáneamente con los titulares, habrán de designarse para secretario del Tribunal y vocales del mismo no delegables.

La designación de los miembros del Tribunal se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia y en el del Estado, así como en el tablón de edictos de la Corporación.

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

La publicidad del Tribunal se verificará, al menos, un mes antes del comienzo de celebración de las pruebas.

Quinta. — Comienzo y desarrollo de la oposición: Para establecer el orden en que habrán de actuar los opositores en aquellos ejercicios que no se puedan realizar conjuntamente, se verificará un sorteo.

La lista con el número obtenido en el sorteo por cada opositor

se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia y en el del Estado, y será expuesta en el tablón de edictos de la Corporación.

Los ejercicios de la oposición no podrán comenzar hasta transcurridos cuatro meses desde la fecha en que aparezca publicado el último de los anuncios de la convocatoria, quince días antes de comenzar el primer ejercicio. El Tribunal anunciará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el del Estado, el día, hora y lugar en el que habrá de tener lugar.

Los opositores serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, salvo caso de fuerza mayor, debidamente justificado y apreciado libremente por el Tribunal.

Sexta. — Ejercicios de la oposición: Los ejercicios de la oposición serán los siguientes:

Primer ejercicio

De carácter obligatorio para todos los aspirantes:

Consistirá en desarrollar, por escrito, durante un período máximo de dos horas, un tema de carácter general determinado por el Tribunal inmediatamente antes de celebrarse el ejercicio y relacionado con el programa que se acompaña a la convocatoria, aunque no se atenga al epígrafe concreto del mismo, teniendo los aspirantes amplia libertad en cuanto a su forma de exposición se refiere.

En este ejercicio se valorará la formación general universitaria, la claridad y orden de ideas, la facilidad de exposición escrita, la aportación personal del aspirante y su capacidad de síntesis.

La lectura del ejercicio por los opositores será pública y tendrá lugar en los días y horas que oportunamente señale el Tribunal.

Segundo ejercicio

De carácter obligatorio para todos los aspirantes:

Consistirá en exponer, oralmente, en un período máximo de una hora, seis temas extraídos a la suerte de entre los comprendidos en el programa anejo a la convocatoria. Uno de Derecho Político y Constitucional; uno de Derecho Administrativo; uno de Economía Política; uno de Derecho Financiero; uno de Derecho Administrativo Local (parte general) y uno de Derecho Local Especial.

Si la Corporación hubiere adicionado al programa mínimo temas sobre materias específicas no incluidas en aquél, se formará con ello otro grupo de materias, y, en tal supuesto, la exposición habrá de incluir un tema más a desarrollar por el opositor, que se extraerá a la suerte de entre los comprendidos en dicho grupo, ampliándose en diez minutos el período máximo de exposición.

La realización de las pruebas de este ejercicio será pública.

Se valorarán los conocimientos sobre los temas expuestos. Si una vez desarrollados los dos primeros temas, o transcurridos veinte minutos de exposición, el Tribunal apreciara deficiencia notoria en la actuación del aspirante, podrá invitar a éste a que desista de continuar el ejercicio.

Concluida la exposición de la totalidad de los temas, el Tribunal podrá dialogar con el aspirante sobre materias objeto de los mismos y pedirle cualesquiera otras explicaciones complementarias. El diálogo podrá tener una duración máxima de quince minutos.

Tercer ejercicio

De carácter igualmente obligatorio. Se desarrollará, por

escrito, durante un período máximo de cuatro horas, y consistirá en la redacción de un informe con propuesta de resolución, sobre dos supuestos prácticos que planteará el Tribunal inmediatamente antes del comienzo del ejercicio, relativos a tareas administrativas propias de las funciones asignadas al subgrupo.

Durante el desarrollo de esta prueba los aspirantes podrán en todo momento hacer uso de los textos legales, colecciones de jurisprudencia y libros de consulta de los que acudan provistos.

En este ejercicio se valorará fundamentalmente la capacidad de raciocinio, la sistemática en el planteamiento y formulación de conclusiones y el conocimiento y adecuada interpretación de la normativa aplicable.

Cuarto ejercicio

De carácter igualmente obligatorio. Consistirá en una copia a máquina durante 10 minutos de un texto que facilitará el Tribunal, a una velocidad mínima de 150 pulsaciones por minuto.

Se calificará la velocidad desarrollada, la limpieza y exactitud de lo copiado y la corrección que presente el escrito.

Quinto ejercicio

De carácter voluntario. Consistirá en la traducción directa, sin ayuda de diccionario, de un texto elegido por el Tribunal, y referido al idioma o idiomas modernos que, al respecto, establezca la convocatoria de la oposición, inglés y francés.

Séptima. — Calificación de los ejercicios: Todos los ejercicios serán eliminatorios y calificados hasta un máximo de diez puntos, siendo eliminados los opositores que no al-

cancen un mínimo de cinco puntos en cada uno de ellos.

El número de puntos que podrá ser otorgado por cada miembro de la Corporación, digo Tribunal, en cada uno de los ejercicios será de cero a diez.

Las calificaciones se adoptarán sumando las puntuaciones otorgadas por los distintos miembros del Tribunal y dividiendo el total por el número de asistentes en aquél, siendo el cociente la calificación definitiva.

Las calificaciones de cada ejercicio se harán públicas el mismo día en que se acuerden, y serán expuestas en el tablón de edictos de la Corporación.

El orden de clasificación definitiva estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los ejercicios.

Octava. — Relación de aprobados, presentación de documentos y nombramientos: Terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal publicará la relación de aprobados por orden de puntuación no pudiendo rebasar éstos el número de plazas convocadas y elevará dicha relación a la Presidencia de la Corporación para que se formule la correspondiente propuesta de nombramiento. Al mismo tiempo, remitirá a dicha autoridad, a los exclusivos efectos del artículo 11.2 de la Reglamentación General para el ingreso en la Administración Pública, el acta de la última sesión en la que habrán de figurar, por orden de puntuación, todos los opositores que, habiendo superado todas las pruebas, excediesen del número de plazas convocadas.

Los opositores propuestos presentarán en la Secretaría de la Corporación dentro del plazo de treinta días, hábiles, a partir de la publicación de la lista de aprobados, los docu-

mentos acreditavos de las condiciones que para tomar parte en la oposición se exigen en la base segunda, y que son:

1.—Certificado de nacimiento expedido por el Registro Civil correspondiente.

2.—Título, o testimonio notarial del mismo, de licenciado en Derecho o Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil, o Actuario Mercantil, o el resguardo de pago de los derechos del título.

Si estos documentos estuvieran expedidos después de la fecha en que finalizó el plazo de admisión de instancias, deberán justificar el momento en que terminaron sus estudios.

3.—Certificado negativo del Registro Central de Penados y Rebeldes, referido a la fecha de terminación de las pruebas selectivas.

4.—Certificado de buena conducta, expedido por la Alcaldía de su residencia, referido también a la misma fecha.

5.—Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incapacidad.

6.—Certificado acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función. Este certificado deberá ser expedido por la Jefatura Provincial de Sanidad.

7.—Quienes tuvieren la condición de funcionarios públicos estarán exentos de justificar documentalmente las condiciones y requisitos, ya demostrados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar certificación del Ministerio, Corporación Local u organismo público del que dependan, acreditando su condición y cuantas circunstancias consten en su hoja de servicios.

Si dentro del plazo indicado, y salvo casos de fuerza mayor, los opositores propuestos no presentaran su documenta-

ción o no reunieran los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados, y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubieran podido incurrir por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en la oposición. En este caso, la Presidencia de la Corporación formulará propuesta a favor de los que habiendo aprobado los ejercicios de la oposición, tuvieran cabida en el número de plazas convocadas a consecuencia de la referida anulación.

Una vez aprobada la propuesta por la Comisión Municipal Permanente, los opositores nombrados deberán tomar posesión en el plazo de treinta días hábiles, a contar del siguiente al que les sea notificado el nombramiento: aquellos que no tomen posesión en el plazo indicado, sin causa justificada, quedarán en la situación de cesantes.

Novena. — Incidencias: El Tribunal queda autorizado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de la oposición en todo lo no previsto en estas bases.

Décima.— Contra las presentes bases podrán los interesados interponer recurso de reposición ante este Ayuntamiento, dentro del plazo de un mes a partir de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Programa del segundo ejercicio

Parte primera: Derecho Político y Constitucional:

Tema 1.—Teoría del Estado. Justificación y fin del Estado. Elementos del Estado.

Tema 2.—Formas de Estado.

Tema 3.—Funciones del Estado. La teoría de la división de poderes.

Tema 4.—Las formas de Gobierno.

Tema 5.—Los partidos políticos. Grupo de presión. La opinión pública.

Tema 6.—El sufragio. Formas y técnicas de articulación.

Tema 7.—La Constitución. Concepto y clases. El poder constituyente. La reforma constitucional.

Tema 8.—La Constitución española de 1978. Principios generales.

Tema 9.—Derechos y deberes fundamentales de los españoles.

Tema 10.—La Monarquía. Teoría general. La Corona en la Constitución Española.

Tema 11.—El poder legislativo. Teoría general. Las Cortes Generales.

Tema 12.—El Gobierno, Relaciones entre el Gobierno y el Poder legislativo.

Tema 13.—El Poder Judicial.

Tema 14.—Organización territorial del Estado. Los Estatutos de Autonomía. Su significado.

Parte segunda: Derecho Administrativo.

Tema 1.—Administración pública. Gobierno y Administración. Principios constitucionales de la Administración Pública española.

Tema 2.—La Administración y el Derecho. Régimen anglosajón y sistema continental europeo o régimen administrativo.

Tema 3.—El concepto del derecho administrativo. Actividad administrativa de derecho privado. La llamada Ciencia de la Administración Pública. Clases jurídicas públicas.

Tema 4.—La personalidad jurídica de la Administración Pública. Clases de personas jurídicas públicas.

Tema 5.—Sometimiento de la Administración a la Ley y al Derecho. Fuentes del Derecho Público. La Ley: Clases de Leyes.

Tema 6.—El Reglamento:

Concepto y clases. Procedimiento de elaboración. Límites de la potestad reglamentaria y defensa contra los reglamentos ilegales. Instrucciones y circulares.

Tema 7.—La costumbre. La práctica administrativa. Los principios generales del Derecho. Otras fuentes.

Tema 8.—La posición jurídica de la Administración Pública. Potestades administrativas. Potestad discrecional y reglada.

Tema 9.—El administrado. Concepto y clases. La capacidad del administrado y sus causas modificativas. Colaboración y participación de los ciudadanos en la Administración.

Tema 10.—Los derechos públicos subjetivos. El interés legítimo. Otras situaciones jurídicas del administrado.

Tema 11.—El acto administrativo. Concepto de clases de actos administrativos. Elementos de acto administrativo.

Tema 12.—El procedimiento administrativo. La Ley de Procedimiento Administrativo y su revisión. Principios y ámbito de aplicación.

Tema 13.—Dimensión temporal del procedimiento. Recepción y registro de documentos. El interesado y su representación. Comunicaciones y notificaciones.

Tema 14.—Las fases de procedimiento administrativo general. El silencio administra.

Tema 15.—La eficacia de los actos administrativos y su condicionamiento. Ejecutividad y suspensión. La ejecución de los actos administrativos.

Tema 16.—La teoría de la invalidez del acto administrativo. Actos nulos y anulables. La convalidación del acto administrativo. La revisión de oficio.

Tema 17.—La contratación administrativa. Naturaleza

jurídica de los contratos públicos. Distinción de los civiles. Clases de contratos públicos. La legislación de contratos del Estado.

Tema 18.—Elementos de los contratos. Los sujetos. Objeto y causa de los contratos públicos. La forma de la contratación administrativa y los sistemas de selección de contratistas. La formalización de los contratos.

Tema 19.—Derechos y deberes de la Administración y los contratistas. Modificación de los contratos. Revisión de los precios. Interpretación, resolución, rescisión y denuncia de los contratos públicos.

Tema 20.—La invalidez de los contratos públicos. Los «actos separables». La impugnación de los contratos públicos. Jurisdicción competente.

Tema 21.—Las formas de la acción administrativa. El fomento y sus medios.

Tema 22.—La Policía Administrativa. Evolución del concepto. El poder de la Policía y sus límites. Los medios de la Policía y en especial las sanciones administrativas.

Tema 23.—El servicio público. Evolución del concepto. Servicio público y prestaciones administrativas.

Tema 24.—Los modos de gestión del servicio público. La gestión directa. El contrato de gestión de servicios públicos.

Tema 25.—Las prestaciones obligatorias de los administrados. Las prestaciones personales.

Tema 26.—La expropiación forzosa. Concepto y elementos. Procedimiento general. Referencia a los procedimientos especiales. Garantías jurisdiccionales.

Tema 27.—El dominio público. Concepto y naturaleza. Bienes que lo integran. El régimen jurídico del dominio público. Las mutaciones demaniales.

Tema 28.—Uso y utilización del dominio público. Estudio especial del patrimonio mobiliario.

Tema 30.—La responsabilidad de la Administración. Evolución y régimen actual.

Tema 31.—Los recursos administrativos. Concepto. Principios generales. Clases.

Tema 32.—El recurso de alzada. Clases. El recurso de reposición. El recurso de revisión.

Tema 33.—El recurso económico-administrativo.

Tema 34.—Administración y jurisdicción. El juez ordinario y la legalidad administrativa. Las reclamaciones administrativas previas a las vías civil y laboral.

Tema 35.—La jurisdicción contencioso-administrativa.

Naturaleza, extensión y límites. Sistemas de organización. Evolución histórica y régimen español vigente.

Tema 36.—El recurso contencioso-administrativo. Las partes. Actos impugnables. Procedimiento general. La sentencia y su ejecución. Procedimientos especiales.

Tema 37.—Organización administrativa. La potestad organizatoria. Los órganos administrativos. Concepto y clases. Consideración especial de los órganos colegiados.

Tema 38.—Los principios de la organización administrativa. Competencia, jerarquía y coordinación. Descentralización. Autonomía y tutela.

Tema 39.—Los funcionarios públicos. Concepto y clases. Estructura de la función pública española. La legislación sobre funcionarios civiles del Estado.

Tema 40.—Nacimiento y extinción de la relación funcional. Contenido de la relación funcional. Deberes y derechos de los funcionarios. Los derechos económicos.

Tema 41.—Los derechos pasivos de los funcionarios. La

Seguridad Social de los funcionarios.

Tema 42.—Régimen disciplinario de los funcionarios. Responsabilidad civil y penal de los servidores públicos.

Tema 43.—La Administración del Estado. Organos centrales. Consejo de Estado. Administración periférica.

Tema 44.—Las Comunidades autónomas. Principios de organización. Competencias.

Parte tercera: Economía Política:

Tema 1.—La economía política. Su concepto y finalidad. Leyes económicas. Métodos de investigación. Relaciones de la economía. Otras ciencias.

Tema 2.—Teoría de la producción.

Tema 3.—El capital. Sus clases. Ahorro e inversión.

Tema 4.—Teoría del mercado. Mercados de competencia. Mercados de monopolio. Formación de los precios de los diversos tipos de mercado.

Tema 5.—Teoría del consumo.

Tema 6.—Teoría de la distribución. La renta de la tierra.

Tema 7.—El interés. Teoría. El beneficio del empresario. Su formación en los diversos tipos de mercado.

Tema 8.—El dinero y el sistema monetario.

Tema 9.—El mercado del dinero.

Tema 10.—El mercado de capitales.

Tema 11.—El crédito.

Tema 12.—El ciclo económico. La coyuntura económica.

Tema 13.—La renta nacional y el producto nacional. La distribución funcional y espacial de la renta.

Tema 14.—Teoría política del desarrollo. Los programas económicos.

Tema 15.—Los sistemas económicos.

Tema 16.—El comercio internacional. Mercados de divisas. La balanza de pagos.

Tema 17.—Unidades econó-

micas e internacionales y áreas monetarias.

Tema 18.—La Comunidad Económica Europea.

Parte cuarta: Derecho Financiero:

Tema 1.—Actividad financiera y actividad económica. Origen y desarrollo de la Hacienda Pública. La fundamentación teórica de la Hacienda Pública.

Tema 2.—El presupuesto, concepto, naturaleza y clases. Los principios presupuestarios liberales. Teorías modernas sobre el presupuesto.

Tema 3.—El gasto público. Concepto y clases. Aumento real y aparente del gasto público. Efectos económicos del gasto público.

Tema 4.—Los ingresos públicos. Concepto y clases. Precios privados y cuasiprivados. Precios públicos y precios políticos. Contribuciones especiales.

Tema 5.—El impuesto y su naturaleza. Distribución técnica del impuesto. Distribución económica del impuesto. Distribución formal del impuesto.

Tema 6.—La Hacienda extraordinaria. Presupuestos extraordinarios. Los ingresos de la Hacienda extraordinaria. Consideración especial de la deuda pública.

Tema 7.—El derecho tributario español. Significado y principios inspiradores de la Ley General Tributaria.

Tema 8.—Infracciones y sanciones tributarias. Gestión, liquidación, recaudación e inspección de los tributos. La revisión de los actos tributarios en vía administrativa.

Tema 9.—El presupuesto español. Fuentes de su ordenación jurídica y estructura actual.

Tema 10.—Régimen jurídico español de gastos y pagos del Estado. Su respectiva ordenación y fiscalización.

Tema 11.—El sistema tributario español vigente. Principios estructurales, imposición directa e indirecta.

Tema 12.—Impuestos del producto. Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas y Jurídicas.

Tema 13.—Impuesto General sobre las Sucesiones. Impuestos sobre el lujo.

Tema 14.—Impuesto General sobre Transmisiones Patrimoniales, y actos jurídicos documentados. Impuesto General sobre el Tráfico de Empresas. Problemática de la imposición sobre el valor añadido.

Tema 15.—Régimen financiero de las comunidades autónomas.

Parte quinta: Derecho Administrativo Local (parte general).

Tema 1.—Régimen local español. Principios constitucionales y regulación jurídica.

Tema 2.—La provincia en el régimen local. Historia. La regulación constitucional de la provincia en España.

Tema 3.—Organización y competencia de la provincia.

Tema 4.—El municipio. Historia. Clases de entes municipales en el derecho español.

Tema 5.—El término municipal. La población municipal. Consideración especial del vecino. El empadronamiento municipal. Consideración especial del vecino y el empadronamiento municipal.

Tema 6.—Organización y competencias municipales.

Tema 7.—Régimen de sesiones y acuerdos de los órganos colegiados locales.

Tema 8.—Mancomunidades. Agrupaciones. Otras estructuras supramunicipales.

Tema 9.—Ordenanzas y reglamentos de las entidades locales. Clases. Procedimiento de elaboración y aprobación.

Tema 10.—Autonomía municipal y tutela.

Tema 11.—La función pública local y su organización.

Tema 12.—Derechos y deberes de los funcionarios públicos locales. Derecho de sindicación. Seguridad Social. La Mutualidad Nacional de Administración Local.

Tema 13.—Los bienes de las entidades locales. Régimen de utilización de los de dominio público.

Tema 14.—Las formas de actividad de las entidades locales. La intervención administrativa en la actividad privada.

Tema 15.—Las licencias. Naturaleza jurídica. Régimen jurídico y procedimiento de otorgamiento. El condicionamiento de las licencias.

Tema 16.—El servicio público en la esfera local. Los modos de gestión de los servicios públicos. Consideración especial de la concesión.

Tema 17.—las empresas municipales. Los consorcios.

Tema 18.—Los contratos administrativos en la esfera local.

Tema 19.—Haciendas locales. Clasificación de los ingresos. Ordenanzas fiscales.

Tema 20.—Tasas y contribuciones especiales.

Tema 21.—Imposición local autónoma.

Tema 22.—Régimen jurídico del gasto público local.

Tema 23.—Los presupuestos locales. Contabilidad y cuentas.

Parte sexta: Derecho Administrativo Local (parte especial).

Tema 1.—La legislación urbanística española. Antecedentes. La Ley del Suelo y Ordenación Urbana de 12 de mayo de 1956. Estructura y principios inspiradores. La reforma de la Ley del Suelo de 2 de mayo de 1975. Legislación sectorial de especial incidencia en el urbanismo.

Tema 2.—La organización administrativa del urbanismo.

Competencias estatales de las Comunidades autónomas y de los órganos provisionales de autonomía. Competencias locales.

Tema 3.—Significado del plan urbanístico. Tipología de los planes. La jerarquización de los planes de urbanismo. Municipios sin plan de ordenación.

Tema 4.—El planeamiento municipal. Los planes generales. Planes parciales. Proyectos de urbanización. Programas de actuación urbanística. Normas complementarias y subsidiarias de planeamiento. Planes especiales.

Tema 5.—La formación de los planes territoriales de urbanismo de carácter municipal. Competencia y plazo, estándares urbanísticos. Procedimiento de aprobación. La suspensión de licencia. Los planes de iniciativa particular.

Tema 6.—Vigencia de los planes. Modificación, revisión y suspensión. Efecto de la aprobación de los planes.

Tema 7.—La clasificación del suelo. Limitaciones y deberes para razón de la clasificación. Cesiones obligatorias, costeamiento de la obra urbanizadora. El patrimonio municipal del suelo. Concepto, naturaleza jurídica y régimen aplicable.

Tema 8.—La ejecución de los planes de ordenación. Competencia y principios generales. Actuación por polígono. Sistema de actuación. Determinación de la aplicable. Los principios de afectación de plusvalías y de justa distribución de beneficios y cargas.

Tema 9.—Parcelaciones y reparcelaciones. Las expropiaciones urbanísticas. Clases y criterios de valoración.

Tema 10.—Edificación y uso del suelo. Edificación forzosa y registro de solares. Ordenes de ejecución. La declaración de ruina.

Tema 11.—La licencia urba-

nística. Naturaleza y régimen jurídico.

Tema 12.—Infracciones urbanísticas. Responsabilidad de la Administración. Acciones y recursos.

Tema 13.—Competencias locales en materia de abastos. Mataderos, mercados, lonjas de pescado, establecimientos alimenticios.

Tema 14.—Competencias locales en materia de sanidad y beneficencia. Cementerios.

Tema 15.—Servicios públicos de suministro. Competencias de las Corporaciones locales. Especial consideración del suministro de agua potable.

Tema 16.—Competencias en materia de salubridad. Saneamiento, recogida y tratamiento de residuos sólidos. Defensa del medio ambiente.

Tema 17.—Competencias locales en materia de educación y cultura.

Tema 18.—Competencias en materia de vías de comunicación, circulación y transporte.

Tema 19.—Competencias locales en relación con la vivienda y protección civil. Competencias en materia de turismo y deporte.

Santoña, 7 de junio de 1982.—El alcalde (ilegible).

«BOLETIN OFICIAL»
DE LA PROVINCIA DE
CANTABRIA

TARIFAS

	Ptas.
Número suelto del día	17
Id. del año en curso	22
Id. de años anteriores.....	33
Separata, por hoja	7
Suscripciones anuales	1.870
Id. semestrales	990
Id. trimestrales.....	696
Anuncios e inserciones:	
Por palabra	9
Por plana entera	8.250
Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas	49
Id. id. de 2 columnas	81
(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)	