



BOLETÍN OFICIAL

PROVINCIA DE SANTANDER

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

EDITA:
EXCELENTISIMA DIPUTACION
PROVINCIAL DE SANTANDER

DEP. LEG., SA. 1. 1958
IMPRESA PROVINCIAL
GENERAL DAVILA, 83
SANTANDER, 1977

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

Año XLI

Viernes, 14 de octubre de 1977. — Número 123

Página 1.453

ANUNCIOS OFICIALES

COMANDANCIA MILITAR DE MARINA DE SANTANDER

Edicto

Don Alfredo Liaño Huidobro, capitán de corbeta de la Reserva Naval Activa, instructor del expediente número 172/77, instruido a instancia de Saturnino Antonio Rodríguez Merino, por pérdida de la Libreta de Inscripción Marítima,

Hago saber: Que por resolución recaída en el expediente, citado documento ha sido declarado nulo y sin valor, incurriendo en responsabilidad la persona que, poseyéndole, no hiciera entrega a la autoridad.

Santander, 5 de octubre de 1977.
El capitán de corbeta, instructor,
Alfredo Liaño Huidobro.

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

Convenios Colectivos Sindicales

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito de empresa, de la empresa «Fundimotor, S. A.», de Los Corrales de Buelna; y

Resultando: Que la Organización Sindical, en escrito de fecha 10 de febrero de 1977, ha remitido el texto del expresado Convenio, que fue suscrito por la Comisión Deliberadora el día 9 de febrero, acompañado del estudio salarial comparativo de la repercusión económica de las mejoras pactadas, e informe sindical razonado, suscrito por el de-

SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

Comandancia Militar de Marina de Santander	1.453
Delegación Provincial de Trabajo de Santander ...	1.453

ANUNCIOS DE SUBASTA

Exema. Diputación Provincial de Santander	1.465
---	-------

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Providencias judiciales ...	1.467
-----------------------------	-------

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamientos de Laredo y Ampuero	1.468
---	-------

legado provincial de la Organización Sindical;

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

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

Considerando: Que el mencionado Convenio Colectivo Sindical se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, que no se observa en él

violación a norma alguna de derecho necesario y que su contenido se halla en concordancia con lo dispuesto en el artículo 5.º del Real Decreto-Ley 18/1976, de 8 de octubre, por lo que se estima procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito de empresa, de la empresa «Fundimotor, S. A.», de Los Corrales de Buelna, suscrito el día 9 de febrero de 1977 por la Comisión Deliberadora del mismo.

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

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

Lo que les comunico para su conocimiento y efectos.

Santander a 21 de febrero de 1977. — El delegado de Trabajo (ilegible).

Primer Convenio Colectivo de la empresa «Fundimotor»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto.—El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo

y económicas entre «Fundimotor» y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2.º *Ambito territorial.* Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene establecido en Los Corrales de Buelna (Santander).

Artículo 3.º *Ambito personal.* El presente Convenio afecta, con exclusión de cualquier otro, al personal de la empresa encuadrado en los grupos laborales de obreros, subalternos, administrativos y técnicos que integran la plantilla de la factoría en Los Corrales de Buelna.

Queda expresamente excluido el personal al que se refiere el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo, así como el vinculado a la empresa por contrato de trabajo eventual o de interinidad, los aprendices y becarios, y todas aquellas personas o grupos para los que, de acuerdo con la Dirección y por escrito, se establezcan condiciones especiales, sin perjuicio de los derechos mínimos legales que puedan corresponderles.

Artículo 4.º *Ambito temporal.* El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1977, extendiéndose su duración hasta el 31 de diciembre de 1978.

Artículo 5.º *Prórroga.*—La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año por tácita reconducción de no mediar denuncia por cualquiera de las partes en la forma y condiciones que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 6.º *Denuncia, revisión y mantenimiento del régimen de Convenio.* — La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse, por conducto del Sindicato Provincial del Metal, a la Delegación Provincial de Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto, o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en el que

se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

Si se solicitare la revisión del Convenio se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar, para que, previa la pertinente autorización, puedan iniciarse inmediatamente las negociaciones.

El planteamiento de cualquier situación de conflicto colectivo basado en la pretensión de revisión del Convenio se llevará a efecto según el procedimiento previsto en el Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, o en la norma reguladora en cada momento del trámite de conflictos de trabajo.

Si al finalizar el plazo de vigencia o de cualquiera de las prórrogas del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las comunidades laborales afectadas se rijan por un nuevo Convenio, sin perjuicio de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y por la Orden de 21 de enero de 1974, que establece las normas de desarrollo de la misma.

Artículo 7.º *Compensación, absorción y garantía «ad personam».* Las retribuciones que se establecen en este Convenio con carácter mínimo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieren en el futuro, cualesquiera que sean su naturaleza y origen.

Las mejores condiciones económicas derivadas de normas laborales legalmente establecidas, presentes o futuras y de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia práctica si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaren superiores a las establecidas, asimismo globalmente y en cómputo anual, en las estipulaciones de este Convenio.

Consecuentemente, computadas sobre base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, las diferencias —si las hubiere— se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas, siendo sus-

ceptibles de absorción en futuras modificaciones salariales.

Se respetarán las situaciones personales que, desde el punto de vista de la percepción, sean en su conjunto más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, con arreglo a lo precisado en los apartados anteriores, manteniéndose estrictamente «ad personam».

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o contenciosos en la materia.

Artículo 8.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la Delegación Provincial de Trabajo, en el ejercicio de sus facultades y dentro del ámbito de su competencia, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 9.º *Garantía del Convenio.*—Las partes del Convenio acuerdan, y a eso se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro, cualesquiera que sea su ámbito de aplicación, por toda la vigencia del que ahora suscriben.

Asimismo, ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, y ello con carácter previo a cualquier planteamiento ante los organismos laborales competentes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Principio general.* La organización del trabajo en cada una de las secciones o dependencias de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección.

Esta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

Corresponden al jurado las funciones que en éste y en los demás aspectos se establecen en el artículo 6.º de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y en el Decreto de 11 de septiembre del año 1953.

En materia de organización se estará en todo a las normas internas de organización del trabajo, valoración de tareas y del mérito individual y sistemas de retribución (que se refunden en los anexos correspondientes), y en lo no previsto en ellas, a las disposiciones de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás concordantes y complementarias sobre el particular.

Las referidas normas internas se considera forman parte del articulado del Convenio, a cualesquiera efectos.

Artículo 11. Saturación. — Es facultad de la Dirección la asignación del número de máquinas o de tareas a cada trabajador, de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al rendimiento mínimo exigible del 100 centesimal, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local, de trabajos distintos de los que habitualmente tenga encomendados y sin que esta saturación implique necesariamente aumento de nivel o grado. La eventual insaturación no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de dicha facultad.

Artículo 12. Procedimiento en caso de disconformidad. — De acuerdo con lo previsto en las citadas normas internas, cuya vigencia se ratifica, determinado el sistema de simplificación del trabajo, el análisis, fijación y control de los rendimientos individuales o colectivos, según los casos, y las plantillas correctas de personal, el trabajador deberá aceptarlas preceptivamente, pudiendo —no obstante— quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación, siguiendo el procedimiento señalado en el artículo 10 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y en la Orden de 26 de mayo de 1971, que lo desarrolla.

CAPITULO III

Jornada, calendario, descansos, licencias y excedencias

Artículo 13. Norma general.— La regulación de estas materias se acomodará a las disposiciones legales reglamentarias aplicables, con las salvedades que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 14. Jornada de trabajo.— La jornada normal de trabajo para todo el personal de la empresa será la de mil novecientas noventa y seis (1.996) horas efectivas de trabajo real anuales.

Dicha jornada será en todo caso íntegramente exigible, sin que los posibles aumentos futuros en el número de días del período de vacaciones reglamentarias puedan en absoluto representar disminución alguna de la misma, mientras no se establezca en la Ordenanza aplicable una jornada máxima anual inferior.

Artículo 15. Turnos de trabajo. — Se conviene expresamente, como condición objetiva y general de las relaciones laborales de la empresa con su personal, la aceptación por parte de éste del establecimiento, modificación y supresión del trabajo por turnos (aunque no fueran alternativos) cuando las necesidades técnicas de la producción o las conveniencias de la organización del trabajo así lo exijan o aconsejen, a juicio de la Dirección.

La distribución del personal en los distintos turnos o relevos es facultad de la Dirección de la empresa. Esta podrá proceder al establecimiento de turnos rotativos de trabajo para todo el personal en aquellas secciones en que lo estime conveniente, preavisando a los trabajadores afectados con la suficiente antelación, que, a ser posible, se concretará en siete días. Los cambios de turnos se efectuarán cada semana.

En aquellas secciones en que se trabaje a turnos o relevos, éstos se mantendrán de lunes a sábado, ambos inclusive, habilitándose en todo caso las tardes de los sábados en las horas precisas para poder cumplir con la total jornada anual de trabajo efectivo pactada, sin que se produzcan solapes de turnos.

Artículo 16. Vacaciones. — El personal disfrutará de un total de 21 días naturales de vacaciones retribuidas. Si se incrementase el período anual de vacaciones durante la vigencia del presente Convenio, esta mejora se aplicará automáticamente a todos los trabajadores de la empresa incluidos en su ámbito personal, sin perjuicio en ningún caso de lo establecido en el artículo 14 sobre íntegra exigibilidad de la jornada anual pactada.

El disfrute de las vacaciones se acomodará a la regulación prevista para las mismas en los artículos 58 y 59 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Artículo 17. Calendario laboral. — Habida cuenta de la total jornada anual de trabajo efectivo pactado, la Dirección de la empresa, oída la representación sindical de los trabajadores, establecerá anualmente el calendario laboral y los horarios de trabajo correspondientes.

En el supuesto de no existir acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer es el que suponga una reducción de gastos o que favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Por lo que respecta al calendario de la anualidad correspondiente al período comprendido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre de 1977, se confeccionará —siguiendo el mismo procedimiento— tan pronto se conozcan las disposiciones del Gobierno sobre días festivos del año. Hasta dicho momento se mantendrán los actuales horarios de trabajo.

El número de horas efectivamente trabajadas hasta entonces se restará de las 1.996 horas pactadas de trabajo real efectivo, y la diferencia resultante será el número de horas de trabajo real a efectuar hasta el 31 de diciembre de 1977.

Artículo 18. Descansos reglamentarios.— A petición expresa de la representación sindical de los trabajadores y por acuerdo mutuo, que se estima más beneficioso, sancionado por la autoridad laboral al homologar este Convenio, los trabajadores —individual o colectivamente, según el régimen de trabajo aplicable— podrán disfru-

tar del descanso reglamentario, correspondiente a las jornadas ininterrumpidas en que concurren las circunstancias previstas a dicho efecto en el Real Decreto de 18 de junio de 1976, en el momento de la jornada que a su comodidad elijan, sin perjuicio de la obtención del rendimiento mínimo exigible ni merma alguna de la total jornada efectiva de trabajo real pactada, considerándose ya abonado el aludido descanso en la parte que corresponda.

Artículo 19. Permisos retribuidos.—El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditándolo debidamente, tendrá derecho a permisos retribuidos (a razón del salario de calificación y P. A. M. E. o P. V. M. correspondientes) por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de cónyuge: Cinco días naturales.
2. Fallecimiento de padres, abuelos, nietos, hijos o hermanos: Tres días naturales.
3. Fallecimiento de padres políticos: Dos días naturales.
4. Fallecimiento de hermanos, hijos y abuelos políticos: Un día natural.
5. Enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos: Dos días naturales.
6. Enfermedad grave de padres políticos: Dos días naturales.
7. Enfermedad grave de hijos políticos: Un día natural.
8. Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
9. Matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos, y traslado de su domicilio habitual: Un día natural.
10. Alumbramiento de esposa: Dos días hábiles.

CAPITULO IV

Régimen de condiciones económicas

Artículo 20. Principios generales sobre la retribución.—Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o pudieren gravar en el futuro las percepciones del personal serán satisfechos por quien corresponda, con arreglo a la Ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son, en todos los casos, cantidades brutas.

En los anexos que se acompañan se detallan los importes correspondientes a cada concepto y grado de valoración.

En los totales fijados como retribución para los distintos grados de valoración se hallan incluidos los mínimos por trabajo a incentivo o por carencia del mismo que en cada caso señalan para dichas supuestas contingencias las disposiciones legales vigentes y, en especial, los artículos 12 del Decreto de Ordenación del Salario y el 73 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

También se incluyen los pluses de jefe de equipo, los de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos (por haberse considerado en la valoración de puestos de trabajo las mentadas circunstancias), y los de distancia y transporte que legalmente pudieran corresponder.

Los salarios de cotización a efectos de Seguros Sociales obligatorios y del Mutualismo Laboral serán, en cada caso, los legalmente establecidos. Consecuentemente, las percepciones que superen las mencionadas bases legales de cotización únicamente computarán para el seguro de accidentes del trabajo, y ello hasta el tope legal establecido.

Artículo 21. Condiciones económicas del Convenio.—El presente Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 1978, y empezará a regir desde el 1 de enero de 1977, distinguiéndose cuatro semestres en su vigencia en cuanto al régimen económico.

Durante el primer semestre de aplicación (del 1 de enero al 30 de junio de 1977, en el que se incluye la gratificación reglamentaria del 18 de julio) regirán las condiciones económicas que se recogen en los anexos 1 y 2 del Convenio.

En los semestres sucesivos (que incluyen cada uno la correspondiente gratificación reglamentaria de Navidad o 18 de julio) se garantiza la revisión de dichas escalas, aumentando en un punto el porcentaje de incremento del

índice del coste de la vida para el ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística y referido al período de aquellos seis meses inmediatos, cuyo índice se conozca con carácter definitivo en las fechas del 20 de junio y 20 de diciembre de los años de vigencia del Convenio.

Por excepción, en la revisión correspondiente al 1 de enero de 1978, el porcentaje de aumento del índice del coste de la vida se incrementará en dos puntos.

Artículo 22. Estructura salarial y conceptos retributivos.—La remuneración del personal en la empresa se estructurará de la forma y bajo los conceptos siguientes:

a) Salario de calificación.—Según la tabla del anexo, que corresponde a la valoración del puesto de trabajo.

b) Plus de actividad mínima exigible (P. A. M. E.) y plus de valoración al mérito (P. V. M.).—Según la tabla del anexo.

El primero se percibirá por el personal obrero directo siempre y cuando, con sujeción a las normas establecidas, se alcance el rendimiento mínimo exigible (100 centesimal) en el período de liquidación mensual correspondiente.

Para el resto del personal, los importes del P. V. M. a percibir individualmente vendrán determinados por la valoración al mérito que periódicamente se efectúe.

Los importes de P. A. M. E. o P. V. M. que se reflejan en el anexo se entienden máximos y, en su momento, experimentarán las variaciones que se deriven de la distinta consideración que en las normas internas merecen las diversas incidencias del trabajo a régimen de actividad medida (paros, trabajos a no control, etc.) y de las valoraciones al mérito que se vayan efectuando del personal indirecto.

c) Premio de asistencia y puntualidad (P. A. P.).—Que se devengará por la asistencia al trabajo con puntualidad y por la permanencia en disposición activa durante la jornada normal ordinaria completa, de acuerdo con las reglas del anexo correspondiente.

d) Garantía personal.—En su caso.

e) Horas extraordinarias.—Que se abonarán de conformidad con la legislación vigente.

f) Gratificaciones reglamentarias de 18 de julio y Navidad.—Que se abonarán a razón de una mensualidad del salario de calificación, de acuerdo con la regulación prevista para las mismas en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

g) Plus de nocturnidad.—Que se abonará por hora trabajada, a razón del 20 por 100 del salario de calificación horario.

Artículo 23. Forma de pago.—El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente el día 15 del mes siguiente al de la liquidación de que se trate o el laborable inmediatamente anterior (de ser aquél festivo), mediante ingreso en cuenta corriente bancaria o en libreta de ahorro.

CAPITULO V

Prestaciones especiales

Artículo 24. Ayuda a los trabajadores con hijos subnormales. Se establece una ayuda de 1.000 pesetas mensuales por hijo subnormal para aquellos trabajadores con hijos a su cargo que tengan la referida consideración legal.

Artículo 25. Seguro colectivo de vida.—La empresa suscribirá con una entidad aseguradora una póliza colectiva de seguro de vida que garantice, a los beneficiarios que el trabajador designe, la percepción de una indemnización por valor de 300.000 pesetas en caso

de fallecimiento, en las condiciones que se estipulen. La expresada póliza de seguro entrará en vigor el día 1 de abril de 1977.

Artículo 26. Prestación complementaria por hospitalización derivada de enfermedad común o accidente no laboral.—Cuando, a criterio del servicio médico de la empresa, el trabajador que se halle en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral precisase de hospitalización, percibirá (desde el primer día de la hospitalización y mientras el servicio médico lo considere oportuno dentro del período legal de la mentada situación) un complemento que le garantice la percepción del 100 por 100 de su salario de cotización.

Artículo 27. Prestación complementaria por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.—Se establece un complemento a cargo de la empresa para los casos de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, hasta completar el 100 por 100 del salario regulador legalmente establecido en cada momento, a partir del primer día de baja por tal causa y mientras el trabajador se halle en la referida situación legal de incapacidad laboral transitoria.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 28.—En lo relativo a faltas y sanciones se estará a lo

que se dispone sobre la materia en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, hasta tanto no se apruebe el Reglamento de Régimen Interior de la empresa.

Disposiciones finales

Primera.—La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio se regirá, en su funcionamiento, por lo dispuesto en las normas legales vigentes.

En cuanto a sus vocales, estará constituida de la siguiente forma:

a) Representación económica:

- Florencio Porta Formentí.
- Florencio Aizpurúa Gómez.
- Elías Domínguez Ferrero.

b) Representación social:

- Manuel González Alonso.
- Mariano Mediavilla García.
- Manuel Tezanos Salas.

Segunda.—En todo lo no previsto de manera específica en este Convenio y sus anexos regirán, como normas supletorias, la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y las disposiciones generales o específicas aplicables a las relaciones reguladas por el mismo.

Tercera.—El coste de las mejoras económicas pactadas en este Convenio repercutirá en los precios para aquellos contratos de suministro con cláusulas de revisión, en la medida que en dichas cláusulas se determine.—(Hay varias firmas ilegibles.)

ANEXO NUMERO 1

Obreros

Desglose de la citada retribución

Grado	Retribución global máxima anual bruta	Salario de calificación	P. A. M. E.	P. A. P.
		425 días (365 + 60 de pagas)	Valor máximo	
1	370.000,—	277.130,—	74.870,—	18.000,—
2	380.000,—	284.998,—	77.002,—	18.000,—
3	390.000,—	292.864,—	79.136,—	18.000,—
4	400.000,—	300.785,—	81.215,—	18.000,—
5	410.000,—	308.616,—	83.384,—	18.000,—
6	427.500,—	322.392,—	87.108,—	18.000,—
7	443.500,—	334.992,—	90.508,—	18.000,—
8	462.500,—	349.944,—	94.556,—	18.000,—
9	480.000,—	363.720,—	98.280,—	18.000,—

En las retribuciones máximas globales anuales del presente anexo se incluye el pago, si procediere, del salario de calificación que pudiere corresponder a los minutos abonables del descuento reglamentario propio de las jornadas ininterrumpidas en que concurren las circunstancias previstas en el Real Decreto de 18 de junio de 1976.

ANEXO NUMERO 2

E m p l e a d o s

Desglose de la citada retribución

Grado	Retribución global máxima anual bruta	Salario de calificación		
		425 días (365 + 60 de pagas)	P. A. M. E. Valor máximo	P. A. P.
1	371.000,—	277.130,—	75.870,—	18.000,—
2	386.000,—	289.716,—	78.284,—	18.000,—
3	411.000,—	309.400,—	83.600,—	18.000,—
4	436.500,—	329.476,—	89.024,—	18.000,—
5	449.500,—	339.710,—	91.790,—	18.000,—
6	461.500,—	349.160,—	94.340,—	18.000,—
7	474.500,—	359.394,—	97.106,—	18.000,—
8	487.500,—	369.628,—	99.872,—	18.000,—
9	500.000,—	379.470,—	102.530,—	18.000,—
10	525.500,—	399.546,—	107.954,—	18.000,—
11	551.000,—	419.622,—	113.378,—	18.000,—

En las retribuciones máximas globales anuales del presente anexo se incluye el pago, si procediere, del salario de calificación que pudiere corresponder a los minutos abonables del descuento reglamentario propio de las jornadas ininterrumpidas en que concurren las circunstancias previstas en el Real Decreto de 18 de junio de 1976.

ANEXO NUMERO 3

Organización del trabajo

SECCION PRIMERA

Principios generales

Organización del trabajo: General.—La organización del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Corresponde a la representación sindical de los trabajadores (entidad de armonía laboral llamada a lograr la convivencia en el seno de la empresa, el aumento de la producción y el desarrollo de la economía nacional) las funciones que en estos y en los demás aspectos se establecieron por Decreto de 11 de septiembre de 1953.

SECCION SEGUNDA

Aspectos fundamentales de la organización del trabajo

Aspectos fundamentales de la organización del trabajo.—La organización del trabajo comprende,

en especial, tres aspectos fundamentales:

a) La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.

b) El análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

c) El establecimiento de las plantillas correctas de personal.

Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.—La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales o administrativos supone, sin que su enumeración sea exhaustiva, lo siguiente:

a) La determinación e implantación de los métodos operatorios.

b) La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo de dicho proceso.

c) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarias para la mejora de la producción en general y, en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de

rendimientos, cambios de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.

Análisis y determinación de los rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos.—Se señalan, enunciativamente, los aspectos siguientes:

a) El establecimiento y la exigibilidad del rendimiento mínimo (100 centesimal o 60 «Bedaux») debidamente atendidos los niveles de calidad establecidos.

Su no exigencia no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.

b) La asignación del número de máquinas o de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada presente la efectiva saturación de la jornada al citado rendimiento mínimo exigible, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local, de otros trabajos a los que habitualmente tenga encomendados.

c) La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos

a las nuevas circunstancias que se deriven de modificación en los métodos operatorios, variaciones en los programas de producción, cambios de primeras materias o de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria u otras causas de análoga significación.

d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones encomendadas consideradas en la determinación de las cargas de trabajo.

e) La aplicación, con la remuneración correspondiente, de un sistema de incentivo a partir del rendimiento mínimo exigible (100 centesimal o 60 «Bedaux»).

Establecimiento de plantillas correctas de personal.—En cualquier sistema de organización, la determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la empresa será consecuencia de la adaptación —con observación de las normas legales al efecto— a las necesidades de la empresa en cada momento y de la plena ocupación de cada trabajador, sin que esto pueda suponer obligación de aportar un rendimiento superior al óptimo (33 por 100 superior al mínimo exigible).

En consecuencia, la Dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior y con las normas señaladas en el artículo 13 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones generales de carácter laboral.

SECCION TERCERA

Disconformidad. Procedimiento. Causas de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos

Disconformidad: Procedimiento. Determinado el sistema de simplificación del trabajo, del análisis, fijación y control de los rendimientos individuales o colectivos, según los casos, y las plantillas correctas de personal, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo no obstante, quienes estuvieren disconformes con los

resultados, presentar la correspondiente reclamación, siguiendo el procedimiento señalado en el artículo 10 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y en la Orden de 26 de mayo de 1971 («Boletín Oficial del Estado» del 14 de junio de 1971), dictada para el desarrollo y cumplimiento de lo previsto en el citado artículo 10 de la Ordenanza.

Revisión de tiempos y de rendimientos.—No serán modificables las gamas o tiempos correctos de ejecución lanzados al taller por la oficina de métodos y tiempos y que se hayan venido aplicando durante más de 500 horas de trabajo, salvo que se produzca alguna circunstancia de las que a continuación se señalan o que puedan considerarse como de análoga significación:

—Fabricación o montaje de nuevas piezas, conjuntos o modelos.

—Variación en el método de trabajo.

—Incorporación de nuevas herramientas, utillajes o equipos o modificación de los existentes.

—Utilización de nueva maquinaria.

—Cambios de máquina o de instalación.

—Cambios en los materiales empleados.

—Empleo de nuevas técnicas o procesos de gestión, fabricación, medición o control.

—Modificación en las condiciones del corte.

—Nuevo equilibrio de las cadenas y/o secciones por variación de programa.

—Error de cálculo o de transcripción.

SECCION CUARTA

Definiciones. Unidad de medición. Fórmulas básicas

Definiciones.—Se exponen a continuación las definiciones propias de la organización del trabajo:

Actividad mínima exigible o normal.—Es la que desarrolla un trabajador medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, utilizando el método operatorio preestablecido y traba-

jando sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Este ritmo puede mantenerse fácilmente día tras día sin excesiva fatiga física ni mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Puede tomarse como referencia de esa actividad la de un andarín de 1,65 metros de altura, normalmente constituido, que con pasos de 0,75 metros anda sin carga a razón de 4,5 kilómetros por hora sobre terreno horizontal, liso, sin obstáculos y firme.

Actividad óptima.—Es la máxima que puede desarrollar un trabajador sin pérdida de vida profesional trabajando ocho horas diarias. Se valora en un 33 por 100 por encima de la actividad normal.

Cantidad normal de trabajo.—Es la que efectúa un operario medio a actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

Cantidad óptima de trabajo.—Es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

Hombre-hora (H. h.) — Es la expresión de la cantidad de trabajo. Corresponde a la cantidad de trabajo normal que se puede efectuar en una hora.

Rendimiento mínimo exigible o normal.—Es el correspondiente a la cantidad de trabajo normal que un trabajador debe efectuar en una hora o en cualquier otra unidad de tiempo. Se considera como rendimiento mínimo exigible o normal el índice 100.

Rendimiento óptimo.—Es el correspondiente a la cantidad de trabajo óptimo que un trabajador efectúa en una hora o en cualquier otra unidad de tiempo. La relación entre los grados normal y óptimo de rendimiento es el 33 por 100.

Trabajo libre.—Es aquel en que el trabajador puede desarrollar libremente cualquier actividad, incluso la óptima.

Trabajo limitado.—En esta modalidad el trabajador no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, etc.

A efectos de remuneración, los tiempos de espera inevitables en el ciclo del trabajo serán abonados como si se trabajara a rendimiento normal.

Tiempo máquina.—Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea bajo determinadas condiciones tecnológicas establecidas.

Tiempo normal.—Es el que invierte un trabajador realizando determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación.

Tiempo tipo.—Es el que precisa un trabajador medio para llevar a cabo una tarea determinada a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

Tiempo óptimo o ciclo.—Es el tiempo que emplea un trabajador medio para efectuar un ciclo de trabajo a actividad óptima.

Trabajo a máquina parada.—Es el que efectúa el trabajador durante el tiempo en que la máquina no realiza trabajo útil.

Trabajo a máquina en marcha.—Es el que efectúa el trabajador durante el tiempo en que la máquina realiza un trabajo útil.

Saturación.—Es la relación entre el tiempo asignado al trabajo real del operario y el tiempo óptimo del ciclo de trabajo.

Vigilancia de máquina.—Es la parte de trabajo a máquina en marcha que se asigna para atender al funcionamiento de la máquina o instalación.

Unidad de medición.—La unidad de cronometraje adoptada y aplicada es la diezmilésima de hora.

Fórmulas básicas.—Las fórmulas básicas para determinar las cantidades de trabajo son las siguientes:

$$A_o \cdot T_o = A_n \cdot T_n$$

$$A_o \cdot T_o$$

$$T_n = \frac{\quad}{A_n}$$

$$A_n$$

$$C = T_n (1 + K)$$

A_o = Actividad observada.

A_n = Actividad normal.

T_o = Tiempo observado.

T_n = Tiempo normal.

K = Suplemento por recuperación y otros.

C = Cantidad de trabajo normal.

SECCION QUINTA

Tiempos inactivos

Tiempos inactivos.—Los tiempos de inactividad del personal se clasifican en paros abonables y paros no abonables.

Paros abonables.—Serán abonables los paros del personal que se produzcan por alguna de las causas siguientes:

a) Falta de trabajo.—Se contemplará este supuesto si a la terminación de un trabajo o tarea no se encuentra preparada con la antelación suficiente la siguiente partida. La no anotación del paro, con indicación de su causa y duración, deberá estar amparada por la firma del mando correspondiente, que deberá indagar las causas del paro y determinar las responsabilidades oportunas.

b) Esperas obligadas.—Tendrán este carácter los paros del trabajador por espera de piezas cuya urgencia impida, mientras, la ocupación de la máquina. La anotación del paro, con indicación de su causa y duración, deberá ampararse por la firma del mando correspondiente.

Se incluyen en este apartado los paros del trabajador ocasionados por la preparación de la máquina, siempre y cuando el propio trabajador no participe en la preparación citada.

c) Desplazamientos autorizados. Se estimarán como paros abonables los desplazamientos que obedezcan a:

—Necesidades de la empresa.

—Atención de necesidades personales no fisiológicas.

En ambos supuestos, sólo el mando correspondiente podrá autorizar el paro, previa anotación del motivo que lo ocasione.

d) Avería.—Tendrán este carácter, excepción hecha del supuesto de ser sus causas directamente imputables al trabajador, los paros motivados por averías de la máquina, utillaje, herramientas o instalaciones, si se han agotado; además, las posibilidades de asignar otra tarea al trabajador afectado

por la avería. El mando correspondiente autorizará el paro anotando su causa, que vendrá refrendada por la firma del jefe de mantenimiento, con las observaciones oportunas.

e) Dificultades en los materiales.—Se estará en este supuesto si los materiales a mecanizar o montar presentasen una variación notoria respecto a las condiciones habituales y existiese el peligro de deterioro de las herramientas, máquinas, útiles, instalaciones, etc. El mando correspondiente anotará el paro, su duración y sus causas, con el refrendo del jefe de inspección.

El mando procurará asignar un nuevo trabajo al personal afectado por el paro.

f) Falta de elementos de trabajo.—El mando correspondiente, cerciorado de la falta de algún elemento de trabajo, anotará el paro en el caso de que dicho elemento no pueda ser obtenido o sustituido con rapidez suficiente. En la anotación del paro constará su causa concreta y su duración.

Paros no abonables.—No serán abonables los paros motivados por:

—Traslados de maquinaria.

—Realización de pruebas de aptitud en los concursos-oposiciones convocados entre el personal.

—Causas internas o externas de fuerza mayor; y

—Causas directamente imputables al trabajador.

La Dirección podrá establecer cuantos medios estime necesarios para determinar las causas de los paros y su duración y para la reducción de su número e intensidad.

En las situaciones de inactividad con duración prevista inferior a quince minutos no se considerará necesaria su anotación, salvo que los paros se produzcan reiterada y sistemáticamente, afectando a un mismo trabajador o equipo de una misma jornada de trabajo.

SECCION SEXTA

Trabajos accidentales (horas controladas)

Trabajos accidentales (horas no controladas). — Se considerarán trabajos accidentales:

a) Los propios de aquellas operaciones de las que, por realizarse esporádicamente, no se disponga de cronometrajes.

b) Los que experimenten alteraciones de método habitual y, consiguientemente, variaciones en el tiempo preestablecido.

c) Los trabajos no medidos propios de:

—Mantenimiento y conservación.

—Limpieza.

—Puesta a punto.

—Implantación de nuevos métodos de trabajo.

—Maniobras.

—Trabajos ocasionales de peonaje, etc.

Los mandos correspondientes están obligados a reducir en su cuan-

tía, persistencia y naturaleza las horas no controladas. Siempre que se presente un trabajo sin tiempo señalado deberán ponerlo en conocimiento de la oficina de tiempos y métodos, acompañando los datos necesarios para facilitar su determinación.

SECCION SEPTIMA

Determinación del rendimiento

Determinación del rendimiento. Para el cálculo del rendimiento medio durante un período de liquidación, se procederá en todos los casos a valorar en H. h. la producción alcanzada, y este valor se relacionará con las horas empleadas en la citada producción:

Horas producidas

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Horas producidas}}{\text{Horas trabajadas a control}}$$

Las horas de paro no imputables al trabajador, así como las dedicadas a trabajos accidentales (horas sin control), no computarán

a efectos del cálculo para obtener el rendimiento medio, considerándose como horas trabajadas a control las resultantes de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Htc.} = \text{Hpr.} - (\text{Hta.} + \text{Hd.} + \text{Hpa.} + \text{Hpn.})$$

Siendo:

Htc. = Horas trabajadas a control.

Hpr. = Horas de presencia.

Hta. = Horas en trabajos accidentales.

Hd. = Horas de descanso por turnos.

Hpa. = Horas de paros abonables.

Hpn. = Horas de paros no abonables.

Unidades de determinación del rendimiento.—Como unidades de determinación del rendimiento se establecen:

—La sección.

—La línea.

—La sublínea.

—El puesto; o

—El trabajador.

Según aconseje la mejor organización del trabajo para cada caso y situación.

Normalmente, se tomará la línea como unidad de medida de rendimiento y de pago.

Excepcionalmente, las deducciones del plus de actividad mínima

exigible (P. A. M. E.), a que hubiere lugar por el hecho de no alcanzarla, serán analizadas y aplicadas individualmente, sin renuncia del derecho a su extensión hasta la totalidad de la plantilla que componga la unidad de determinación del rendimiento.

SECCION OCTAVA

Calidad

Calidad. — La Dirección de la empresa determinará los niveles mínimos de calidad exigibles en cada caso, de acuerdo con las especificaciones señaladas.

Piezas defectuosas. — En el supuesto de que durante el proceso de fabricación resultasen rechazadas piezas por su baja calidad, se estará a lo señalado, según corresponda, en algunos de los supuestos siguientes:

a) Caso de que el defecto sea imputable al trabajador y ocasione un rechazo total.—Se deducirán de los H. h. alcanzados por la línea, o unidad de medida, la to-

talidad de los H. h. acumulados en la pieza o piezas hasta la operación en que se haya señalado el defecto. En el caso de que el rechazo se produzca en una de las diversas líneas por las que circula la pieza, únicamente se deducirán los H. h. que correspondan a la línea en que se haya ocasionado el defecto.

b) Caso de que el defecto imputable al trabajador ocasione un rechazo recuperable:

—Se deducirán de los H. h. que correspondan a la operación en que se haya producido el defecto.

—A la salida de la pieza de la línea para proceder a su recuperación se abonará el trabajo realizado (H. h.) hasta la operación en que sale la pieza, salvo en el caso de que al recuperar la pieza se produzca un rechazo definitivo, lo que motivaría la deducción total del trabajo realizado por la línea.

El resto de H. h. (desde la operación en que se retira la pieza de la línea hasta la última) se abonarán en el momento en que la pieza procedente de recuperación salga por la última operación de final de línea.

c) Caso de que el defecto no imputable al trabajador ocasione un rechazo total.—No se efectuará la deducción de H. h. contabilizando por la determinación del rendimiento únicamente los H. h. hasta la operación en que debiera haberse señalado el defecto, o sea, la operación que produzca el rechazo.

d) Caso de que el defecto ocasione un rechazo recuperable no imputable al trabajador.—A la salida de la pieza hacia recuperación, se abonará el trabajo realizado hasta la operación que se trate. El resto de H. h. se abonarán cuando las piezas, una vez hayan vuelto a la línea, salgan por la última operación de final de línea.

Normas generales aplicables en los casos de rechazo, a efectos del cálculo de rendimientos.—Se observarán las siguientes:

—La consideración de rechazos imputables a una línea será responsabilidad del inspector de la

línea, y en última instancia, en caso de que existan dudas razonables sobre la imputabilidad del defecto, el Departamento de Control de Calidad determinará de forma definitiva, de acuerdo con las normas o especificaciones aplicables.

—Las deducciones de H. h. que correspondan a piezas rechazadas por defectos imputables al personal de la línea deberán ser recuperadas a lo largo del período de liquidación, con objeto de que, al contabilizar únicamente la producción aceptada y la rechazada no imputable al trabajador, se obtenga el rendimiento mínimo exigible (100).

Todas estas bases regirán independientemente de las acciones que legalmente puedan aplicarse a nivel individual o colectivo en caso de apreciarse negligencias de forma reiterada o manifiesta.

SECCION NOVENA

Medios de determinación o control del trabajo

Medios de determinación o control del trabajo.—Se realizará por medio de una hoja de trabajo o boletín diario o por operación para cada trabajador, en la que se anotarán los trabajos que se efectúen.

Se indicará, asimismo, la hora de inicio y de terminación de cada trabajo, el número de la operación y las cantidades de piezas elaboradas, máquinas o identificación del puesto de trabajo que sean atendidas por el trabajador en cada situación.

Será motivo de nuevas anotaciones de horario o cambios de boletín lo siguiente:

—Cada cambio de trabajo para efectuar una nueva operación o nueva pieza.

—Cambio de grado de valoración de la tarea.

—Pasar a realizar trabajos sin control.

—Pasar a la situación de inactividad, o viceversa.

—Pasar a atender un número de máquinas distinto dentro de la agrupación.

—El realizar o colaborar en la preparación de las máquinas.

En las operaciones que correspondan a un tiempo de inactividad o bien a un tiempo para trabajos sin control, el mando visará dicha anotación y hará constar el motivo del paro o trabajo sin control, utilizando el código que corresponda.

Las anotaciones podrán ser aproximadas a cuartos de hora en fracción centesimal, excepto si se utiliza el reloj para marcarlas.

En el boletín de trabajo se harán constar otros datos, independientemente de los citados, tales como:

—Identificación del trabajador.

—Fecha y turno.

—Identificación de pieza y fase a realizar.

—Clasificación de las piezas efectuadas (aceptadas, rechazadas, imputables y no imputables).

—Clasificación de las horas (a control, sin control y paro).

—Tiempo por pieza.

—Rendimientos alcanzados.

—«Visto bueno» del mando y «conforme» del trabajador, etc.

De cada operación de las diferentes piezas se dispondrá de los valores en cantidad de trabajo o tiempo asignado, con los que se valorarán en H. h. las producciones alcanzadas para la obtención de los rendimientos.

La falsedad o adulteración de las situaciones, información, referencias y, en general, de cualquier dato o anotación que sirva para la determinación de los rendimientos, de la calidad y de las responsabilidades, serán consideradas como falta muy grave.

SECCION DECIMA

Períodos para la liquidación de haberes del P. A. M. E.

Serán mensuales, cerrándose todos los trabajos el último día hábil del mes. El primer día hábil del mes siguiente se iniciará un nuevo período, cuyo cierre tendrá lugar también el último día hábil del mes.

El abono del P. A. M. E. se hará efectivo por meses vencidos (mes natural).

ANEXO NUMERO 4

Análisis y valoración de tareas

SECCION PRIMERA

Análisis y valoración de tareas. Manuales de valoración

Objeto.—El análisis y valoración de tareas tiene por objeto el conocimiento y la tasación de las funciones que juntas constituyen el contenido de cada uno de los puestos de trabajo.

Manuales de valoración.—Para el desarrollo de lo señalado en el apartado precedente, se dispondrá de dos manuales de valoración: Uno de ellos para los puestos de trabajo del personal obrero y subalterno, y el otro para los del personal técnico y administrativo.

Los conceptos utilizados en los dos manuales sirven, teniendo en cuenta la índole diversa de las valoraciones a realizar, para determinar los criterios generales de valoración que se indican en el apartado siguiente:

Manual de valoración de tareas del personal obrero y subalterno. Criterios de valoración.—Los factores o criterios que se han seleccionado para la valoración de los puestos de trabajo del personal obrero y subalterno son los siguientes:

a) *Capacidad o conocimientos:*

- Instrucción.
- Experiencia.
- Iniciativa.

b) *Esfuerzos aportados:*

- Físico.
- Mental.
- Visual.

c) *Responsabilidad sobre:*

- Equipo o utillaje.
- Materiales y productos.
- Seguridad de terceros.
- Trabajo de terceros.

d) *Condiciones:*

- Ambiente de trabajo.
- Riesgos inevitables.

Manual de valoración de tareas del personal administrativo y técnico. Criterios de valoración.—Para la valoración de los puestos

tos de trabajo del personal administrativo y técnico se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

a) *Capacidad o conocimientos:*

- Instrucción.
- Experiencia.
- Iniciativa.

b) *Esfuerzo:*

- Físico.
- Mental.
- Visual.

c) *Responsabilidad sobre:*

- Errores.
- Datos confidenciales.
- Trato con terceros.
- Trabajo de terceros.

d) *Condiciones:*

- Ambiente de trabajo.
- Riesgos inevitables.

SECCION SEGUNDA

Resultado y aplicación de las valoraciones

Resultado de las valoraciones. En cada uno de los manuales, la valoración que con ellos se determine señala la posición relativa de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, con el fin de establecer, expresada en grados de valoración, una jerarquización cualitativa de los valores laborales exigidos para cada puesto de trabajo, independientemente de la persona que lo ocupe.

Adaptación del personal a los puestos de trabajo.—Efectuada la valoración, cada puesto de trabajo será ocupado por la persona que habitualmente lo venía desempeñando.

Si por necesidades de organización, aptitud física del trabajador, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del trabajador que desempeña el puesto, se estará a lo que se indica en los apartados siguientes:

I) Cambio de puesto de trabajo.—Se denomina cambio de puesto de trabajo a los resultados de la movilización del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses, y permanente si excede de dicho período.

II) Causa del cambio.—El cambio de puesto de trabajo podrá tener origen en alguna de las siguientes causas:

a) A petición del trabajador.—En este caso se requerirá su solicitud por escrito y, de accederse por parte de la empresa, se le asignará la categoría o grado de valoración y remuneración del nuevo puesto, sin derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.—En este supuesto se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por sanción reglamentaria. Se regulará por lo establecido en capítulo VIII de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

d) Por necesidades del servicio. En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de algunas de ellas, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones del personal en función de una mayor productividad sea necesaria la movilidad del personal hasta un plazo máximo de tres meses consecutivos, se seguirán las normas siguientes:

1. Si el puesto al que se le destina fuere de grado superior al del puesto de procedencia, el trabajador percibirá la retribución del nuevo puesto a partir de la fecha del cambio, a menos que el nuevo puesto requiera una fase previa de adiestramiento, en cuyo caso, y por todo el período fijado para el mismo, se le mantendrá la retribución del puesto de origen.

2. Si el puesto de destino fuere de grado inferior al de origen, el trabajador mantendrá inalterada la retribución del puesto de procedencia. La empresa, por su parte, pondrá el máximo interés en que los trabajadores que se encuentren en tal situación sean adaptados en el desempeño de otras tareas sus-

ceptibles de encuadramiento en el mismo o superior grado al de procedencia.

e) Por disminución de la capacidad física del trabajador.—En los casos en que fuere necesario efectuar el cambio en razón de la capacidad disminuída del trabajador y cuando tuviera su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el trabajador percibirá el salario correspondiente en el momento del cambio del puesto, a dos grados, como máximo, por bajo del que venía percibiendo.

f) Por conveniencia de la empresa.—Cuando el cambio de puesto tenga su origen en esta causa y no concurra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignadas el trabajador.

Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de este apartado, en cada caso particular, serán objeto de conocimiento en el seno del Jurado de Empresa, sin que ello obste a la efectividad del cambio acordado por la Dirección.

Cuadro de valoraciones de las tareas en los puestos de trabajo.—Los puestos objeto de valoración quedarán agrupados, según el criterio más conveniente para la actual estructura de la empresa y a tenor de las totales puntuaciones obtenidas, en los siguientes grados o niveles de valoración:

Grado de valoración	Puntos
1	Hasta 133
2	134-152
3	153-171
4	172-190
5	191-209
6	210-228
7	229-247
8	248-266
9	267-285
10	286-304
11	305 y más

Pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.—Los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad están incluidos en las retribuciones de los anexos de tablas salariales, por haber sido consideradas en la valoración de los puestos de trabajo las condiciones de ambiente, riesgos y esfuerzos.

SECCION TERCERA

Comisión Mixta de Valoración de Puestos de Trabajo: Funciones.

Comisión Mixta de Valoración de Puestos de Trabajo: Funciones. Se constituirá la Comisión Mixta de Valoración, que tendrá como principales funciones:

- a) La valoración de los puestos de trabajo existentes en la empresa.
- b) La valoración de los puestos de trabajo de nueva creación.
- c) La valoración de los puestos de trabajo en los que se produzcan modificaciones significativas.
- d) La revisión de las valoraciones de los puestos de trabajo sobre las que se haya producido disconformidad.

SECCION CUARTA

Manuales y Reglamento de las valoraciones

Manuales y Reglamento de las valoraciones. — Los Manuales y Reglamento de las valoraciones se considerarán parte integrante de de esta normativa.

**ANEXO NUMERO 5
Valoración al mérito**

Para la determinación de los importes del P. V. M. a percibir por el personal obrero indirecto y por el personal técnico, administrativo y subalterno se aplicarán los siguientes criterios de valoración:

—Se tendrán en cuenta diez factores, como exponentes del grado de calidad y eficacia alcanzado por el personal en el desempeño de su labor, a falta de otros procedimientos directos de medición.

—Los factores a valorar son los siguientes: Adaptación, calidad, rendimiento, colaboración, iniciativa, interés, responsabilidad, trato, preparación profesional y sentido de la autoridad.

En el de «adaptación» se medirá el nivel de acomodación del ocupante del puesto de trabajo a los cambios de método o de tarea.

En el de «calidad» se medirá el grado de perfección que el ocupante del puesto haya alcanzado en la realización de su labor.

En el de «rendimiento» se medirá el volumen o cantidad de trabajo que haya realizado el ocupante del puesto.

En el de «colaboración» se medirá el grado de positiva actitud que el ocupante del puesto haya demostrado en su actuación con las personas con que debiera cooperar.

En el de «iniciativa» se medirá la importancia y calidad de las decisiones que el ocupante del puesto haya tenido que tomar para la resolución de los problemas y dificultades surgidos.

En el de «interés» se medirá el grado de disposición y voluntad activas del ocupante del puesto en orden a la realización de su labor, así como el de identificación personal con los objetivos de la empresa.

En el de «responsabilidad» se medirá el buen sentido demostrado

por el ocupante del puesto en la realización de su trabajo, atendida la importancia de los datos, medios empleados (equipo industrial o administrativo y humano), volumen económico, seguridad, etc., relacionados con el mismo.

En el de «trato» se medirá el nivel de consecución por parte del ocupante del puesto, del tipo y grado de relación social requeridos por el puesto.

En el de «preparación profesional» se medirá el nivel de formación específica y la experiencia personales del ocupante, así como el espíritu de superación y sentido de la organización que en sus actuaciones haya demostrado.

En el de «sentido de la autoridad» se medirá el nivel de disciplina y el grado de aceptación, demostrados, de cuantas normas e instrucciones se hallaran establecidas.

El P. V. M. podrá variar desde cero hasta el equivalente al valor máximo correspondiente a cada grado de calificación, según las tablas anexas a las presentes normas, y se calculará de acuerdo con el siguiente baremo:

Puntuaciones	Porcentaje del P. V. M.
Hasta 24 puntos	0
De 25 a 34 puntos	40 %
De 35 a 44 puntos	60 %
De 45 a 49 puntos	70 %
De 50 a 59 puntos	80 %
De 60 a 69 puntos	85 %
De 70 a 79 puntos	90 %
De 80 a 89 puntos	95 %
De 90 a 100 puntos	100 %

La valoración al mérito del personal afectado por este sistema se realizará, en principio, trimestralmente, pudiendo no obstante modificarse de inmediato cuando se produzcan hechos tan acusadamente justificados que aconsejen la corrección de la vigente en dicho momento.

**ANEXO NUMERO 6
Sistemas de retribución**

SUBSECCION PRIMERA

Personal obrero directo

Horas de trabajo a control. — Las horas de trabajo a control se

abonarán a razón del salario de calificación y el plus de actividad mínima exigible (P. A. M. E.) correspondientes al grado de valoración de la labor efectuada, siempre que ésta hubiera sido correctamente realizada y se hubiere alcanzado el rendimiento 100 centesimal o 60 «Bedaux» durante el período de liquidación de que se trate.

Horas de paro abonable. — En los paros abonables se percibirá el salario de calificación y el 75 por 100 del plus de actividad mínima exigible (P. A. M. E.) correspon-

diente al grado de valoración consolidado por el trabajador.

Trabajos a no control.—Los llamados trabajos a no control se retribuirán a razón del salario de calificación correspondiente, más el 85 por 100 del plus de actividad mínima exigible (P. A. M. E.).

Cambios de puesto de trabajo. Cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo se aplicarán las reglas establecidas en el anexo número 4 sobre análisis y valoración de tareas.

Trabajos en los talleres de recuperación.—Cuando el personal directo pase a realizar trabajos en los talleres de recuperación, siempre que dichos trabajos carezcan de tiempo asignado para su ejecución, percibirá, además de la retribución correspondiente a la valoración del puesto de trabajo o el grado consolidado por el trabajador, el importe de la valoración por el mérito (P. V. M.) que los respectivos mandos reglamentariamente determinen, sin perjuicio de que cuando se midan y controlen dichos trabajos se abonen éstos según el régimen previsto para los trabajos a control.

Adiestramiento de personal. — Durante el período de adiestramiento, el personal que no alcance el rendimiento correcto por causas ajenas a su voluntad percibirá el 85 por 100 del plus de actividad mínima exigible (P. A. M. E.), salvo solicitud expresa y fundamentada de los jefes de taller en el sentido de que se abone un porcentaje superior, siempre con el 100 como límite máximo.

SUBSECCION SEGUNDA

Personal obrero indirecto y empleados

Retribución del personal obrero indirecto y de los empleados administrativos, técnicos y subalternos.—Dicho personal percibirá la retribución que para los distintos grados de valoración de puestos de trabajo se halla prevista en los anexos de tablas salariales y habida cuenta de la valoración al mérito efectuada por los mandos respectivos, según la norma que se contiene en el anexo correspondiente.

ANEXO NUMERO 7

Premio de asistencia y puntualidad

1. Se establece un premio de asistencia y puntualidad que afectará únicamente al personal comprendido en el sistema de valoración de puestos de trabajo.

2. El importe del mencionado premio ascenderá a la cuantía mensual de 1.500 pesetas.

3. Tal importe se entenderá, en todo caso, bruto, y quedará sujeto a la cotización por las diversas contingencias de la Seguridad Social y al impuesto sobre el rendimiento del trabajo personal (I. R. T. P.).

4. La cuantía del referido premio no computará en ningún caso, ni por concepto alguno, a los efectos del pago de las gratificaciones reglamentarias de 18 de julio y Navidad, ni para el cálculo del importe de las horas extraordinarias, suplementos por trabajo nocturno o cualesquiera otros conceptos retributivos.

5. Se considerará condición indispensable para su devengo la asistencia al trabajo y la permanencia en él en disposición activa por toda la duración de la jornada normal ordinaria, así como haber cumplido con el deber de la puntualidad, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

6. El tiempo de licencia sindical reglamentariamente concedido a los enlaces y jurados para el desarrollo de sus actividades específicas se considerará en todo caso como efectivamente trabajado a los efectos de devengo del premio, constituyendo excepción a lo prevenido con carácter general en los apartados 7 y 8 siguientes.

7. Las faltas de asistencia al trabajo durante una o varias jornadas completas, si fueran motivadas por hallarse el trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente laboral, enfermedad común (con baja oficial del S. O. E. comunicada en forma y puntualmente a la empresa y sujeta a las revisiones que el servicio médico de ésta estime oportunas) o disfrutando licencia reglamentaria formalmente concedida, no producirán pe-

nalización alguna, sino tan sólo el no devengo de la parte proporcional correspondiente a los días de inasistencia (60 pesetas diarias).

Las demás faltas de asistencia, cualquiera que fuere su motivación, se penalizarán en todo caso con la deducción de 300 pesetas la primera falta y con la pérdida de la totalidad del premio correspondiente al período de liquidación de que se trate a partir de la segunda.

8. Las faltas de puntualidad y las jornadas de trabajo realizadas de forma incompleta operarán en todo caso, y simultáneamente, las siguientes deducciones:

Un día, sin deducción alguna.

Dos días, 75 pesetas.

Tres días, 75 pesetas por cada falta o jornada incompleta, desde la primera.

Cuatro días, 150 pesetas por cada falta o jornada incompleta, desde la primera.

Cinco días, pérdida total del premio del período.

Las salidas para visita médica del S. O. E., debidamente autorizadas por el servicio médico de la empresa, no producirán deducción alguna del premio si el trabajador se reintegrase puntualmente a su labor una vez concluida la visita médica.

9. En las situaciones de paro voluntario o de disminución voluntaria del rendimiento habitual o normal, tanto si se produjeran de forma individual o colectiva, la pérdida del premio para quienes se hallaren en una u otra situación será total con relación al mes de que se trate.

ANUNCIOS DE SUBASTA

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE SANTANDER

Anuncio de subasta

Objeto.—Reformado del depósito regulador de 1.500 metros cúbicos para el abastecimiento de aguas a Pedreña, Elechas y Pon-

tejos (Ayuntamiento de Marina de Cudeyo).

Tipo.—5.398.181 pesetas.

Plazo de ejecución.—8 meses.

Garantías. — La provisional, 115.973 pesetas. La definitiva se constituirá de conformidad con el artículo 82 del Reglamento de Contratación.

Modelo de proposición.—Don..., vecino de..., calle..., número..., en nombre propio, o en nombre y representación de..., domiciliado en..., calle de..., número..., se compromete a ejecutar las obras de..., con estricta sujeción al proyecto, pliego de condiciones y demás documentación, en la cantidad de... (en letra) pesetas. Señalando como domicilio para oír notificaciones en Santander el de don..., calle de..., número... (para domiciliados fuera de Santander).

(Fecha y firma.)

Se acompañará declaración de capacidad y compatibilidad de acuerdo con los artículos 4.º y 5.º del Decreto de 9 de enero de 1953.

Presentación de plicas y examen de documentación.—En la oficina de Contratación y Compras de la Diputación de Santander, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado», en horas de nueve a trece.

Apertura de plicas.—A las once horas del día siguiente hábil a aquel en que termine el plazo de presentación, en el salón de sesiones de la Diputación de Santander.

Reclamaciones.—Dentro de los ocho días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia se admitirán reclamaciones contra el pliego de condiciones, de acuerdo con el artículo 24 del Decreto de 9 de enero de 1953.

En el caso de presentarse reclamaciones se suspenderá la presente licitación, procediéndose a nuevo anuncio de concurso una vez resueltas las mismas.

Santander, 7 de octubre de 1977. — El presidente, Leandro Valle González-Torre.—El secretario, Ricardo Alonso Fernández.

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE SANTANDER

Anuncio de subasta

Objeto.—Refuerzo de la captación, conexionado de la estación depuradora y defensa del río en el Plan Reinoso.

Tipo.—5.259.456 pesetas.

Plazo de ejecución.—Seis meses.

Garantías.—La provisional, de 113.892 pesetas. La definitiva se constituirá de conformidad con el artículo 82 del Reglamento de Contratación.

Modelo de proposición.—Don..., vecino de..., calle de..., número..., en nombre propio, o en nombre y representación de..., domiciliado en..., calle de..., número..., se compromete a ejecutar las obras de..., con estricta sujeción al proyecto, pliego de condiciones y demás documentación, en la cantidad de... (en letra y número). Señalando como domicilio para oír notificaciones en Santander el de don..., calle de..., número... (para los domiciliados fuera de Santander).

(Fecha y firma.)

Se acompañará declaración de capacidad y compatibilidad de acuerdo con los artículos 4.º y 5.º del Decreto de 9 de enero de 1953.

Presentación de plicas y examen de documentación.—En la oficina de Contratación y Compras de la Diputación de Santander, dentro de los veinte días hábiles, siguientes a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado», en horas de nueve a trece.

Apertura de plicas.—A las once horas del día siguiente hábil a aquel en que termine el plazo de presentación, en el salón de sesiones de la Diputación de Santander.

Reclamaciones.—Dentro de los ocho días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia se admitirán reclamaciones contra el pliego de condiciones, de acuerdo con el artículo 24 del Decreto de 9 de enero de 1953.

En el caso de presentarse reclamaciones se suspenderá la presen-

te licitación, procediéndose a nuevo anuncio de subasta una vez resueltas las mismas.

Santander, 7 de octubre de 1977. — El presidente, Leandro Valle González-Torre.—El secretario, Ricardo Alonso Fernández.

EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE SANTANDER

Anuncio de subasta

Objeto. — Construcción de carretera en la ladera Sur de la Península de Parayas, Ayuntamiento de Camargo.

Tipo.—6.485.080 pesetas.

Plazo de ejecución.—6 meses.

Garantías. — La provisional, 132.276 pesetas. La definitiva se constituirá de conformidad con el artículo 82 del Reglamento de Contratación.

Modelo de proposición.—Don..., vecino de..., calle..., número..., en nombre propio, o en nombre y representación de..., domiciliado en..., calle de..., número..., se compromete a ejecutar las obras de..., con estricta sujeción al proyecto, pliego de condiciones y demás documentación, en la cantidad de... (en letra) pesetas. Señalando como domicilio para oír notificaciones en Santander el de don..., calle de..., número... (para domiciliados fuera de Santander).

(Fecha y firma.)

Se acompañará declaración de capacidad y compatibilidad de acuerdo con los artículos 4.º y 5.º del Decreto de 9 de enero de 1953.

Presentación de plicas y examen de documentación.—En la oficina de Contratación y Compras de la Diputación de Santander, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado», en horas de nueve a trece.

Apertura de plicas.—A las once horas del día siguiente hábil a aquel en que termine el plazo de presentación, en el salón de sesiones de la Diputación de Santander.

Reclamaciones.—Dentro de los ocho días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio en el

«Boletín Oficial» de la provincia se admitirán reclamaciones contra el pliego de condiciones, de acuerdo con el artículo 24 del Decreto de 9 de enero de 1953.

En el caso de presentarse reclamaciones se suspenderá la presente licitación, procediéndose a nuevo anuncio de subasta una vez resueltas las mismas.

Santander, 7 de octubre de 1977. — El presidente, Leandro Valle González-Torre.—El secretario, Ricardo Alonso Fernández.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION NUM. TRES DE SANTANDER

Don José Luis Gil Sáez, magistrado-juez de primera instancia número tres de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo, a instancia de don Saturnino Aurelio Cisnero Casuso, mayor de edad, soltero, jubilado y vecino de Santander, con domicilio en Plaza de Numancia, número 4, 3.º, se tramita expediente de declaración de herederos abintestato de su finada hermana, doña Carmen Cisnero Casuso, mayor de edad, natural y vecina de Santander, que falleció el día 21 de enero de 1977 sin haber otorgado disposición testamentaria, encontrándose a su muerte en estado de soltera, sin descendientes, habiéndole premuerto sus ascendientes don Fermín Cisnero Villalón y doña Ana Casuso Campo, sobreviviéndole con más próximos parientes sus hermanos de doble vínculo don Saturnino Aurelio, doña María, don José, don Darío y doña Pilar Cisnero Casuso, y sus sobrinos, doña Ana Ayala Cisnero, hija de la premuerta hermana de la causante, doña Ana, y don José Angel Cisnero Igareda y don Jesús Angel Cisnero Estévez, hijos también del premuerto hermano de la causante, don Gonzalo Angel Cisnero Casuso.

Llamándose por medio del presente a los que se crean con igual o mejor derecho a la herencia de

dicha causante que sus mencionados hermanos y sobrinos, para que dentro de los treinta días siguientes al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia comparezcan ante este Juzgado reclamándolo.

Dado en Santander a 4 de octubre de 1977.—El magistrado juez, José Luis Gil Sáez.—El secretario (ilegible).

A medio de la presente, y en virtud de lo acordado por el señor juez municipal número uno de esta capital en autos de juicio verbal de faltas número 957 de 1977, sobre escándalo y daños,

Cito en forma legal al denunciado Jesús Fernández Gómez, actualmente en ignorado paradero, para que el día 8 de noviembre, y hora de las nueve treinta, comparezca en la sala de audiencia de este Juzgado Municipal, sito en el Palacio de Justicia, calle Alta, al objeto de asistir, con las pruebas que tenga, a la celebración del correspondiente juicio, y, a la vez que le entero de lo preceptuado por el artículo 8.º del Decreto de 21 de noviembre de 1952, se le apercibe que, de no comparecer, le pararán los perjuicios a que haya lugar en derecho.

Santander, 27 de septiembre de 1977.—El secretario (ilegible).

1.794

AUDIENCIA TERRITORIAL DE BURGOS

Sala de lo Contencioso - Administrativo

Edicto

Por el presente anuncio, se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso-administrativo con el número 288 de 1977 interpuesto por el Ayuntamiento de Liendo, representado por don Julián de Echevarrieta Miguel, contra fallo dictado por el TEAP de Santander, de fecha 31 de mayo de 1977, en la reclamación número 282/976 referente a liquidación practicada por el concepto de contribución rústica

y pecuaria correspondiente al ejercicio de 1976.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer, si les conviniere, según lo establecido en los artículos 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 28 de septiembre de 1977.—El secretario, Antonio Tudanca.—Visto bueno, el presidente, Antonio Nabal.

AUDIENCIA TERRITORIAL DE BURGOS

Sala de lo Contencioso - Administrativo

Edicto

Por el presente anuncio, se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso-administrativo con el número 255 de 1977, interpuesto por el Ayuntamiento de Liendo, representado por el procurador don Julián de Echevarrieta Miguel, y seguido con la Administración General del Estado, contra fallo dictado por el Tribunal Económico-Administrativo Provincial de Santander de fecha 30 de abril de 1977, en la reclamación número 284/76, interpuesta por la Corporación recurrente, contra el recibo de la contribución urbana.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer, si les conviniere, según lo establecido en los artículos 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 28 de septiembre de 1977.—El secretario, Antonio Tudanca.—Visto bueno, el presidente, Antonio Nabal.

AUDIENCIA TERRITORIAL DE BURGOS

Sala de lo Contencioso - Administrativo

Edicto

Por el presente anuncio, se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso-administrativo con el número 291 de 1977, interpuesto por la Comunidad de Propietarios de la Residencia «Palma-Nova», de Laredo, representada por el procurador don Eugenio Gutiérrez Díez de Baldeón, contra el acuerdo de la Comisión Municipal Permanente del Excmo. Ayuntamiento de Laredo de fecha 24 de marzo de 1976, y contra el contenido del oficio del propio Ayuntamiento de 26 de julio de 1977, en relación con la dotación de agua a la piscina del citado edificio «Palma Nova».

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de cuantas personas o entidades puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, con el fin de que les sirva de emplazamiento y puedan comparecer, si les conviniere, según lo establecido en los artículos 60, 64 y 66 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Burgos, 22 de septiembre de 1977.—El secretario, Antonio Tudanca.—Visto bueno, el presidente, Antonio Nabal.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION NUM. UNO DE SANTANDER

Don Julio Sáez Vélez, magistrado juez de primera instancia número uno de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado y Secretaría del que refrenda se tramitan autos de juicio declarativo de mayor cuantía número 308 de 1970, a instancia de don Fernando, doña María José, doña Virginia y don Luis Javier Gabriel Pombo García, representados por el procurador don Rafael Rodríguez Bustamante, contra don José María Roiz de la Parra Ortiz de

Zárate y otros, en cuyos autos, por providencia de 27 de mayo del corriente año, habiendo transcurrido el término del emplazamiento de las demandadas doña María del Pilar y doña María Luisa García de los Ríos, sin que se hubieran personado en los autos, se las tuvo por contestada la demanda notificándoles la providencia de referencia y las demás que se dicten en los estrados del Juzgado, siguiéndose los autos en su rebeldía.

Y para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y fijación en el tablón de anuncios de este Juzgado, y sirva de notificación a las demandadas en situación de rebeldía, doña María del Pilar y doña María Luisa García de los Ríos, hoy en ignorado paradero, expido el presente, en Santander a 23 de septiembre de 1977.—El magistrado juez de primera instancia, Julio Sáez Vélez. El secretario, José Casado.

Don Francisco Javier Sánchez Pego, magistrado de Trabajo de Santander y su provincia,

Hago saber: Que en esta Magistratura de mi cargo se siguen actuaciones bajo el número 1.680/77, promovidas a virtud de demanda de oficio formulada por la Delegación Provincial de Trabajo, contra la empresa «Vicente Purroy Ballarij», sobre reestructuración de plantillas, en las que por providencia de 21 de julio próximo pasado se acordó señalar para celebración de los actos de conciliación y subsiguiente juicio, en su caso, el día 8 de marzo, a las once y media de su mañana, y la citación de las partes para comparecer dicho día y hora con todos los medios de prueba de que intenten valerse, ante la sala audiencia de esta Magistratura, quedando advertidas de que es única citación y de que no se suspenderán los actos por falta de asistencia del demandado, citado en forma.

Y para que sirva de citación al demandado en autos, don Vicente Porroy Ballarín, que tuvo su domicilio en San Vicente de la Barquera, y hoy se halla en des-

conocido paradero, expido el presente, en Santander a 4 de octubre de 1977.—El magistrado de Trabajo, Francisco Javier Sánchez Pego. 1.796

ADMINISTRACION MUNICIPAL

AYUNTAMIENTO DE LAREDO

Anuncio

Habiendo transcurrido el plazo concedido en las bases de la oposición convocada para cubrir en propiedad tres plazas de policía municipal, y en una prórroga concedida y publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de 7 de septiembre corriente, por acuerdo del día 28 se establece una segunda y última prórroga de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en dicho «Boletín Oficial», para presentación de instancias en dicha oposición.

Laredo a 30 de septiembre de 1977. — El alcalde en funciones, Santos Marino Linaje.

AYUNTAMIENTO DE AMPUERO

Confeccionados por la Delegación de Hacienda de la provincia los Padrones de la contribución rústica, urbana e industrial del año actual, se pone de manifiesto que dichos padrones se hallan expuestos en el tablón de anuncios del Ayuntamiento por espacio de diez días, a efectos de reclamaciones.

Ampuero, 5 de octubre de 1977. El alcalde (ilegible). 1.803

“BOLETIN OFICIAL” DE LA PROVINCIA DE SANTANDER

TARIFAS

	Ptas.
Suscripción anual	350
Suscripción semestral	200
Suscripción trimestral	100
Núm. suelto del año en curso	3
Núm. de años anteriores	5
Inserciones.—Cada palabra	2
(El pago de las inserciones se verificará por adelantado.)	