



Boletín Oficial de Cantabria

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

| | |
|--|-----|
| Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenios Colectivos de Trabajo de: | |
| "Guardería Infantil S.A.R. el Infante Don Felipe" | 538 |
| "Comercio Textil de la Región de Cantabria" para 1989 | 543 |
| "Hostelería de Cantabria" | 545 |
| "Teka Industrial, sociedad anónima" | 551 |
| "Industrias Siderometalúrgicas de Cantabria" | 559 |
| "Asturiana de Zinc, sociedad anónima" | 584 |

IV ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

| | |
|---|-----|
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Santander.— Expedientes números: 144/88; 274/87; 120/88; 288/88; 683/87; 673/87; 662/88 | 603 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Santander.— Expedientes números: 645/87; 163/88; 110/87; 624/86; 523/82; 532/87; 4/85 | 605 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Tres de Santander.— Expedientes números: 682/88; 77/89; 177/88; 633/88; 684/88; 677/88; 301/86; 324/88 | 609 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Cuatro de Santander.— Expedientes números: 309/88; 110/89; 397/88; 367/88; 37/88; 631/86; 109/88; 631/87; 97/89; 424/88; 149/86; 629/88 | 611 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Cinco de Santander.— Expedientes números: 159/89; 50/88; 129/89; 154/88; 71/89; 39/89 | 615 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Torrelavega.— Expedientes números: 53/89; 5/87; 98/89 | 617 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Torrelavega.— Expedientes números: 62/87; 24/88 | 618 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Reinosa.— Expedientes números: 39/88; 111/88; 142/88 | 618 |

| | |
|---|-----|
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Laredo.— Expedientes números: 65/89; 105/88; 375/88; 88/89; 92/89; 103/89 | 619 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Santoña.— Expedientes números: 72/89; 78/89 | 621 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de San Vicente de la Barquera.— Expedientes números: 64/89; 28/87 | 622 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Toro.— Expediente número 191/88 | 623 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Vigo.— Expediente número 35/84 | 623 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Barcelona.— Expediente número 0137/89-1.ª | 623 |
| Juzgado de Distrito Número Dos de Santander.— Expediente número 38/89 | 624 |
| Juzgado de Distrito Número Tres de Santander.— Expediente número 38/89 | 624 |
| Juzgado de Distrito de Santoña.— Expedientes números: 15/89; 19/89 | 624 |
| Juzgado de Distrito de Reinosa.— Expedientes números: 22/86; 30/86; 69/88; 597/85; 10/86 | 625 |
| Juzgado de Distrito de Laredo.— Expedientes números: 43/89; 42/89; 64/88; 41/89; 17/89; 18/89 | 626 |
| Juzgado de Distrito de San Vicente de la Barquera.— Expedientes números: 237/88; 286/88; 223/88; 174/87; 19/86; 22/89 | 628 |
| Juzgado de Distrito de Potes.— Expedientes números: 20/88; 116/88; 44/86; 89/88; 50/88 | 630 |
| Juzgado de Distrito de Castro Urdiales.— Expedientes números: 646/84; 456/87; 207/88; 36/88 | 631 |
| Juzgado de Distrito de Villacarriedo.— Expedientes números: 376/85; 315/88; 451/84; 259/88; 350/88; 466/88; 290/88; 316/88 .. | 632 |
| Juzgado de Distrito de Calamocha (Teruel).— Expediente número 20/89 | 635 |
| Juzgado de Distrito de Sestao.— Expediente número 669/83 | 635 |
| Juzgado de Distrito Número Seis de Bilbao.— Expediente número 1.503/86 | 636 |
| Audiencia Territorial de Burgos.— Expedientes números: 489/89; 473/89 | 636 |

II ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

DIRECCION PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de ambito de empresa de la "Guardería Infantil S.A.R. el Infante Don Felipe"

CAPITULO I

Ambitos

Art. 1º. Ambito funcional.- Quedará afectada por este Convenio la Guardería Infantil "S.A.R. el Infante Don Felipe", en donde se realizan las funciones de custodia, atención y asistencia de niños de cero a seis años.

En la Guardería se desarrolla una actividad eminentemente asistencial.

Art. 2º. Ambito personal.- Este Convenio afecta a todo el personal que en régimen de Contrato de Trabajo preste sus servicios en la Guardería reseñada en el artículo anterior.

Art. 3º. Ambito temporal.- El ámbito temporal del presente Convenio será desde el día 1 de Enero de 1.989 hasta el 31 de Diciembre de 1.989.

Los efectos referidos a la jornada laboral entrarán en vigor a la firma del Convenio. Los efectos económicos se aplicarán con efecto 1 de Enero de 1.989.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Art. 4º. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio, siendo sus resoluciones vinculantes, sin entrar en las competencias asignadas a la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo de Ambito Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, publicado en el B.O.E. de 6 de Marzo de 1.989, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de Febrero de 1.989.

Esta Comisión Paritaria estará integrada por 4 miembros, en igual número por parte empresarial que por la de los trabajadores.

Se reunirá cuando lo solicite una de las partes. La convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 5º. La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la Dirección del Centro, y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que, conforme a su contrato laboral, le señale la Dirección de la Guardería.

CAPITULO IV

Clasificación del personal

Art. 6º. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, de conformidad con el Contrato de Trabajo, se clasificará en Director, Maestra, Educador infantil, Técnico especialista, Asistente Infantil (antigua Cuidadora), Personal de servicios generales (Cocinera) y Personal auxiliar (Ayudante de cocina y varios).

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no limitativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las siguientes:

Director: Es el encargado de dirigir las actividades del Centro.

Maestra: Es quien poseyendo la titulación adecuada, complementa en el aspecto educativo el resto de las actividades de la guardería.

Educador infantil: Es quien, poseyendo la titulación académica requerida, desempeña su función educativa en la formación integral de los niños, y cuida del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los mismos.

Técnico especialista: Es el trabajador que reuniendo la titulación mínima de Técnico especialista en Jardín de Infancia, está al cuidado del orden, desarrollo, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños.

Asistente infantil (antigua Cuidadora): Es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

Personal de servicios generales (Cocinera): Son las personas a las que se les encomienda funciones u oficios especiales.

Personal auxiliar (Ayudante de cocina y varios): Es aquella persona que sin una cualificación específica, ejerce las labores que se le encomienda.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Art. 7º. El número de horas de trabajo a la semana, para cada una de las categorías afectadas por este Convenio, son:

Maestra: Treinta y dos horas semanales
Educador infantil: Treinta y nueve horas semanales
Resto del personal: Cuarenta horas semanales

Durante los meses de Julio y Agosto se establece la jornada continuada diaria de siete horas y treinta minutos.

Art. 8º. Tendrán las consideraciones de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro y la libre aceptación del trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

Art. 9º. Las horas de trabajo semanales se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del Centro, con la participación en la distribución del Delegado de Personal, sin que la jornada diaria pueda exceder de nueve horas diarias de trabajo.

Art. 10º. Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

CAPITULO VI

Clasificación del personal por razón de su permanencia

Art. 11º. El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las establecidas por la Ley e indicadas en los artículos siguientes.

Art. 12º. El personal admitido en el Centro sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Art. 13º. El personal interino es el contratado para sustituir al personal fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiéndose especificar en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Art. 14º. El personal eventual es el que se contrata por el Centro para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

Art. 15º. Personal contratado a tiempo determinado es el contratado para un período de tiempo prefijado, a tenor de la legislación vigente.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

CAPITULO VII

Contratación, periodo de prueba, vacantes y ceses del personal

Art. 16º. El contrato deberá formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes los Organismos competentes. A solicitud del trabajador, su ejemplar deberá llevar el enterado del Delegado de Personal.

Art. 17º. Periodo de prueba. Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

| | |
|---|-------------|
| Director | Seis meses |
| Maestra | Dos meses |
| Educador infantil | Dos meses |
| Técnico especialista | Un mes |
| Asistente infantil (antigua Cuidadora) | Un mes |
| Personal de servicios generales (Cocinera) | Quince días |
| Personal auxiliar (Ayudante de cocina y varios) | Quince días |

Terminado el periodo de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose a todos los efectos dicho periodo.

Art. 18º. Cese voluntario:

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Director del mismo, por escrito, con un plazo de preaviso de quince días.

b) El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, y siempre con preaviso al Director del Centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

c) Si el Centro recibe el preaviso, en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

CAPITULO VIII

Vacaciones

Art. 19º. Todo el personal tendrá derecho cada año a:

- Un mes, preferentemente en Julio y Agosto. La Dirección del Centro, atendiendo a las especiales características y necesidades del mismo, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro, confeccionando un cuadro de vacaciones al efecto, con preferencia dentro de la categoría a favor de quien tenga mayor antigüedad en la Guardería.

Al personal que lleve al servicio de la Guardería menos de un año le serán concedidas en el mes de Diciembre y en proporción al total de días trabajados en el año.

El personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado en el mismo.

- Tres días laborables en Navidad y cierre los días de Nochebuena y Nochevieja. Se podrán establecer turnos de entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro, adaptando los horarios de trabajo a las necesidades que se produzcan.

- Dos días laborables en Semana Santa, más el Sábado Santo. En las mismas condiciones del párrafo anterior.

- Además, todos los trabajadores tendrán derecho a tres días laborables no acumulables a ninguno de los otros periodos vacacionales.

Igualmente, para los días señalados en los párrafos anteriores de Navidad y Semana Santa, la Dirección confeccionará un cuadro para disfrute de los mismos a fin de que durante la ausencia del personal vacante, los servicios queden debidamente atendidos, considerando el criterio del Delegado de Personal, y para los otros tres días también serán tenidas en cuenta las necesidades del servicio, a juicio de la Dirección. No podrán ser acumulados a vacaciones.

CAPITULO IX

Enfermedades, permisos

Art. 20º. Los trabajadores en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, a partir del sexto día y por un máximo de 3 meses al año, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. En caso de accidente laboral, excluido el producido "in itinere", el complemento mencionado se aplicará desde el primer día.

Art. 21º. El trabajador, previo aviso escrito y justificado, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de treinta días.

b) Hasta tres días en los casos de nacimiento de un hijo, de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo un día menos si coinciden con fin de semana. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

Un día por boda de un hijo o hermano.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables, en un periodo de tres meses, podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro.

e) Sin perjuicio de lo señalado en el segundo párrafo del apartado d), se señala expresamente que el conjunto de los apartados b), c) y d) no podrá exceder de diez días al año.

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

Art. 22º. Todo el personal podrá solicitar una vez al año dos semanas o un mes de permiso sin sueldo, dentro siempre del mes natural, no computables a efectos de antigüedad, causando baja en la Seguridad Social, que deberá serle concedido si se solicita con un preaviso de seis días. No podrá ser acumulado a sus vacaciones.

Art. 23º. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 24º. 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPITULO X

Cursos de Actualización y Perfeccionamiento

Art. 25º. Cuando el Centro organice cursos de perfeccionamiento y voluntariamente los realicen los trabajadores, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia correrán a cargo del Centro.

Art. 26º. Para realizar exámenes oficiales el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar, tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

Cuando el trabajador asista en su tiempo libre a cursos de perfeccionamiento directamente relacionados con su trabajo, bien a iniciativa suya o del Centro, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia, debidamente justificados, correrán a cargo del Centro.

CAPITULO XI

Excedencias

Art. 27º. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa en los términos previstos en los siguientes artículos.

En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Art. 28º. Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- Por la prestación del servicio militar o sustitutivo, durante el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste.
- Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector afectado por el presente Convenio.
- Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, la excedencia no será superior a doce meses.
- El descanso de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional a través de estudios, cursos, seminarios o similares, organizados por instituciones públicas o privadas y con una duración suficientemente extensa como para justificar la excedencia.

El trabajador podrá solicitar esta excedencia después de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro.

Art. 29º. El trabajador que disfrute de la excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse al Centro.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para incorporarse al Centro y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Art. 30º. La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador, previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que lleve, al menos, un año de antigüedad en el Centro y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer día del mes siguiente a su concesión, salvo mutuo acuerdo de las partes.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco.

Art. 31º. El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el Centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral.

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria deberá solicitar su reingreso en el Centro con una antelación mínima de treinta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia voluntaria. Caso de no realizar su solicitud en tiempo y forma especificado, el trabajador causará baja voluntaria en este Centro.

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

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

CAPITULO XII

Jubilaciones

Art. 32º. El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación podrán continuar en el Centro hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en los que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile no esté catalogado por el Centro a extinguir o amortizar. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio o disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro.

También se establece la fórmula de contrato de relevo, a tenor de la legislación vigente.

CAPITULO XIII

Retribuciones

Art. 33º. Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo, como Anexo I.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores.

Art. 34º. Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla, en cuanto subsista tal situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante el año u ocho durante dos, el trabajador podrá elegir estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice:

Art. 35º. Si por necesidades imprevisibles del Centro, éste precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Art. 36º. El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario mensual.

Art. 37º. Las tablas que figuran en el Anexo I de este Convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se estipulan en el artículo 7º.

Art. 38º. Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las tablas salariales, no pudiendo exceder el total por este concepto de los topes señalados en el Estatuto de los Trabajadores. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Art. 39º. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la Empresa.

Art. 40º. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario, cuya cuantía corresponderá a la del mes en que se perciban y que estará formada por el salario de Convenio y Antigüedad establecidos en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I del presente Convenio para su categoría y Jornada.

Se harán efectivas antes del 31 de marzo, 15 de julio, 30 de septiembre y 23 de diciembre.

Art. 41º. Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año, se le abonará los complementos de vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

CAPITULO XIV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 42º. El Centro y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 19), y demás disposiciones de carácter general.

Se efectuarán reconocimientos médicos en los Centros Provinciales Antituberculosos, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u otros organismos de carácter oficial o particular

- a) una vez al año a todo el personal
- b) a todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo

CAPITULO XV

Mejoras sociales

Art. 43º. El Centro proporcionará al personal que lo solicite, una vez al año, dos uniformes completos para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarlos durante la jornada laboral.

Art. 44º. Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a la estancia en el Centro de manera gratuita. Caso de producirse algún conflicto en lo previsto en este artículo, la Comisión Paritaria tomará la oportuna resolución para salvaguardar este derecho.

Art. 45º. Con independencia de la jornada laboral, el personal a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los niños durante la comida y períodos de esparcimiento motivados por ella, tendrán derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

Art. 46º. El personal que atienda los servicios de cocina tendrá derecho a manutención en el Centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el Centro.

Para este personal, salvo expreso acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de una hora de descanso para la comida.

Art. 47º. El Centro deberá contratar póliza de seguros que garantice la cobertura de accidentes y responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio. Deberá estar en vigor durante el período correspondiente, pudiendo prorrogarse o modificarse a petición de las organizaciones firmantes.

En extracto, las garantías de la póliza serán las siguientes:

1. Responsabilidad civil:

La responsabilidad que conforme a derecho pueda incumbir al Centro asegurado por los daños y perjuicios causados a terceros, que le sea imputable por la explotación y actividad del Centro adscrito por una suma mínima de 5.000.000 por siniestro.

Con carácter enunciativo y no limitativo, la cobertura deberá incluir la responsabilidad derivada de:

Actos, omisiones y negligencias propias del Centro asegurado y de las personas de quienes deba responder.

La propiedad, el arrendamiento o usufructo de locales, edificios y terrenos utilizados para la explotación de la actividad o para domicilio social.

Los actos organizados, patrocinados o realizados por el Centro, siempre que éstos formen parte del marco normal de sus actividades.

La utilización de instalaciones y aparatos propios de la actividad.

La utilización de instalaciones deportivas y material de carácter demostrativo, siempre que las mismas representen sólo actividades complementarias o afines con la principal.

La omisión y/o negligencia en la vigilancia y/o tutela de los niños adscritos bajo la custodia y responsabilidad del Centro asegurado.

La derivada de la actividad de los Educadores a título personal, siempre que se deba a actuaciones profesionales dependientes del Centro.

La derivada de los niños adscritos, siempre que se originen en el recinto del Centro asegurado o en otros lugares con ocasión de excursiones, visitas u otros actos organizados y realizados por personal tutor del Centro.

La intoxicación de los niños adscritos por alimentos y/o bebidas ingeridas que hayan sido suministradas en el Centro asegurado, con exclusión de la responsabilidad que pudiera incumbir a los fabricantes.

La responsabilidad personal de los niños adscritos por daños causados a sus propios compañeros, siempre que los mismos se produzcan en el Centro asegurado o encontrándose bajo la custodia de los Educadores o Tutores.

La responsabilidad patronal del Centro asegurado, frente al personal del mismo, por accidentes del trabajo.

2. De accidentes del personal:

El Seguro deberá indemnizar las consecuencias del "fallecimiento, gran invalidez, incapacidad absoluta e invalidez permanente total y parcial" de los accidentes laborales que pudiera sufrir el personal del Centro asegurado, de acuerdo con la definición de accidentes laborales que recoge la vigente legislación en materia de Seguridad Social, a excepción de las enfermedades profesionales, con expresa inclusión de los accidentes "in itinere", cualquiera que sea el medio de transporte utilizado.

Los capitales mínimos a garantizar deben ser:

Para caso de fallecimiento: 1.500.000 pesetas.

Para gran invalidez: 3.000.000 de pesetas.

Para la incapacidad absoluta: 3.000.000 de pesetas.

Para la invalidez permanente total: 3.000.000 de pesetas.

Para la invalidez permanente parcial se indemnizará la suma que resulte de aplicar sobre el capital asegurado el porcentaje, o, en su defecto, el que resulte de la aplicación del baremo o tabla establecida en la póliza suscrita.

CAPITULO XVI

Derechos sindicales

Art. 48º. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Art. 49º. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Art. 50º. El Delegado de Personal ejercerá ante el Empresario la representación para la que fue elegido y tendrá las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Art. 51º. El Delegado de Personal tendrá todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Art. 52º. Se garantiza el derecho de los trabajadores del Centro a reunirse en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades del mismo, y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la Empresa, con antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al Centro que van a asistir a la Asamblea.

Art. 53º. A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, el Centro descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

CAPITULO XVII

Faltas

Art. 54º. Para el personal afectado por este Convenio se establecen a título enunciativo y no limitativo tres tipos de faltas: Faltas leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días laborales.
2. Una falta de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días laborales.
3. Dar por concluida la actividad laboral con anterioridad a la hora de su terminación sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días laborales.
4. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
5. No comunicar los cambios de domicilio o el número de teléfono en el plazo de un mes.
6. Negligencia en el control de asistencia, disciplina y cuidado de los niños.

B) Son faltas graves:

1. Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborales.
2. Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días laborales.
3. Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el Centro, que puedan herir la sensibilidad del niño.
4. Faltar gravemente de palabra u obra a la persona del niño, a sus familiares o Tutores y a los restantes miembros del Centro.
5. La pasividad y desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas.
6. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días laborales.

C) Son faltas muy graves:

1. Seis o más faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborales.
2. Tres o más faltas injustificadas de asistencia cometidas en un plazo de treinta días laborales.
3. El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.
4. La reiteración en los malos tratos de palabra u obra dirigidos a los niños, familiares o Tutores y a los restantes miembros del Centro.
5. La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los 180 días laborales siguientes a haberse producido la primera infracción.

Art. 55º. La infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: Las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XVIII

Sanciones

Art. 56º. Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días y despido.

Art. 57º. Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron, poniéndolo en conocimiento del Delegado de Personal.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir un delito.

Art. 58º. La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 59º. El Centro anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves y muy graves que se les impusieran pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

Art. 60º. Son infracciones laborales de los empresarios, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales, en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la Autoridad Laboral.

DISPOSICION ADICIONAL

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio.- El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de enero de 1.990 por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del día 1 de enero de cada año de prórroga.

DISPOSICION FINAL

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio, viniesen disfrutando de más vacaciones, se les respetará como derecho "ad Personam", mientras mantengan su actual relación laboral e igualmente respecto a jornada.

ANEXO I

Tablas salariales

Se establece la siguiente tabla salarial desde el día 1 de enero de 1.989 al 31 diciembre del mismo año:

| CATEGORIAS PROFESIONALES | SALARIO CONVENIO |
|---|------------------|
| Director | 110.000 |
| Maestra | 94.650 |
| Educador infantil | 85.000 |
| Técnico especialista | 80.000 |
| Asistente infantil (antigua Cuidadora) | 74.040 |
| Personal de servicios generales (Cocinera) | 74.600 |
| Personal auxiliar (Ayudante de cocina y varios) ... | 74.040 |

Los trienios serán del 5%

DIRECCION PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo del "Comercio Textil de la región de Cantabria" para el año 1989

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO TEXTIL DE LA REGION DE CANTABRIA PARA EL AÑO 1989

Artículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Comprende este Convenio a todos los establecimientos de Comercio Textil, cuyas actividades estén reguladas por el artº 3º de la Ordenanza de trabajo de Comercio (Orden de 24 de Julio de 1.971 y modificaciones de 4 de Junio de 1.975).

Se será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios de Comercio Textil, con las excepciones que marque la legislación vigente.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a toda la Región de Cantabria, regulando las condiciones mínimas de trabajo en el Ramo de Comercio Textil.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de UN AÑO, iniciando su vigencia el 1º de Enero de 1.989 y terminando el 31 de Diciembre del mismo año.

Este Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Setiembre de 1.989.

Artículo 4º.- COMPENSACION Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Las mejoras establecidas sobre este Convenio no compensarán ni absorberán a las que existan en los diferentes comercios, con carácter reglamentario, convencional o voluntario, ya que constituyen derechos adquiridos para los trabajadores.

Artículo 5º.- JORNADA DE TRABAJO

La Jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio será de: MIL OCHOCIENTAS OCHO HORAS (1.808) de trabajo efectivo anual.

Para la distribución de estas horas, la jornada semanal será de CUARENTA HORAS (40).

Se estipula el descanso semanal los Sábados por la tarde, Domingos y Festivos, excepto los cuatro últimos Sábados del mes de Diciembre que serán sustituidos por medio día de descanso en la misma semana. Los dos últimos Sábados del mes de Diciembre (días 23 y 30) serán disfrutados al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la plantilla, respectivamente, es decir, un cincuenta por ciento lo disfrutará el día 23 y el otro cincuenta por ciento el día 30, ambos del presente año 1.989.

El horario de trabajo será:

DE LUNES A VIERNES

MAÑANA: De 9,15 a 13 horas

TARDE: De 16 a 19,30 horas (excepto del 15 de Junio al 15 de Setiembre que será: De 16,30 a 20 horas).

SABADOS TODA EL AÑO

MAÑANA: De 9,45 a 13,30 horas.

TARDE: CERRADO (Excepto los cuatro últimos de Diciembre).

Artículo 6º.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 31 días naturales, de los cuales 27 serán laborales.

Se disfrutarán 15 días, como mínimo, entre el 1º de Mayo y el 30 de Setiembre, quedando los restantes a elección de la empresa. En caso de no disfrutarse los 15 días de verano de acuerdo con la empresa, se percibirá una bolsa equivalente a VEINTINUEVE MIL SEISCIENTAS SESENTA Y SIETE PESETAS (29.667).

La empresa podrá conceder la totalidad de las vacaciones en verano. En el período de las vacaciones se percibirán todos los puntos tratados en el presente Convenio, sin discriminación alguna.

Artículo 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se concederán VEINTE DIAS de permiso retribuidos con el abono del salario real, por matrimonio del trabajador, pudiéndose unir con el período de las vacaciones de acuerdo entre las partes.

TRES DIAS en caso de nacimiento de hijo.

CINCO DIAS en caso de enfermedad grave, con hospitalización o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos consanguíneos o de afinidad.

DOS DIAS en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento será de CUATRO DIAS.

UN DIA por traslado de domicilio habitual.

UN DIA en los casos de boda en parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Las trabajadoras que por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a UNA HORA de ausencia del trabajo, pudiendo dividir dicha jornada en dos fracciones. Asimismo, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en MEDIA HORA con la misma finalidad.

Quiénes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo. La disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 8º.- SALARIO BASE

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo que figuran en el Anexo 1 que se acompaña en el presente Convenio.

El aumento acordado es de un SIETE POR CIENTO (7%) sobre la tabla salarial del anterior Convenio.

Para el supuesto de que el I.P.C. superase el CINCO COMA SETENTA Y CINCO POR CIENTO (5,75%) al 31 de Diciembre de 1.989, se efectuará una revisión conforme en lo que exceda a la diferencia.

Artículo 9º.-SALARIO HORA INDIVIDUAL

Se será de resultar de aplicar la siguiente fórmula:

Salario base + antigüedad X 15
1.808

Artículo 10º.- AUMENTOS PERIODICOS 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 CINCO POR CIENTO (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 sobre la nueva categoría. La fecha inicial para el cómputo para años de servicio será la de ingreso en la empresa, más el aspirantado o aprendizaje.

Artículo 11º.- GRATIFICACION ESPECIAL POR IDIOMAS

Los trabajadores con conocimientos acreditativos de su empresa, de una o más lenguas de idiomas extranjeros, y siempre que este conocimiento le fuese requerido y pactado por su empresa, percibirá un aumento del DIEZ POR CIENTO (10%) por cada idioma.

Artículo 12º.- GRATIFICACION POR ORNAMENTACION DE ESCAPARATES

El personal que no estando clasificado como Escaparaticista, realizara no obstante, con carácter normal la función antes mencionada, tendrá derecho en concepto de gratificación especial a un Plus del DIEZ POR CIENTO (10%) de su sueldo de Convenio, más la antigüedad si la tuvierse. Los Cajeros, Cobradores, ect, en el desempeño de su función, no tendrán responsabilidad alguna, salvo negligencia demostrada.

Artículo 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recorda en cada empresa que se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, las posibilidades de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a sus asociados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas voluntariamente.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes, así como en caso de riesgo de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos improvisos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que se trata. Manteniendo siempre que no se puedan sustituir por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por Secciones. Asimismo, en función de esta información, de los criterios arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias conforme establecido en el artº 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se contabilizarán semanalmente, entregando copia-resumen al trabajador en la parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artº 2.1 del Real Decreto 1858/81, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y Comité o Delegado de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

El salario-hora que resulte de la aplicación del Artº 9 del presente Convenio, servirá de base para calcular el importe de las horas extraordinarias.

El incremento a aplicar sobre el salario-hora para el pago de las horas extraordinarias es el siguiente:

La hora normal más el CIENTO POR CIENTO (100%) en las horas extraordinarias de días laborales y la hora normal más el DOSCIENTO POR CIENTO (200%) en las horas extraordinarias de Domingos y Festivos.

Artículo 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio serán de BENEFICIOS, JULIO Y NAVIDAD, equivalentes a UNA MENSUALIDAD del salario base más antigüedad, en la hubiere, del salario pactado en este Convenio.

Se abonarán en las siguientes fechas: BENEFICIOS dentro del primer trimestre de cada año, aunque su importe estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

JULIO el día 15 del mismo mes.

NAVIDAD el día 22 de Diciembre.

El importe de las gratificaciones de Julio y Navidad estarán en proporción al tiempo trabajado durante el año computándose como tal el correspondiente a enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos y accidentes de trabajo.

El personal que llevare UN AÑO, como mínimo, prestando servicios en la empresa al tiempo de incorporarse al Servicio Militar tendrá derecho a percibir, como si estuviera presente en el trabajo, el importe de las gratificaciones de Julio y Navidad.

Artículo 15º.- ENFERMEDAD

El personal afectado por el presente Convenio percibirá el cumplimiento sobre el I.L.T., de la empresa, si a ello tuviere derecho, ha

a completar el CIEN POR CIEN (100%) del salario íntegro, y, en su caso, con los aumentos de antigüedad, incluidas pagas extraordinarias...

Artículo 16º.- REVISION MEDICA

Las empresas velarán por que sus trabajadores pasen un reconocimiento médico anual que será obligatorio para éstos...

Artículo 17º.- JUBILACION

Las partes acuerdan que los trabajadores una vez cumplida la edad de 64 años, se jubilarán con el CIEN POR CIEN (100%) de los derechos pasivos...

Artículo 18º.- PRENDAS DE TRABAJO

Todo el personal que no perciniere uniforme con aspecto de calle, percibirá la cantidad de VEINTINUEVE MIL SEISCIENTAS SESENTA Y SIETE PESETAS (29.667)...

Las cantidades económicas mencionadas serán totales al año, pudiéndose abonar optativamente en dos mitades, dentro de cada uno de los períodos también especificados...

Artículo 19º.- DELIMITACIONES DE LAS FUNCIONES DEL CONDUCTOR

Serán las establecidas en la legislación vigente.

Artículo 20º.- DIETAS Y VIAJES

Se establecen como gastos de la empresa los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de kilometraje...

Artículo 21º.- ACUMULACION DE HORAS DE LICENCIAS POR ASUNTOS SINDICALES

Podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal.

Artículo 22º.- GARANTIAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias: Recibir información que les será facilitada trimestralmente...

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 mismos documentos que don a conocer a los socios...

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

Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales...

Ejercer una labor de: a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral...

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 esta Orden en el artº 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Participar como se determina por el Convenio Colectivo en las gestiones de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de sus 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...

Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en el artículo precedente en cuanto directamente o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que debe omitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos tres y cuatro de este artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconocerá 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 párrafos 1,2,3 y 4 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa...

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera de distinto ámbito de aquellas 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 oídas 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 despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones; ni dentro del año siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta 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.

d) Expresar colegiadamente si se trata del Comité con Libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo...

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas 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:

Table with 2 columns: Number of workers and hours. Rows: Hasta 100 trabajadores... 15 horas; De 101 a 250... 20; De 251 a 500... 30; De 501 a 750... 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 proveer la asistencia de los miembros a cursos de formación...

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo para la asistencia a cursos de formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comuniquen a la empresa en la que prestan sus servicios con una antelación de no menos de 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, deberá justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical en el Sector de que se trate...

En caso de que se trate de la hora de comienzo y finalización de la gestión, las ausencias que no reúnan estos requisitos no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

Artículo 23º.- FORMACION PROFESIONAL DE LOS APRENDICES Las empresas estarán obligadas a conceder permisos a los aprendices, siempre que asistan a cursillos al efecto en un tiempo máximo de dos horas diarias.

Artículo 24º.- CONTRATACIONES Queda prohibida la contratación de funcionarios en activo o jubilados.

Artículo 25º.- AYUDA POR JUBILACION Al producirse la jubilación de un trabajador con más de 20 años de servicio en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de UNA MENSUALIDAD, incrementada con todos los aumentos inherentes a la misma...

Artículo 26º.- AYUDA POR DEFUNCION En caso de fallecimiento de un trabajador con un año, al menos, perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de DOS MENSUALIDADES, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada por todos los aumentos inherentes a la misma.

Artículo 27º.- LIQUIDACION Y 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 de su Central Sindical u Organismo Oficial competente en un plazo de 5 días.

Artículo 28º.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL Se estará a lo dispuesto en el artº 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Artículo 29º.- CURSOS DE FORMACION PROFESIONAL Las empresas concederán permisos a sus trabajadores para que asistan a un curso organizado e impartido por el INEM, de dos horas como máximo, siempre que este tiempo coincida con el horario de trabajo y tengan relación directa con la actividad...

DISPOSICION FINAL De acuerdo con lo dispuesto en los artº 83.2 y 84 del E.T., lo establecido en el artº 5º del presente Convenio, sobre horarios y descansos semanales, no podrá ser objeto de negociación o modificación en Convenios de ámbito inferior al presente.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA Si con posterioridad a la firma del presente Convenio, algunas empresas dedicadas a la misma actividad, fuesen autorizadas a realizar otro tipo de horario y de descanso laboral diferente al establecido constituyendo una competencia lesiva para la supervivencia de las empresas sujetas al mencionado Convenio...

No obstante lo expuesto, ambas partes firmantes se comprometen a esforzarse en evitar que la situación desencadenante descrita pueda llegar a producirse, utilizando cuantos medios legales sean preciso.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

En las localidades de la Región se podrán acordar por mayoría de su comercios variar al horario de entrada y salida en media hora, siempre con anuencia de la Comisión Paritaria o Mixta designada para la Interpretación, Vigilancia y Cumplimiento del presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Este Convenio será de aplicación desde el momento de su registro, sin que sea preciso el trámite de su publicación.

ATRASOS

Los atrasos resultantes de la firma del presente Convenio serán compensados antes del día 30 de Junio de 1.989.

COMISION MIXTA

Para lo no previsto en el presente Convenio y para la Interpretación, Vigilancia y Cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria - Mixta, compuesta por TRES MIEMBROS de cada una de las partes que intervinieron en su negociación y firma y que son los siguientes:

POR LA A.E.C.T.C.

ANTONIO ODRIOZOLA ARGOS
CESAR GALLO CAZORLA
FRANCISCO INDA CASUSO

POR LA U.G.T.

ALONSO GIL CALLIRGOS
MANUELA BUSTILLO VARONA
LUIS AGUERO GOMEZ

A N E X O N.º 1

TABLA DE SALARIOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 1.989

| GRUPO I | PTAS/MES |
|--|----------|
| PERSONAL TECNICO MERCANTIL NO TITULADO | |
| Jefe de Personal, Compras o Encargado General..... | 90.978.- |
| Jefe de Sucursal o Almacén..... | 82.062.- |
| Encargado de Establecimiento..... | 74.501.- |
| GRUPO II | |
| PERSONAL MERCANTIL | |
| Ayudante..... | 71.837.- |
| Corredor de Plaza..... | 70.948.- |
| Jefe de Sección o de Grupo..... | 77.593.- |
| Dependiente Mayor..... | 75.875.- |
| Dependiente..... | 68.976.- |
| Ayudante..... | 56.711.- |
| Aprendiz de 16 y 17 años..... | 35.255.- |
| GRUPO III | |
| PERSONAL TECNICO NO TITULADO Y ADMINISTRATIVO | |
| Jefe Administrativo..... | 84.760.- |
| Jefe de Sección Administrativo..... | 79.407.- |
| Contable..... | 71.837.- |
| Secretario/a..... | 69.632.- |
| Oficial Advtvo. u Oficial de máquinas..... | 68.976.- |
| Auxiliar Administrativo ó Perforista..... | 61.311.- |
| Aspirante de 16 y 17 años..... | 35.255.- |
| Cajero..... | 71.837.- |
| Auxiliar de Caja..... | 57.636.- |
| GRUPO IV | |
| PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES Y ACTIVIDADES | |
| Dibujante..... | 82.067.- |
| Jefe de Sección o de Servicios..... | 77.650.- |
| Escaparataista..... | 79.407.- |
| Cortador..... | 70.948.- |
| Ayudante de Cortador..... | 66.677.- |
| Profesional de Oficio ó Conductor..... | 62.913.- |
| Capataz..... | 65.147.- |
| Mozo Especializado..... | 61.311.- |
| Telefonista..... | 57.636.- |
| Mozo, Peón, Empaquetador, Cosedor de sacos y Medias.... | 53.649.- |
| GRUPO V | |
| PERSONAL SUBALTERNO | |
| Conserje, Cobrador, Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero, Personal de limpieza..... | 53.649.- |

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de 'Hostelería de Cantabria'

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL
El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Región de Cantabria.

ARTICULO 2.- AMBITO FUNCIONAL
El presente Convenio afecta y obliga a los empresas y establecimientos que estén o puedan estar incluidos en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería aprobada por O.M. de 28 de febrero de 1974.
Se incluye expresamente a las empresas dedicadas a la prestación de servicios de hostelería o colectividades de todo tipo.

ARTICULO 3.- AMBITO PERSONAL

Se registrarán por el presente Convenio, los trabajadores que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el artículo anterior.

Por el personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos expresamente:

- a) El personal que presta sus servicios en los coches-cama y coches restaurantes de ferrocarril.
- b) El personal que preste sus servicios en los establecimientos dependientes directamente de la Administración Militar.

ARTICULO 4.- VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor en su totalidad, el día 1 de enero de 1989.

Su duración será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 1990, prorrogándose por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

ARTICULO 5.- DENUNCIA

A los efectos oportunos, este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, un mes antes de finalizar su vigencia.

ARTICULO 6.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

A todos los efectos, se respetarán las condiciones más beneficiosas a los trabajadores que hayan venido disfrutándolas en la fecha de la firma de este Convenio.

CAPITULO II

CONTRATACION - CESE - CATEGORIAS

ARTICULO 7.- CONTRATACION

La contratación de los trabajadores se ajustará a las disposiciones legales vigentes en cada momento y a lo establecido en el presente Convenio.

A estos efectos:

A) Las empresas deberán poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores en la empresa, los modelos de contratos escritos de trabajo que se utilicen en la misma, así como notificarles los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieron sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba establecido para la actividad de que se trate, salvo que la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos. Todo ello sin perjuicio de los demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

C) Las empresas registrarán, dentro del plazo legal, en la Oficina de Empleo correspondiente, los contratos suscritos con sus trabajadores, entregando luego a estos uno de los ejemplares del contrato debidamente diligenciado por dicha Oficina.

D) Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

E) Se establece para los contratos eventuales por circunstancias de la producción (R.D. 2104/84) una duración mínima de un mes.

F) Trabajadores fijos discontinuos. Tendrán esta consideración aquellos que realicen su actividad en temporada y en empresas cuyo plantilla sea igual o superior a 100 trabajadores, y hubieron pertenecido a la misma en años anteriores. También tendrán esta consideración aquellos trabajadores que se contraten en un futuro por esas empresas para actividad de las mismas características.

ARTICULO 8.- MODELOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Sin tener carácter limitativo en cuanto a la aplicación de la normativa legal que en cada momento pueda ser procedente, se describen a continuación los diversos contratos de aplicación en este Sector.

CONTRATO DE TRABAJADOR FIJO

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios.

CONTRATO TEMPORAL COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Con esta modalidad de contratación todo empresario, cualquiera que sea el número de trabajadores fijos que tenga, puede contratar

temporalmente los trabajadores que necesite con el único requisito de que sean desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.

Duración y prórrogas

- Seis meses como mínimo y tres años como máximo.
- Si el contrato se celebra por menos de tres años puede prorrogarse, una o más veces, hasta alcanzar los tres años.
- La prórroga no puede ser inferior a seis meses.
- El contrato se prorroga tácitamente hasta los tres años si no se hubiese acordado expresamente y se continuase prestando servicios.

Extinción.

- El contrato termina por haber transcurrido el tiempo acordado, previa denuncia de cualquiera de las partes.
- A la extinción del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir una compensación económica de doce días de salario por año de servicio o parte proporcional si el periodo de tiempo fuera inferior.

CONTRATO PARA LA FORMACION

Permite contratar a trabajadores jóvenes, de más de 16 años y menos de 20, facilitándoles una formación profesional al mismo tiempo que trabajan. Si el contrato se hace por tiempo completo, las empresas de menos de 25 trabajadores quedan exoneradas del cien por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Las empresas de 25 o más trabajadores, solo tendrán que abonar el diez por ciento de la citada cuota.

Duración y prórrogas:

- Tres meses como mínimo y tres años como máximo.
- Si el contrato se celebra por menos de tres años puede prorrogarse, una o más veces, hasta alcanzar los tres años.
- La prórroga no puede ser inferior al mínimo de duración del contrato.

Otros aspectos.

- Existe la obligación de proporcionar al trabajador la formación necesaria para el puesto de trabajo objeto del contrato.
- El tiempo que se dedique a la formación no puede ser inferior a un cuarto ni superior a la mitad de la jornada pactada.
- La retribución del trabajador corresponderá únicamente a las horas efectivamente trabajadas.

CONTRATO EN PRACTICAS

Esta modalidad posibilita la contratación de trabajadores con titulación que les habilite legalmente para el ejercicio profesional con la finalidad de aplicar y perfeccionar sus conocimientos y facilitarles una experiencia profesional. El empresario que contrate en prácticas tendrá derecho a una reducción del setenta y cinco por ciento en la aportación empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, si el trabajador presta servicios en jornada completa.

Duración y prórrogas.

- Tres meses como mínimo y tres años como máximo.
- Si el contrato se celebra por menos de tres años puede prorrogarse, una o más veces, hasta alcanzar los tres años.
- La prórroga no puede ser inferior al mínimo de duración del contrato.

Otros aspectos.

- El trabajador debe haber finalizado los estudios necesarios para la titulación de que se trate dentro de los cuatro años inmediatamente anteriores a la contratación.
- El salario será, como mínimo, igual a la base mínima de cotización que corresponda a la categoría profesional del trabajador en proporción al tiempo trabajado.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Esta modalidad permite la contratación por un número de horas inferior a la jornada normal, pagando la parte proporcional al tiempo trabajado.

De esta forma se puede realizar diferentes tipos de contratos:

- Por un número de horas al día o a la semana.
- Por un número de días a la semana o al mes.

En todo caso hay que considerar que el tiempo contratado sea inferior a los dos tercios de la jornada normal en la actividad correspondiente. La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, solo ha de efectuarse en proporción a los salarios percibidos por las horas o días trabajados.

Duración y prórrogas.

- Se entiende celebrado por tiempo indefinido, salvo que se celebre al amparo de alguna de las modalidades de contratación de duración determinada (obra o servicio determinado, eventual, interino, lanzamiento de nueva actividad, temporal como medida de fomento del empleo, prácticas o para la formación)
- El régimen de las prórrogas será el que corresponda al tipo de contrato que se celebre.

Extinción.

- Si el contrato es por tiempo indefinido puede terminar por las causas generales de extinción.
- Si el contrato es de duración determinado sigue el régimen de la modalidad correspondiente.

Forma y procedimiento.

- El contrato debe formalizarse por escrito en el modelo oficial que facilitan las Oficinas de Empleo.
- Se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente y uno de los ejemplares se acompañará a la solicitud de alta en la Seguridad Social.

Es imprescindible cumplir los requisitos formales para tener derecho a cotizar a la Seguridad Social por los salarios efectivamente percibidos por el trabajador.

En otro caso, la base de cotización a la Seguridad Social será, como mínimo, el salario mínimo interprofesional vigente.

Otros aspectos.

- La antigüedad del trabajador en la empresa se determinará computando el tiempo trabajado desde su ingreso como si se tratara de un trabajador con jornada completa.

CONTRATO DE RELEVO

Es el celebrado a tiempo parcial con un trabajador desempleado para sustituir a otro trabajador de la empresa que se jubila parcialmente y deja vacante la mitad de su jornada. Pueden jubilarse parcialmente aquellos trabajadores que reuniendo todos los requisitos necesarios para ello les faltan como máximo tres años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.

Duración.

- El tiempo que le falte al trabajador prejubilado para cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Extinción

- El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad ordinaria de jubilación.
- Si al finalizar el contrato el empresario opta por su conversión en un contrato a jornada completa y por tiempo indefinido, tendrá derecho a una reducción en la cuota patronal a la Seguridad Social del cincuenta por ciento, durante un periodo de tiempo igual al de vigencia del contrato de relevo.

CONTRATO DE DURACION DETERMINADA

a) Contrato para el lanzamiento de nueva actividad.

Podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada las empresas de nuevo establecimiento o aquellas ya existentes que amplíen sus actividades como consecuencia del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio, o de la apertura de un nuevo centro de trabajo. El periodo de lanzamiento no podrá exceder de tres años.

Regulación.

- Estatuto de los Trabajadores, artículo 15.1.b.
- Real Decreto 2104/84, de 21 de Noviembre (B.O.E. 23-12-84)

Duración y prórrogas.

- Seis meses como mínimo y tres años como máximo, dentro del periodo de lanzamiento.
- Si el contrato se celebra por menos de tres años puede prorrogarse, una o más veces, hasta alcanzar dicho límite.
- La prórroga no puede ser inferior a seis meses.
- El contrato se prorroga tácitamente hasta los tres años si no se hubiera acordado expresamente y se continuasen prestando servicios.

b) Contratos para obra o servicio determinado.

Tiene por objeto la realización de obras o servicios determinados cuyo duración exacta no se conozca de antemano.

Duración.

- El tiempo que sea necesario para realizar la obra o servicio de que se trate.

• No es prorrogable.

Extinción.

- Cuando finaliza la obra o servicio, previa denuncia de cualquiera de las partes.
- Si la duración fuese superior a un año la denuncia debe hacerse con una antelación de 15 días.
- Si terminada la obra o servicio el trabajador continuara trabajando, el contrato se transformará en por tiempo indefinido.

Forma y procedimiento.

- Si la duración prevista fuese superior a cuatro semanas, el contrato tiene que formalizarse por escrito y registrarse en la Oficina de Empleo.

Otros aspectos.

• El incumplimiento por el empresario del plazo del preaviso le obligará al abono de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

• No existe indemnización por finalización del contrato salvo norma o pacto, individual o colectivo, que lo establezca.

c) Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Esta modalidad contractual está prevista para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Duración y prórroga.

• La duración máxima de estos contratos es de seis meses dentro de un período de doce.

• Podrán acordarse prórrogas si el contrato se celebró por tiempo inferior al máximo establecido hasta alcanzar dicho límite máximo.

• La duración mínima será de un mes.

Extinción.

• Por transcurso del tiempo pactado previa denuncia de hecho por cualquiera de las partes.

d) Contratos de interinidad.

Los contratos de interinidad son los que se concluyen para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Duración.

• El tiempo durante el que subsista el derecho del trabajador a que se le reserve el puesto de trabajo.

Extinción.

• Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes, sin necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario.

CONTRATO PARA TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS DE CARÁCTER DISCONTINUO.

Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica tales como los de temporada o campaña, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables.

Duración.

• Por tiempo indefinido.

Extinción.

• Por las causas generales de extinción del contrato.

Forma y procedimiento.

• El contrato debe formalizarse por escrito y registrarse en la Oficina de Empleo correspondiente.

• Debe indicarse la naturaleza del contrato, especificando la actividad empresarial cíclica o intermitente a cuya realización vaya dirigida.

Otros aspectos.

• La ejecución del contrato se interrumpe a la conclusión de cada período de actividad, sin perjuicio de su reanudación al inicio del siguiente.

• Los trabajadores deben ser llamados cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fueron contratados.

• El llamamiento debe realizarse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar por despido ante la jurisdicción competente.

• Las empresas obligadas por lo dispuesto en el art. 7, F) del presente Convenio a la contratación de trabajadores fijos discontinuos, estarán obligadas a notificar a los representantes de los trabajadores con 30 días de antelación, de cuales serán los períodos de alta producción por actividad cíclica y estacional de la empresa, así como la de entregarles una relación nominal de trabajadores, por riguroso orden de antigüedad, que deben ser llamados.

ARTÍCULO 9.- CESE

Todo trabajador para el asesoramiento oportuno, tendrá derecho a recibir copia de su nómina de liquidación y finiquito antes de proceder a su firma.

Todo trabajador está obligado a avisar al empresario con 15 días de antelación al cese voluntario en el trabajo, si llevase en la empresa más de seis meses, o bien con 5 días de antelación, si llevase en la empresa seis meses o menos, pudiendo el empresario descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados. El empresario estará obligado a acusar recibo del preaviso por escrito.

Asimismo, el empresario estará obligado a preavisar con 15 días de antelación, si el contrato temporal de duración superior a seis meses quedase rescindido, y con 5 días si la duración del contrato

fuese de seis meses o inferior.

Si el empresario no preavisa al trabajador con el tiempo señalado, estará obligado a abonar al trabajador un día de salario por cada uno de menos, con el tope de 15 días.

ARTÍCULO 10.- CONTRATADOS POR HORAS

Aquellos trabajadores que fueran contratados por horas de trabajo, percibirán sus salarios en forma proporcional al número de horas trabajadas y con arreglo a los que figuran en el cuadro de retribuciones de este Convenio para su categoría o actividad profesional.

ARTÍCULO 11.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores que hayan de prestar servicios en las empresas serán sometidos a una prueba de calificación profesional, al objeto de ocupar los plazas de acuerdo con sus aptitudes y capacidad que corresponda.

Los trabajadores, a efectos de retribución, se clasifican de conformidad con el anexo I.

CAPÍTULO III

JORNADA-DESCANSOS-VACACIONES-PERMISSOS-EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 12.- JORNADA DE TRABAJO

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo al año, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal, la permanencia en el puesto de trabajo.

Los trabajadores que realicen su jornada de forma continuada tendrán un descanso mínimo de diez minutos diarios, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Como aplicación de las condiciones más beneficiosas, en las empresas en que se disfrute de un descanso superior, considerado como tiempo efectivo, se continuará con aquel.

La duración de la jornada anual queda establecida en 1802 horas de trabajo efectivo.

En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

El calendario laboral de la empresa deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, y en su defecto, con el de los mismos trabajadores.

ARTÍCULO 13.- DESCANSOS SEMANALES

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 35 o más trabajadores, el descanso semanal será de dos días consecutivos.

La determinación del número de trabajadores prevista en el párrafo anterior, vendrá dada por la plantilla media anual, computada de 1 de enero a 31 de diciembre del año precedente.

ARTÍCULO 14.- VACACIONES

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 30 días naturales, abonándose a razón de salario real. Las empresas fijarán de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en su ausencia, con ellos mismos, el calendario anual de vacaciones.

El trabajador conocerá las fechas en que le corresponden con un mínimo de dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

En el caso de que el inicio del período vacacional coincida con el descanso semanal, las vacaciones se iniciarán (en todo caso) una vez finalizado dicho descanso semanal.

ARTÍCULO 15.- FESTIVIDAD DE SANTA MARTA

El día de Santa Marta se considerará festivo a todos los efectos.

Este día festivo no podrá acumularse para su disfrute al resto de los festivos del año.

ARTÍCULO 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las empresas y establecimientos sujetos a este Convenio, concederán las licencias retribuidas que soliciten los trabajadores, por causas y plazos que a continuación se señalan:

1º.- Por matrimonio, 15 días naturales.

2º.- Por alumbramiento de esposa, 4 días naturales.

3º.- Por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos:

a) 3 días naturales si el sepelio tiene lugar dentro de la provincia.

b) 4 días naturales si es en las provincias limítrofes.

c) 5 días naturales, si es en el resto de España.

- 4º.- Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos políticos, abuelos o nietos:
- 2 días naturales si el sepelio es dentro de la provincia.
 - 3 días naturales si es en las provincias limítrofes.
 - 4 días naturales si es en el resto de España.
- 5º.- Por matrimonio de un hijo del trabajador
- 2 días naturales si la boda tiene lugar dentro de la provincia.
 - 3 días naturales si es en las provincias limítrofes.
 - 4 días naturales si es en el resto de España.
- 6º.- Por matrimonio de un hermano del trabajador:
- 1 día natural si la boda es dentro de la provincia.
 - 2 días naturales si es en las provincias limítrofes.
 - 3 días naturales si es en el resto de España.
- 7º.- Un día por traslado de domicilio habitual.
- 8º.- Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, 3 días naturales.
- 9º.- Por enfermedad grave de hermanos, nietos o abuelos, 2 días naturales.
- 10º.- Por concurrencia o exámenes, el tiempo indispensable para ellos, cuando los trabajadores cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

ARTICULO 17.- EXCEDENCIA

El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a la excedencia voluntaria, siendo requisito para ello que el trabajador lleve al servicio de la empresa un mínimo de un año. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, causando baja definitiva si no solicita el reintegro con una antelación no inferior a 30 días a la fecha de su vencimiento. Al término de la excedencia el trabajador ocupará la primera vacante que se produzca en el centro o centros de trabajo, caso de tener la empresa más de uno.

ARTICULO 18.- EXCEDENCIA ESPECIAL

Pasarán a esta situación los trabajadores que sean nombrados para un cargo de carácter público, político o sindical, cuyo desempeño les impida la realización de su trabajo habitual. Esta excedencia comporta la reserva de plaza para el momento en que concluya la situación que la motiva. La solicitud de reintegrarse al servicio de la empresa habrá de formularse dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el desempeño de dicho cargo, y dicho reintegro tendrá lugar en el plazo de 15 días desde el siguiente a la fecha de la petición. Las empresas en estos casos podrán contratar personal para cubrir estas ausencias.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

ARTICULO 19.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES

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

Durante el primer año, o partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

ARTICULO 20.- TRABAJO EN DIAS FESTIVOS

En el supuesto de realizar trabajos en días festivos no dominicales, la empresa abonará al trabajador el importe del día festivo con un incremento del 175 por ciento sobre el salario diario. De

no ser así, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso por cada festivo trabajado, dentro de los siete días inmediatamente anteriores o posteriores a la festividad de que se trate, y además a un incremento económico del 75 por ciento.

En los casos en que el descanso semanal del trabajador coincida con un festivo, el trabajador no sufrirá pérdida alguna de los descansos que tenga derecho a disfrutar en cómputo anual.

Podrá pactarse, entre empresa y trabajador, el acumular todos los festivos del año, excepto la festividad de Santa Marta, para disfrutarlos en un periodo único y de días continuados.

Para el supuesto anterior, y con el fin de que el trabajador no sufra una disminución de las jornadas de descanso que en cómputo anual le corresponden, disfrutarán del número de días de descanso que se establece a continuación:

a).- Para las empresas o centros de trabajo en que el descanso semanal sea de dos días:

14 días por los festivos anuales y 4 días más por descansos semanales, totalizando un periodo de descanso continuado de 18 días.

b).- Para las empresas o centros de trabajo en que el descanso semanal sea de día y medio:

14 días por los festivos anuales y 3 días más por descansos semanales, totalizando un periodo de descanso continuado de 17 días.

c).- En ambos supuestos de acumulación de festivos, los trabajadores percibirán un incremento económico del 75 por ciento por cada festivo que se acumule.

CAPITULO IV

SALARIOS Y COMPLEMENTOS

ARTICULO 21.- SALARIOS

El crecimiento salarial para 1989 será de un 7,30 por ciento, aplicado sobre las tablas salariales correspondientes a 1988, incrementadas con la revisión salarial correspondiente a 1988.

El incremento salarial para 1990 será de 6,50 por ciento, aplicado sobre las tablas salariales correspondientes a 1989, incrementadas con la revisión salarial que pueda corresponder a 1989.

ARTICULO 22.- REVISION SALARIAL

Se pacta una revisión salarial, tanto para el año 1989 como para 1990 consistente en garantizar dos puntos por encima del I.P.C. real de 1989 y 1990 respectivamente. Dicha revisión será la diferencia entre el incremento salarial del Convenio, y el resultado de incrementar dos puntos al I.P.C. resultante para cada año y se abonará con efectos al 1º de enero de 1989 y 1990 respectivamente, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año. Caso de ser operativo esta revisión salarial, el incremento resultante de su aplicación, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1990 y 1991, respectivamente.

ARTICULO 23.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se abonarán el día 15 de cada uno de los meses citados, a razón de una mensualidad por cada paga, consistente en el salario de Convenio.

ARTICULO 24.- SERVICIO MILITAR

A todo trabajador que se incorpore al servicio militar, le será reservado su puesto de trabajo, debiendo reintegrarse al mismo en el plazo máximo de un mes de finalizar dicho servicio por licenciamiento.

Asimismo, el trabajador que llevase tres años consecutivos de permanencia en la empresa en el momento de su incorporación a filas, percibirá las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad durante todo el tiempo de prestación del servicio militar.

ARTICULO 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo, con el fin de no agravar la actual situación de paro existente, se comprometen a reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, sustituyendo la realización de estas por contrataciones de trabajadores parados en función de las necesidades concretas.

Las horas extraordinarias que sea preciso realizar, y siempre contando con el carácter de voluntariedad del trabajador que deba realizarlas, se abonarán con un incremento sobre la hora ordinaria de trabajo, que, en ningún caso, será inferior al 175 por ciento.

Valor mínimo de la hora extraordinaria

| | |
|-----------|---------------|
| Grupo I | 1.140 pesetas |
| Grupo II | 1.045 pesetas |
| Grupo III | 952 pesetas |
| Grupo IV | 914 pesetas |
| Grupo V | 874 pesetas |
| Grupo VI | 640 pesetas |

ARTICULO 26.- SERVICIOS EXTRAS Y DE TEMPORADA

Los trabajadores de temporada disfrutarán de los salarios establecidos en el presente Convenio.

Los servicios extras se pagarán con arreglo a las siguientes normas:

- Se establece un baremo de comensales por categorías de establecimientos
 - Restaurantes de 5 y 4 tenedores, Hoteles de 5 y 4 estrellas y Cafeterías especiales, servirán 14 comensales.
 - Restaurantes de 3 tenedores, Hoteles de 3 estrellas y Cafeterías de primera, servirán 16 comensales.
 - En las demás categorías servirán 18 comensales.
- El abono será a razón de 4.217 pesetas por servicio contratado.
- El cocinero contratado percibirá 7.685 pts. por servicio.
- La manutención de estos trabajadores será por cuenta de la empresa, siempre que efectúen el montaje y desmontaje.

ARTICULO 27.- ANTIGÜEDAD

Los aumentos de sueldo por tiempo de servicio que se establece en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se calcularán, sin carácter acumulativo, sobre el salario de Convenio.

Estos aumentos tendrán las siguientes proporciones:

| Años de servicio | Porcentaje |
|------------------|------------|
| 3 años | 3 % |
| 6 años | 8 % |
| 9 años | 16 % |
| 14 años | 26 % |
| 19 años | 38 % |
| 24 años | 45 % |
| 30 años | 50 % |

ARTICULO 28.- ALOJAMIENTO Y MANUTENCION

Los trabajadores que se señalan en el Anexo III de la Ordenanza Laboral, tendrán derecho a percibir, con cargo a la empresa, como complemento salarial, en especie, y durante los días en que presten su servicio, la manutención y el alojamiento.

Los complementos señalados se pueden sustituir o compensar en la forma determinada en el artículo 72 de la Ordenanza Laboral.

ARTICULO 29.- RETRIBUCIONES

Los empresarios que hubieron suprimido en su día el sistema de porcentaje y hubieron venido abonando a sus trabajadores el promedio personal de aquél porcentaje más el incremento fijado en los convenios anteriores, vendrán obligados a satisfacer para el año 1989, como mínimo, el promedio del salario anual de 1988 más 6.802 pesetas.

ARTICULO 30.- ROPA DE TRABAJO

Los empresarios vendrán obligados a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o en caso contrario a su compensación en metálico.

Los empresarios y los representantes de los trabajadores fijarán los plazos mínimos de duración de los uniformes y ropa de trabajo, la cual solo podrá utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores deberán hacer un uso correcto de esta ropa y observar en todo momento una esmerada condición de higiene y de aseo personal, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral.

Se entiende por ropa de trabajo:

- Personal de Smoking
 - Smoking con pantalón
 - Camisa blanca
 - Corbata o pajarito
 - Zepotos o zopetillos
 - Choquetillo

b) Resto del personal

- Pantalón
- Camiso
- Corbata o pajarito
- Choquetillo
- Gorro

c) Personal de mantenimiento

- Buzo

d) Personal femenino

- Uniforme completo

CAPITULO V

ACCION ASISTENCIAL - SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 31.- I. L. T.

Todo trabajador que se encuentre de baja por enfermedad o accidente no laboral, cuando su función a realizar fuese desempeñada por los compañeros del mismo, siempre que aquel llevare en la empresa un mínimo de seis meses, tendrá derecho a percibir, a partir de 18 días después de la baja y durante un periodo máximo de doce meses, el complemento necesario para que computado lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por I.L.T., alcance el cien por cien del salario de convenio.

El trabajador que cause baja por hospitalización, intervención quirúrgica o accidente de trabajo (excepto el accidente de trabajo "in itinere"), percibirá con cargo a la empresa y desde el primer día de la baja, la diferencia de lo que percibe por I.L.T. de la Seguridad Social, hasta el cien por cien del salario de convenio, hasta un periodo máximo de doce meses. En el supuesto de que la empresa sustituya al trabajador con I.L.T. por un trabajador interino, aquella solo estará obligada a satisfacer a aquél el complemento a que se refiere el párrafo anterior cuando este llevase a su servicio más de cinco años, y a partir del cuarto mes de aquella situación.

ARTICULO 32.- JUBILACION

Al producirse la jubilación, jubilación anticipada o muerte del trabajador que lleve como mínimo 20 años de servicio en la empresa, percibirá de ésta, o en su caso sus herederos, el importe íntegro de tres mensualidades de salario real y una mensualidad más por cada 3 años que excedan de los 20 de referencia.

Las partes firmantes de este Convenio, conscientes del problema del desempleo, instan a empresarios y trabajadores a la celebración de acuerdos formales mediante los cuales aquellos trabajadores comprendidos entre los 60 y 64 años inclusive, reciban una cantidad indemnizatoria o estímulo económico, para el supuesto de que opten por su jubilación voluntaria.

ARTICULO 33.- JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de la jubilación, voluntaria para el trabajador y obligatoria para la empresa, a los 64 años con el 100 por cien de sus derechos pasivos en la forma articulada por el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, estableciéndose que aquellos vocantes que se produzcan como consecuencia de la misma deberán ser cubiertos necesariamente por trabajadores que sean titulares del derecho a percibir cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o jóvenes demandantes de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

ARTICULO 34.- SEGURIDAD E HIGIENE

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

ARTICULO 35.- PROTECCION A LA TRABAJADORA EMBARAZADA

En caso de embarazo de una trabajadora cuyo trabajo resulte penoso, el Comité de Empresa, o delegados de personal, y la empresa estudiarán las posibilidades de cambiarla a otro puesto más adecuado, dentro de su grupo profesional y siempre que exista.

ARTICULO 36.- MATERIDAD

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquél, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del

citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 36.- DEL COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

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 el caso de que ésta se produzca por renovación 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 art. 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, 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 delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 Delegado de personal o miembro del Comité de Empresa:
 - Hasta 100 trabajadores, 15 horas.
 - De 101 a 250 trabajadores, 25 horas
 - De 251 a 500 trabajadores, 30 horas
 - De 501 a 750 trabajadores, 35 horas
 - De 751 en adelante, 40 horas.

Dichas horas podrán acumularse mensualmente en uno o varios delegados de la misma candidatura.

ARTICULO 38.- SECCIONES SINDICALES

1.- En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

2.- Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas, se determinará según la siguiente escala:

- De 100 a 750 trabajadores 1
- De 751 a 2.000 trabajadores 2
- De 2.001 a 5.000 trabajadores 3
- De 5.001 en adelante 4

Los secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representados por un solo delegado sindical.

3.- Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen

parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellos materias en las que legalmente proceda.

2º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz, pero sin voto.

3º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

4.- En lo que respecta al derecho de crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su representación, podrá disponer de un número de horas igual a la mitad de las que le corresponden a uno de los miembros del Comité de Empresa.

La utilización de dichos horas sindicales no podrán coincidir en el mismo día en que utilizase las suyas un miembro del Comité de empresa que pertenezca al mismo departamento laboral que el Delegado sindical.

Los sindicatos correspondientes procurarán elegir a sus delegados sindicales de entre los departamentos de mayor número de trabajadores.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES ADICIONALES

ARTICULO 39.- COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y aplicación de este Convenio, que estará compuesta por miembros de cada una de las partes que hayan intervenido en la comisión deliberadora de este Convenio en proporción a su representación en el mismo:

U.G.T., CC.OO. y ASOCIACION EMPRESARIAL DE HOSTELERIA DE CANTABRIA.

El domicilio de la misma quedo fijado en Santander, calle Castelar nº 5 - 1ª Dcha.

La Comisión Paritaria se reunirá tantas veces como sea necesario, o requerimiento de cualquiera de las partes, al objeto de analizar el cumplimiento del Convenio Colectivo.

Asimismo tendrá como función estudiar los distintos clasificaciones profesionales y en general la problemática general del sector.

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

COMPONENTES DE LA COMISION PARITARIA

- Por U.G.T.
- Por CC.OO.
- Por A.EMPRESARIAL HOSTELERIA

ANEXO I

CLASIFICACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

GRUPO I

- Jefe Administrativo
- Jefe de Cocina
- Jefe de Comedor
- Jefe de Recepción

- 2º Jefe de Cocina
- 2º Jefe de Comedor
- 2º Jefe de Sala

GRUPO II

- Cajero
- Cocinero único
- Encargado de lencería
- Encargado
- Gobernanta
- Jefe de Sala
- Oficial Administ.
- Of. Servicios Auxiliares
- Primer Conserje de día
- Recepcionista
- Repostero

GRUPO III

- Aux. Administrativo
- Cajero de Comedor
- Cocinero
- Conseje de día
- Conserje de noche
- Encargado economato y bodega
- Facturista
- Mecánico calefactor
- 2º Encargado
- Subgobernanta
- Telefonista

GRUPO IV
 Almacenero - Bodeguero
 Ayudante conserje de día
 Cafetero
 Camarero
 Camarero de pisos
 Cobrador
 Conductor
 Dependiente
 Oficial repostero
 Portero de accesos
 Portero recibidor
 Portero de servicios
 Sereno
 Toquillero
 Vigilante día y noche

GRUPO V
 Ascensorista
 Ayudante
 Camarero de pisos
 Costurero - Zurcidora
 Lencero - Lavandera
 Mozo de Almacen
 Mozo de equipajes
 Ordenanza
 Planchador
 Limpiador - Limpiadora

GRUPO VI
 Aprendices 1º y 2º año
 Pinches 16 y 17 años
 Botones

TABLAS SALARIALES PARA 1.989

| GRUPO | SALARIO MES | SALARIO AÑO |
|-------|-------------|-------------|
| I | 81.249 | 1.179.486 |
| II | 77.288 | 1.082.032 |
| III | 70.400 | 985.600 |
| IV | 67.575 | 946.050 |
| V | 64.612 | 901.560 |
| VI | 47.291 | 662.071 |

DIRECCION PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de "Teka Industrial"

CAPITULO PRIMERO

AMBITO DE APLICACION

Artículo Primero.- Ambito Funcional

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa **Teka Industrial**, S.A. y su personal.

Artículo 2º.- Ambito Territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Santander.

Artículo 3º.- Ambito Personal

Quedan sometidos a las disposiciones del Presente Convenio todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que sea su categoría y la función que realicen, con la sola excepción de los altos cargos excluidos de relación laboral.

Artículo 4º.- Ambito Temporal

La duración del presente Convenio será de tres años a partir del 1º de Enero de 1989, cualquiera que sea la fecha de su tramitación reglamentaria.

Artículo 5º.- Denuncia

Este Convenio se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma, a efectos legales, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar conversaciones en un plazo no superior a 15 días.

Artículo 6º.- Compensación y Absorción

Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este Convenio.

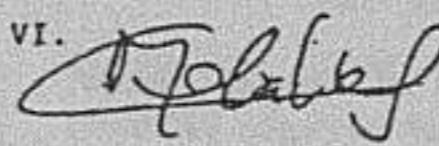
Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "AD PERSONAM".

CAPITULO SEGUNDO

JORNADAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 7º.- Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo del personal afectado por el presente Convenio que realice jornada partida, será de 1.818 horas durante el año 1989, 1.810 horas durante el año 1990, y 1.802 horas durante el año 1991, todas ellas de trabajo efectivo. La jornada laboral anual del personal que realice su trabajo a turnos continuos será de 1.776 horas en 1989, 1.763 horas en 1990, y 1.750 horas en 1991. Este personal disfrutará de un descanso de 15 minutos dentro de la jornada diaria, que ya han sido deducidos al establecer la jornada anual de trabajo proporcionalmente cada año, por lo que las horas indicadas lo serán de trabajo real, con independencia del tiempo de descanso por bocadillo. Al final del presente Convenio las horas de presencia de este personal serán de 1808 y el tiempo de descanso de 15 minutos tendrá la consideración de trabajo efectivo. La distribución de la jornada anual queda especificada en el Anexo VI.



Artículo 8º.- Horario de Trabajo

El horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza del servicio, se desarrollará de la forma siguiente:

1) Personal obrero, técnico y administrativo de fábrica, en jornada discontinua:

Lunes a viernes : de 8 a 12'30 h. y de 14'30 h. a 18'30 h., durante todo el año excepto :
 - de 19 de Junio al 14 de Septiembre, en cuyo período el horario será, también de lunes a viernes, de 7 h. a 14,00 h., con descanso de 15 minutos dentro de esta jornada, y por consiguiente, 6,75 horas diarias de trabajo efectivo.

Los días 23 de Marzo y 22 de Diciembre se trabajarán 5,75 horas de trabajo efectivo.

2) Personal obrero, técnico y administrativo de fábrica en turnos continuos:

Lunes a viernes : de 6 a 14 h.; de 14 a 22 h.; y de 22 a 6 h. Las horas que restan para completar la jornada anual se trabajarán en días a determinar.

3) Personal de oficinas centrales:

Lunes a viernes : de 8 a 13 h y de 15 a 18,30 h. durante todo el año, excepto del 15 de Junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive, en que el horario será de lunes a viernes de 8 a 14,30 h.

Artículo 9º.- Vacaciones

Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de unas vacaciones anuales retribuidas, del 31 de Julio al 27 de Agosto de 1989, ambos inclusive, más los días 26 y 27 de Diciembre para el personal de fábrica y 13 de Octubre y 7 de Diciembre para el personal de oficinas centrales.

El personal que, por necesidades de la Empresa, disfrute de vacaciones fuera del período general establecido, deberá conocer la fecha de éstas con dos meses de antelación, y disfrutará las vacaciones, preferentemente, y salvo fuerza mayor, entre los días 15 de Junio al 15 de Septiembre.

La retribución de los días de vacaciones se abonará con arreglo a la media obtenida en los tres últimos meses trabajados, y a efectos de ponderar el importe por el concepto de actividad, se obtendrá el valor de 165 horas, media anual, con el rendimiento medio de los tres últimos meses. El personal que hubiera estado de baja por accidente o enfermedad durante dicho período, devengará los mismos emolumentos salariales que el trabajador hubiera obtenido de haber prestado sus actividades laborales.

Quien en la fecha de las vacaciones colectivas no tenga completado el año de trabajo, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, considerando que el año se inicia a estos efectos, al 15 de Septiembre de cada año.

Artículo 10º.- Licencias Retribuidas

El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida con arreglo al salario base, antigüedad, prima media o complemento, avisando con la posible antelación, por los períodos de tiempo y los motivos que se expresan a continuación:

- a) 5 días naturales, en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- b) 3 días naturales, en caso de fallecimiento de padres, abuelos, nietos o hermanos.
- c) 2 días naturales, en caso de enfermedad grave, hospitalización grave de padres, abuelos, nietos, hijos, cónyuge o hermanos, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

- d) 2 días laborables, por alumbramiento de esposa, pudiendo ampliarse a 2 más en caso de parto con cesárea, y en ambos casos, repartirse en medios días.
- e) El día de la boda, en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- f) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas, debiendo presentar el justificante acreditativo. En los demás casos, hasta el límite de las dieciséis horas al año.
- h) Por el tiempo necesario para atender un deber inexcusable de carácter público, cuando la obligación coincida con el horario de trabajo.
- i) Un día laborable por traslado de domicilio.
- j) Por el tiempo necesario, podrán asistir al sepelio de padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cónyuge de los trabajadores de la Empresa, todos o varios miembros del Comité en representación de la plantilla. Estos miembros del Comité podrán ser sustituidos por otros compañeros de la Empresa, previo acuerdo con la Dirección, y siempre procurando que el número de personas sea el mínimo posible.

A todos los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

Para los apartados b), c), d), podrá ampliarse el tiempo cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento, con arreglo a las siguientes escalas:

- de 75 a 150 kms., un día
- de 150 a 300 kms., dos días
- de más de 300 kms., tres días

El tratamiento de los permisos por familiares se entiende tanto consanguíneos como políticos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, 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.

Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio como mínimo, y la mitad como máximo, de la duración de aquélla.

Artículo 11º.- Permisos por Estudios

Los trabajadores matriculados en cursos organizados por Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un Título Académico o Profesional, de acuerdo con la Ley General de Educación, tendrán derecho:

- a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de 10 días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales. A los mismos efectos, también podrán solicitar la división de las vacaciones anuales en períodos distintos a los previstos en el artículo 9º de este Convenio, siempre que ello sea compatible con la organización del trabajo, en el departamento en que preste sus servicios. Para tener derecho acuan to se señala en este apartado, el trabajador deberá cursar sus estudios con un aprovechamiento que suponga la aprobación, al menos, del 50% de las asignaturas que comprenda cada curso.
- b) En el caso de que asistan con regularidad a las clases correspondientes a los cursos a que se refiere el apartado anterior, tendrá asimismo derecho preferente a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares, siempre que la organización del trabajo así lo permita.

Artículo 12º.- Licencias no Retribuidas

En casos extraordinarios, debidamente justificados a juicio de la Dirección, podrán otorgarse licencias por el tiempo que se precise y convenga, sin percibir haberes.

Artículo 13º.- Excedencias

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de un año, y máximo de cinco.

La excedencia se concederá mientras no exista personal en dicha situación en proporción equivalente al 3% de la plantilla de la Empresa, y al término de la excedencia, el trabajador tendrá derecho a reintegrarse a la Empresa, siempre que solicite su reincorporación, como máximo dentro del mes anterior a dicha terminación.

CAPITULO TERCERO

Artículo 14º SALARIOS Y REVISION:

Los salarios y sueldos base de cada trabajador para el año 1.989, serán los fijados para cada categoría profesional en las tablas de retribuciones, unidas a los anexos.

REVISION 1.989 ; Y SALARIOS 1.990

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecida por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1.989 un incremento superior al 6% respecto de la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de Diciembre de 1.988, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.990. Tal incremento será con efectos al 1º de Enero de 1.989, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1.990 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 1.989.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, los salarios serán los que resulten aplicar a los vigentes durante 1.989, con la revisión a que se ha hecho referencia el párrafo anterior, si procediese, el 107 % del I.P.C. real del mencionado año de terminado por el INE.

REVISION 1.990 ; Y SALARIOS 1.991

En el caso de que el I.P.C. real determinado por el INE correspondiente al año 1.990 fuese superior al incremento establecido para este año, se efectuará una revisión a tal efecto. Tomando como base el articulado de la revisión del primer año, (1.989)

Para el tercer año, se aplicará el 107 % del I.P.C. real, determinado por el INE, correspondiente al año 1.990.

La revisión salarial de este último año de vigencia, si procediese se efectuará en las mismas condiciones de los dos años anteriores.

Artículo 15º.- Antigüedad

Los aumentos por años de servicios consistirán en el abono de quinquenios, cuyo valor para cada categoría se especifica en el anexo V, y cuyo importe se abonará en catorce pagos, es decir, los doce correspondientes a los meses naturales y las de Julio y Navidad.

Artículo 16º.- Plus de Distancia

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo, con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia, y en las condiciones señaladas en dichas normas. El precio del kilómetro, a estos efectos, se fija en 11,20 Ptas.

Artículo 17º.- Pluses por Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos

Los complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad, se abonarán exclusivamente por el ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo declarado como tal, y consistirán, durante el año 1989, en 846 Ptas. por día real de trabajo, cualquiera que fuese la categoría profesional del trabajador. El personal obrero fijo cuyo puesto de trabajo no esté considerado como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, percibirá por tal concepto 517 ptas. por día real de trabajo efectivo.

Cuando se produzcan traslados del puesto de trabajo, se percibirá el importe del plus que corresponda al puesto de destino, por el tiempo de permanencia en el mismo.

Artículo 18º.- paga de Asistencia

Mensualmente se abonará a cada trabajador la cantidad de 5.877 Ptas., promedio anual obtenido, en función de su asistencia y puntualidad al trabajo. Percibirán esta cantidad íntegramente quienes acudan puntualmente al trabajo durante los días laborables del mes. La pérdida de las primeras 1.949 Ptas. se efectuará a razón de 975 Ptas. por cada falta de asistencia o tres de puntualidad. A partir de la tercera falta de asistencia o quinta de puntualidad se aplicará la pérdida de 1.949 Ptas.; además, una penalización de 179 Ptas. por cada falta de asistencia o puntualidad.

Las penalizaciones señaladas en este artículo, en cuanto al percibo de la paga de asistencia, se entiende sin perjuicio de la posibilidad de aplicación de las sanciones que reglamentariamente procedan, por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Tendrán la consideración de faltas de asistencia, a estos efectos, todas las que se produzcan por cualquier causa, con la única excepción de las vacaciones anuales reglamentarias y los permisos retribuidos señalados en el artículo 9º, salvo el apartado g).

El personal técnico, administrativo y subalterno, percibirá el importe de una doceava parte de su mensualidad, y tendrá el mismo condicionamiento para obtenerla que el señalado para el personal obrero de este artículo.

Artículo 19º.- Actividad

Se establece un método científico de racionalización y medida

del trabajo.

En la implantación del sistema, el departamento de Métodos y Tiempos contará con la colaboración de uno o dos representantes del Comité de Empresa, quienes podrán aportar las sugerencias que crean oportunas, en beneficio de la aplicación del método de trabajo, y de la consiguiente mejora de la productividad, recibiendo, asimismo, información sobre los estudios realizados.

El primer estudio que se pone en marcha es el realizado por la Empresa Recodomest S.A., e inmediatamente se continuarán los estudios de las demás líneas y puestos de trabajo, implantándose en los nuevos, tan pronto se tengan los datos precisos para ello.

El cuadro de producción que figura en el Anexo II es solo parte de los productos fabricados y corresponde al primer estudio de la empresa anteriormente mencionada, sirviendo de módulo de referencia para los estudios posteriores, obligándose la Empresa a tener hasta un 90% de los productos en curso bajo este sistema para antes del 1 de Junio de 1989.

Las cantidades y el valor pieza reflejadas en el Anexo anteriormente citado han sido fijadas con las medidas de tiempo disponibles en el momento, y de acuerdo con el método de trabajo realizado a la toma de los tiempos. Cualquier modificación en el método o modificación técnica serán objeto de nueva medición, y de acuerdo con la misma se acomodará la cantidad y el valor. También deberán corregirse cuando exista error de medición.

Los tiempos de preparación, se abonarán al 90% de los incentivados.

Como norma general, los puestos de trabajo que no puedan ser sometidos a medición cobrarán el 100% de la media que por el concepto de incentivo alcance su sección, o la media general de fábrica si no fuera posible concretar aquélla.

En caso de discrepancia con respecto a los métodos y tiempos fijados, éstos serán sometidos al arbitraje de una Empresa especializada, elegida libremente entre las cuatro primeras de ámbito nacional reconocida por el Ministerio de Trabajo, cuya resolución será decisoria, sin perjuicio de los derechos legales que pudieran existir, tanto a la representación empresarial, como a los trabajadores. En cualquier caso, la existencia de discrepancias en este sentido, no suspenderá el sistema de control fijado, ni podrá dar lugar a disminución de la producción habitual, siempre que se vuelva a utilizar el método anteriormente utilizado, en la sección o puesto de trabajo de que se trate, teniendo esta última circunstancia, si se produjera, el carácter de disminución de rendimiento a todos los efectos legales.

En tanto no se incorporen al sistema los modelos en vía de medición, se mantendrá en vigor el sistema anterior.

Ambas partes, conscientes de la importancia que la calidad tiene actualmente en el mercado, declaran su confianza en que la aplicación de este sistema no irá en detrimento de la calidad; reiteran su decisión de tender a conseguir defectos "0", y están dispuestos a tomar las medidas precisas para ello, llegando incluso a anularse los incentivos sobre la producción mínima si la calidad conseguida no fuera técnicamente admisible.

Artículo 20º.- Horas Extraordinarias

Se podrán trabajar horas extraordinarias en la forma, número y condiciones de retribución previstas en el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21º.- Pagas Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias previstas en la vigente legislación, se abonarán los días 14 de Julio y 15 de Diciembre, respectivamente.

Cada una de estas gratificaciones tendrá un importe de 30 días de salario base más la antigüedad que corresponda de acuerdo con las tablas. Se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen, no afectando a estas gratificaciones las bajas por enfermedad o accidente.

El personal técnico y administrativo percibirá estas pagas por el importe del salario base más antigüedad y complementos.

Artículo 22º.- Premio de Sugerencias por Mejora de Métodos

Tiene el carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso de trabajo: bien de seguridad, productividad o calidad, mediante modificación, simplificación, o supresión de alguna fase o proceso.

SISTEMA: El trabajador presentará por escrito las sugerencias al Comité de Empresa, quién las hará llegar al Jefe de Fabricación.

PREMIO: Cuando la puesta en práctica de la sugerencia reporte una economía medible a juicio de la Dirección, el premio consistirá en una mensualidad de salario real.

AMBITO: Están excluidas de la aplicación del presente artículo las personas para las que el estudio de mejoras constituyan parte integrante de sus obligaciones (departamento de métodos, organización, jefes de taller, encargados, etc.).

Artículo 23º.- Capacidad Disminuida

En lo referente al personal con capacidad disminuida se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

CAPITULO CUARTO

CONTRATACION LABORAL

Artículo 24º.- Contratación de Nuevos Trabajadores

Durante el transcurso de este Convenio, y una vez ajustada la producción a las necesidades del mercado, y previos los estudios que se están realizando, se contratará como fijos a un número de trabajadores que la Dirección determine de entre los que han venido ejerciendo funciones eventuales. Se pretende tener finalizado este estudio para el último trimestre del año 1989; no obstante, cinco o seis personas de estos eventuales alcanzarán inmediatamente la condición de fijos.

Artículo 25º.- Cobertura de Vacantes

Como complemento a lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento de Régimen Interior, cuando sea preciso cubrir cualquier puesto de trabajo vacante, se comunicará en primer lugar a todo el personal de la Empresa, incluidos los trabajadores eventuales, el puesto o puestos a cubrir, pudiendo los trabajadores que lo deseen, solicitar tales puestos, que serán adjudicados a quienes demuestren reunir las mejores condiciones de idoneidad.

El trabajador al que se le adjudicare el nuevo puesto, pasará a la categoría y retribución correspondiente al mismo.

Artículo 26º.- Ascensos

Todos los ascensos a categoría se realizarán mediante concurso oposición, salvo los que correspondan a la cobertura de puestos que impliquen funciones de autoridad o mando sobre otras personas, los cuales se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

En los casos de celebración de concurso-oposición, el programa de materias sobre las que versarán las correspondientes pruebas de aptitud será elaborado por el Tribunal que se constituirá al efecto, y tendrá además, la misión de realizar y juzgar dichas pruebas.

El referido programa se dará a conocer, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de celebración de las pruebas, a través de la oportuna publicación en los tabloneros de anuncios.

El Tribunal estará integrado de la siguiente forma:

- Un Presidente, elegido conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa; en caso de desacuerdo, será designado por la Delegación Regional de Trabajo.
- Un Vocal, nombrado por la Dirección de la Empresa.
- Un Vocal, nombrado por el Comité de Empresa.

Todos los miembros del Tribunal deberán ser de la especialidad profesional del puesto o puestos a cubrir, y de categoría igual o superior a dichos puestos.

En todo caso, los Auxiliares Administrativos con más de cinco años de antigüedad en dicha categoría que no asciendan a la de Oficial Administrativo de 2º, percibirán la retribución establecida en este Convenio para dicha categoría.

Para cubrir plazas de categoría superior en el personal obrero, se podrán establecer pruebas de capacitación, de acuerdo con el mismo método señalado en el presente artículo.

CAPITULO QUINTO

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, ABSENTISMO, SERVICIOS SOCIALES, I.L.T.

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES, LEGISLACION COMPLEMENTARIA

Artículo 27º.- Ropa de Trabajo

Se dotará a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada a su actividad. Con carácter general, el personal obrero será dotado de dos buzos o monos o dos camisas y dos pantalones, un par de botas de seguridad con duración de un año, siendo indispensable la entrega de lo usado en la misma cuantía, y con identificación como ropa servida por la Empresa.

Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas, y convenientemente justificado, serán repuestas sin la periodicidad marcada en el párrafo anterior.

Será obligatorio el uso de estas prendas durante el trabajo, estando prohibido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

Artículo 28º.- Seguridad e Higiene en el Trabajo

En todo lo referente a Seguridad e Higiene serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1971 y Normas complementarias concordantes.

A estos efectos, se tendrán especialmente en cuenta los siguientes aspectos:

1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los servicios de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo.

2. En cada sección de trabajo y por cada área homogénea, se realizará por parte de los SSSH del Ministerio de Trabajo, la recogida de muestras y posterior análisis, llevándose un Registro de tales datos. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de la Dirección de la Empresa y del Comité de Seguridad e Higiene.

Todo trabajo que después de realizadas las mediciones a que se refiere el punto anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrán un carácter transitorio, debiendo realizarse, en un plazo determinado los estudios necesarios a fin de determinar la posibilidad de adoptar las medidas que permitan la desaparición o atenuación de tal carácter. La desaparición de las referidas circunstancias supondrá la cesación en el percibo de los pluses o retribuciones específicas que el trabajador viniera percibiendo en atención precisamente a dichas circunstancias.

4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando primero su generación, en segundo lugar su emisión, y tercero su transmisión, siempre que el tipo de instalaciones y la organización normal del trabajo lo permitan, independientemente de que se utilizarán los medios de protección personal reglamentariamente previstos contra tales riesgos.

5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será considerada, a efectos de este Convenio, como enfermedad profesional.

7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, supondrá el estudio inmediato de las causas de su producción, a fin de adoptar las medidas que fueran necesarias para evitar su repetición.

8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá el interesado recurrir con carácter de urgencia al Comité de Seguridad e Higiene, el cual propondrá las medidas oportunas para que el riesgo desaparezca.

9. El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto por:

- Un Presidente, de libre designación por la Empresa.
- Un Técnico de mayor grado, especialista en Seguridad del Trabajo, y el Jefe del Servicio Médico de la Empresa, en uno de los cuales, por decisión de la Dirección de la Empresa, recaerá la vicepresidencia del Comité.
- El Ayudante Técnico Sanitario de la Empresa.
- El Jefe de Mantenimiento, como Jefe de la Brigada de Seguridad.
- Tres miembros designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores con categoría profesional mínima de especialista o asimilado, y que haya seguido algún curso de Seguridad e Higiene, o posean preparación adecuada en estas materias.
- Un Secretario con voz y voto, designado por la Dirección de la Empresa entre los empleados administrativos de la misma.

10. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesario, para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, también tendrá derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de su prevención.

11. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

12. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

13. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

14. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios

de medicina, higiene y seguridad en el trabajo e la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados, y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

15. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

16. El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución de tales programas, y pudiendo, acto seguido, emitir opiniones y dictámenes acerca del mismo.

17. El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Artículo 29º.- Absentismo

Con base a un índice de absentismos del 5,04% de horas de no presencia, se establecerá un fondo distribuible en el supuesto de reducción de dicho índice.

El citado fondo se determinará aplicando al total de las retribuciones abonadas por todos los conceptos en el período de vigencia de este Convenio, un 0,40% por cada punto de reducción del índice señalado en el párrafo anterior. En el supuesto de que la reducción alcanzara fracciones, se aplicará la proporción que corresponda, de acuerdo con el criterio expuesto.

El 50% del importe total a que ascendiera el fondo, en su caso, se destinará a completar las prestaciones de la Seguridad Social a aquellos trabajadores, en situación de incapacidad laboral transitoria, que el Comité de Empresa decida a la vista de las circunstancias que concurran en cada caso, a juicio del Comité, señalando así mismo el importe del complemento. De ningún modo el importe del complemento señalado más el importe de la prestación de la Seguridad Social, podrá ser superior al 100 por 100 de la retribución del trabajador.

El restante 50% quedará a libre disposición del Comité para aplicar en los casos que estime conveniente, incluso sin considerar el límite señalado en el párrafo anterior.

La aplicación de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, no tendrá eficacia, en su caso, hasta finalizado cada uno de los años 1989, 1990 y 1991. No obstante, y a la vista de los datos que sobre este aspecto se vayan produciendo a lo largo de estos años, podrá acordarse entre la Empresa y el Comité de Empresa, destinar alguna cantidad como anticipo al referido fondo.

Artículo 30º.- Complemento por I.L.T.

La Empresa complementará las prestaciones que los trabajadores perciban en la situación de baja por Accidentes de Trabajo y Enfermedad, con el importe de un 15% sobre las mismas bases aplicadas por el Organismo que cubra las contingencias de Accidentes de Trabajo y el I.N.S.S., en su caso, siempre que el índice de absentismo por enfermedad y accidentes no supere el alcanzado en 1988.

No obstante, como esta circunstancia no se conocerá hasta finalizado el año, se abonará el complemento desde el primer día, pero dejará de hacerse cuando se rebase la cantidad de 180.000 pesetas mes, ajustándose a fin de año, si hubiera sobrante, sobre aquel personal que por la limitación citada no alcanzó el 15%.

En caso de que quedara un sobrante de dinero, una vez que todos las bajas hubieran alcanzado el 15%, se destinará a engrosar el fondo resultante en el artículo 29.

Artículo 31º.- Seguro de Vida

La Empresa contratará con la Compañía Aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente, una Póliza de Seguro Colectivo de Vida, por una cuantía por productor de 1.158.000 pesetas mínimas, para caso de muerte o invalidez permanente absoluta por causas naturales; y será de 2.315.000 pesetas cuando las contingencias sean originadas por accidente; 3.472.000 en caso de muerte por accidente de circulación. Las primas correspondientes a estas Pólizas serán totalmente a cargo de la Empresa.

Una copia del suplemento de la Póliza será expuesta en los tablones de anuncios, para conocimiento general.

Artículo 32º.- Atenciones Sociales

Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (becas, comedores, actividades culturales y deportivas, club del trabajador, etc), la Empresa destinará durante el año 1989 la cantidad de 1.400.000 pesetas. La administración de este fondo se llevará a cabo por una comisión de cuatro miembros formada por: uno en representación de la Dirección de la Empresa y tres por el Comité de Empresa.

Esta comisión podrá pedir, si lo considera necesario en alguna oportunidad, el incremento de la cifra antes señalada, por la aportación económica de los trabajadores.

Artículo 33º.- Jubilación

La edad mínima de 65 años que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebajará a la de 64 años para los trabajadores que lo deseen en las condiciones y circunstancias requeridas por el R.D. 1194/85, de 17 de Julio.

El personal que voluntariamente se jubile a los 63 años, percibirá una indemnización de 500.000 Ptas., y el que se jubile a los 62 años percibirá 1.000.000 Ptas., que se harán efectivas en el momento de dicha jubilación. Estas cantidades corresponden al primer año de convenio, incrementándose los años posteriores en el porcentaje de subida que en cada año se produzca.

Artículo 34º.- Concesiones de Prestamos para la Compra o Reparación de Viviendas y otras necesidades

Durante la vigencia de este Convenio se podrá conceder a los trabajadores préstamos para la compra o reparaciones importantes de vivienda, hasta un máximo total durante 1989 de 6.000.000 pesetas, en la siguiente forma:

- a) Préstamos primera vivienda, que podrán llegar hasta las 750.000 pts., siendo las primeras 400.000 pts. sin interés, y las siguientes 350.000 pts., al interés que en cada momento marque el Banco de España para los créditos. Este préstamo podrá tener una duración máxima de cinco años.
- b) Préstamos para otras necesidades relacionadas con la vivienda, que podrán llegar hasta un total de 500.000 pts., siendo las 250.000 primeras pesetas sin interés, y las 250.000 pts. restantes, al interés que igualmente marque el Gobierno, y una duración de cuatro años máximo.
- c) Préstamos para otros casos, hasta 250.000pts. sin interés, y una duración máxima de un año.

Los intereses revertirán en el incremento del principal.

La comisión señalada al efecto, que será la misma de Atenciones Sociales (Art. 32º), seleccionará las solicitudes y propondrá la mejor distribución de dicho fondo. La Dirección, en lo posible, atenderá el orden solicitado, fijando cuantías y condiciones.

El proponente a quien se haya otorgado un préstamo, no podrá solicitar otro, sin cancelar totalmente el anterior.

Artículo 35º.- Adquisiciones de productos de la Empresa

Todos los trabajadores de la Empresa podrán adquirir un lote de productos de su fabricación para un período de 5 años, o antes, si por razón justificada a juicio de la Dirección, como cambio de domicilio, sinistros, etc., así lo aconseja.

Se entiende por lote, una cocina, un horno, una campana, uno o dos fregaderos, tres placas solares, y uno cualquiera de los otros productos tarifados. El cargo correspondiente será la aplicación del 45% de la tarifa de precios en vigor, y se deducirá en la nómina del interesado.

Artículo 36º.- Servicios Concertados

La Empresa establecerá un concierto para el personal que desee adherirse a suministros de supermercados o hipermercados, que tuviesen la modalidad de servicios concertados para Empresas. La Empresa abonará las cuotas a los trabajadores que utilicen de forma comprobada el servicio, y establecerá un sistema de control al efecto.

Artículo 37º.- Derechos y garantías Sindicales

Por lo que se refiere a los derechos y garantías sindicales del Comité de Empresa, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 32/84 de 2 de Agosto, y demás disposiciones legales vigentes en la materia, y que en lo sucesivo se promulguen.

Artículo 38º.- Secciones Sindicales

En cuanto a la organización, funciones y derechos de las secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de Agosto y demás disposiciones legales que en el futuro se promulguen.

Artículo 39º.- Descuento en Nómina de la Cuota Sindical

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará 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 claramente la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y entregará mensualmente el importe de las mismas, al representante sindical correspondiente.

Artículo 40º.- Asambleas

La celebración de Asambleas por parte de los trabajadores se regirá por lo previsto en los Artículos 77 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

Artículo 41º.- Legislación complementaria

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de fecha 29 de Julio de 1970, y la legislación específica sobre la materia, vigente en cada momento.

A N E X O I

TABLA DE SALARIOS Y SUELDOS DEL PERSONAL

PERSONAL OBRERO

| | Pts./Día |
|------------------------------------|----------|
| Peones ordinarios | 2.852 |
| Especialistas | 2.895 |
| Mozo especialista de almacén | 2.895 |

PROFESIONALES DE OFICIO

| | Pts./Día |
|---------------------|----------|
| Oficial de 1º | 3.037 |
| Oficial de 2º | 2.994 |
| Oficial de 3º | 2.951 |

PERSONAL SUBALTERNO

| | Pts./Mes |
|---------------------|----------|
| Chófer camión | 92.667 |
| Vigilante | 91.589 |
| Ordenanza | 90.747 |
| Botones | 69.754 |
| Telefonista | 91.730 |

PERSONAL ADMINISTRATIVO

| | Pts./Mes |
|---------------------|----------|
| Jefe de 1º | 119.016 |
| Jefe de 2º | 111.281 |
| Oficial de 1º | 103.742 |
| Oficial de 2º | 98.229 |
| Auxiliar | 93.427 |

PERSONAL TECNICO

TECNICOS TITULADOS

| | Pts/mes |
|--|---------|
| Ingeniero, Arquitecto, Licenciado | 138.139 |
| Peritos y Técnicos | 133.847 |
| Ayudantes de Ingeniería y Arquitecto | 124.919 |
| Maestros Industriales | 108.631 |
| Graduados Sociales | 115.908 |
| Practicantes | 99.161 |
| Médicos | 121.120 |

TECNICOS DE TALLER

| | Pts/mes |
|-------------------------|---------|
| Jefe de Taller | 115.907 |
| Maestro de Taller | 107.623 |
| Maestro de 2º | 102.728 |
| Encargado | 101.413 |

TECNICOS DE OFICINA

| | Pts/mes |
|------------------------------|---------|
| Delineante Proyectista | 114.082 |
| Delineante de 1º | 103.106 |
| Delineante de 2º | 97.806 |
| Reproductor o Calcador | 93.638 |
| Auxiliar | 93.638 |
| Reproductor de planos | 91.447 |

PERSONAL DE OFICINAS DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO

| | Pts/mes |
|--------------------------------------|---------|
| Jefe de Sección de 1º | 112.368 |
| Jefe de Sección de 2º | 110.171 |
| Técnicos de Organización de 1º | 103.148 |
| Técnicos de Organización de 2º | 98.513 |
| Auxiliar de Organización | 95.923 |

Estos salarios y sueldos se devengarán por el cumplimiento de las piezas mínimas exigibles en el sistema implantado.

Los conceptos en los que tenga repercusión el salario base se aplicarán descontando de éste la incidencia de las 10.000 pesetas que del sistema de actividad anterior han pasado a formar parte de dicho salario base.

A N E X O I I

PIEZAS MÍNIMAS

| MODELO | POR HORA UNIDADES | VALORACION CADA PIEZA ADICIONAL PTAS. |
|--|-------------------|---------------------------------------|
| Cocina 4 G | 64 | 25 |
| Cocina 3G 1P | 43 | 37 |
| Cocina 4G 5M | 43 | 37 |
| Cocina 3G 1P 5M | 38 | 42 |
| Operación Plegar e 50 (800 x 435) | 100 | 16 |
| Operación Embutir cub. 37 x 37 | 112 | 14 |
| Operación Banco Pulir freg. 180 x 60 2C 2E | 48 | 33 |

Dado el carácter progresivo de este sistema se limita a un 60% del salario base las retribuciones por el concepto de actividad, conllevando esta situación a una revisión de los tiempos.

A N E X O I I I

Bajo el principio de primar a la mejor actividad, se establece para el personal administrativo, técnico y subalterno, excepto conductores, la escala siguiente de complementos por categorías:

| | PTS / MES |
|---|-----------|
| Ordenanza | 9.752 |
| Telefonista | 9.752 |
| Vigilante | 9.725 |
| Limpiadoras | 3.878 |
| Auxiliares Administrativos y técnicos | 9.826 |
| Oficiales, Delineantes y Técnicos de 2ª | 14.782 |
| Oficiales, Delineantes y Técnicos de 1ª | 20.730 |

Dichos importes corresponden al desarrollo de una actividad correcta, y se abonarán en unión del haber mensual, así como en las pagas extraordinarias.

Las retribuciones totales para cada uno de los trabajadores cuyas categorías no se especifican en el presente Anexo, tendrán un aumento equivalente a la subida media resultante en el presente Convenio para los de las demás categorías.

Estas cantidades se complementarán mensualmente con una prima cuyo porcentaje se establecerá entre un 80 y 100% de la base fijada por la Dirección, quién trimestralmente determinará el porcentaje para el trimestre siguiente de acuerdo con el criterio de los representantes de cada sección

A N E X O I V

TABLA DE PRIMAS A CHOFERES POR KILOMETRAJE REALIZADO
Escala para viajes de salida y retorno vacío

| Hasta | Pts/mes |
|---------------------|---------|
| Hasta 900 kms. | 2.501 |
| " 1.800 " | 4.455 |
| " 2.700 " | 6.599 |
| " 3.600 " | 8.742 |
| " 4.500 " | 10.696 |
| " 5.400 " | 12.860 |
| " 6.300 " | 14.806 |
| " 7.200 " | 18.897 |
| " 8.100 " | 25.152 |

| | |
|------------------|--------|
| " 9.000 " | 31.011 |
| " 9.900 " | 35.484 |
| " 10.800 " | 41.751 |
| " 11.700 " | 47.998 |
| " 12.600 " | 54.266 |
| " 13.500 " | 62.448 |

Aumento de viaje por retorno con materiales de producción

| Hasta | Pts/mes |
|---------------------|---------|
| Hasta 900 kms. | 1.038 |
| " 2.000 " | 2.078 |
| " 3.000 " | 3.138 |
| " 4.000 " | 4.097 |
| " 5.000 " | 6.247 |
| " 6.000 " | 8.399 |
| " 7.000 " | 10.346 |
| " 8.000 " | 14.455 |
| " 9.000 " | 18.742 |
| " 10.000 " | 22.847 |
| " 11.000 " | 29.095 |
| " 12.000 " | 35.152 |
| " 13.000 " | 41.399 |
| " 14.000 " | 51.745 |
| " 15.000 " | 62.102 |

A N E X O V

TABLA DE INCREMENTO POR AÑOS DE SERVICIO

IMPORTE ANUAL DE CADA QUINQUENIO POR CATEGORIA

PERSONAL OBRERO

| | |
|---------------------------------|--------|
| Peones ordinarios | 53.614 |
| Especialista | 54.527 |
| Mozo especialista almacén | 54.527 |

PROFESIONALES DE OFICIO

| | |
|---------------------|--------|
| Oficial de 1ª | 57.545 |
| Oficial de 2ª | 56.631 |
| Oficial de 3ª | 55.717 |

PERSONAL SUBALTERNO

| | |
|---------------------|--------|
| Chófer camión | 57.866 |
| Vigilante | 57.112 |
| Ordenanza | 56.523 |
| Botones | 41.828 |
| Telefonista | 57.211 |

PERSONAL ADMINISTRATIVO

| | |
|---------------------|--------|
| Jefe de 1ª | 76.311 |
| Jefe de 2ª | 70.897 |
| Oficial de 1ª | 65.620 |
| Oficial de 2ª | 61.760 |
| Auxiliar | 58.399 |

PERSONAL TECNICO

TECNICOS TITULADOS

| | |
|---|--------|
| Ingeniero, Arquitecto, Licenciado | 89.697 |
| Peritos y Técnicos | 86.693 |
| Ayudantes de Ingeniería y Arquitectos | 80.443 |
| Maestros Industriales | 69.042 |
| Graduados Sociales | 74.136 |
| Practicantes | 62.413 |
| Médicos | 77.784 |

TECNICOS DE TALLER

| | |
|-------------------------|--------|
| Jefe de taller | 74.135 |
| Maestro de taller | 68.336 |
| Maestro de 2ª | 64.910 |
| Encargado | 63.989 |

TECNICOS DE OFICINA

| | |
|------------------------------|--------|
| Delineante Proyectista | 72.857 |
| Delineante de 1ª | 65.174 |
| Delineante de 2ª | 61.464 |
| Reproductor o Calcador | 58.547 |
| Auxiliar | 58.547 |
| Reproductor de planos | 57.013 |

PERSONAL DE OFICINAS DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO

| | |
|--------------------------------------|--------|
| Jefe de Sección de 1ª | 71.658 |
| Jefe de Sección de 2ª | 70.120 |
| Técnicos de Organización de 1ª | 65.204 |
| Técnicos de Organización de 2ª | 61.959 |
| Auxiliar de Organización | 60.181 |

A N E X O V I

DISTRIBUCION JORNADA ANUAL

Personal obrero, técnico y administrativo de fábrica en jornada discontinua

Días de trabajo : 223

| | | |
|-----------|----|------------------------|
| Fiestas : | 14 | 6 de Enero |
| | | 24 de Marzo |
| | | 1 y 25 de Mayo |
| | | 24 y 25 de Julio |
| | | 15 y 30 de Agosto |
| | | 15 de Septiembre |
| | | 12 de Octubre |
| | | 1 de Noviembre |
| | | 6, 8 y 25 de Diciembre |

Puentes : 2 28 y 29 de Diciembre

Vacaciones : 30 días naturales

Personal obrero, técnico y administrativo de fábrica en turnos continuos

Días de trabajo : 229

| | | |
|-----------|----|------------------------|
| Fiestas : | 14 | 6 de Enero |
| | | 24 de marzo |
| | | 1 y 25 de Mayo |
| | | 24 y 25 de Julio |
| | | 15 y 30 de Agosto |
| | | 15 de Septiembre |
| | | 12 de octubre |
| | | 1 de Noviembre |
| | | 6, 8 y 25 de Diciembre |

Puentes : 2 28 y 29 de Diciembre

Vacaciones : 30 días naturales

Los días necesarios para completar la jornada anual se realizarán en sábados a determinar.

PERSONAL DE OFICINAS CENTRALES

Días de trabajo : 224

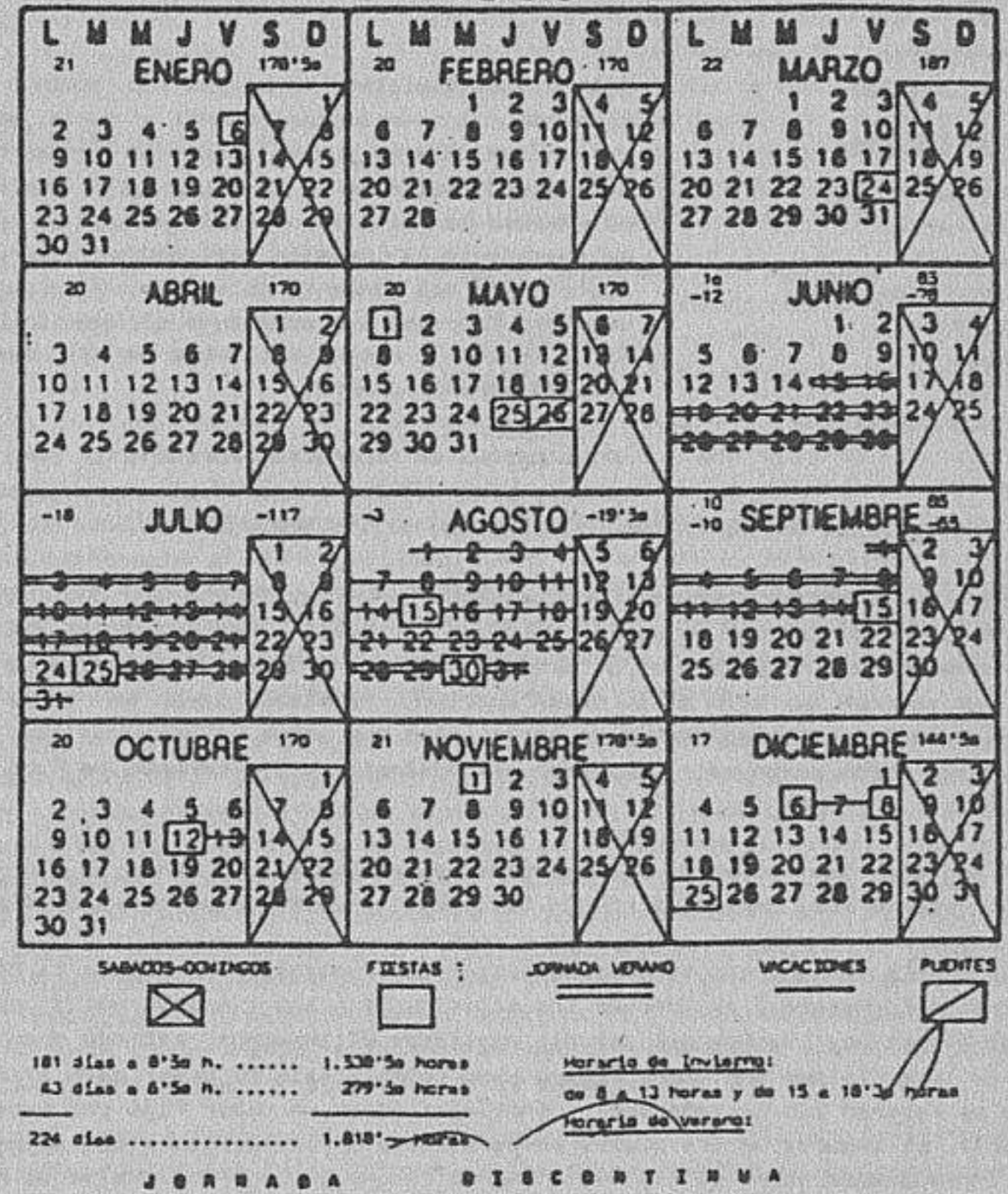
| | | |
|-----------|----|------------------------|
| Fiestas : | 14 | 6 de Enero |
| | | 24 de marzo |
| | | 1 y 25 de mayo |
| | | 24 y 25 de Julio |
| | | 15 y 30 de Agosto |
| | | 15 de Septiembre |
| | | 12 de octubre |
| | | 1 de Noviembre |
| | | 6, 8 y 25 de Diciembre |

Puentes : 1 26 de Mayo

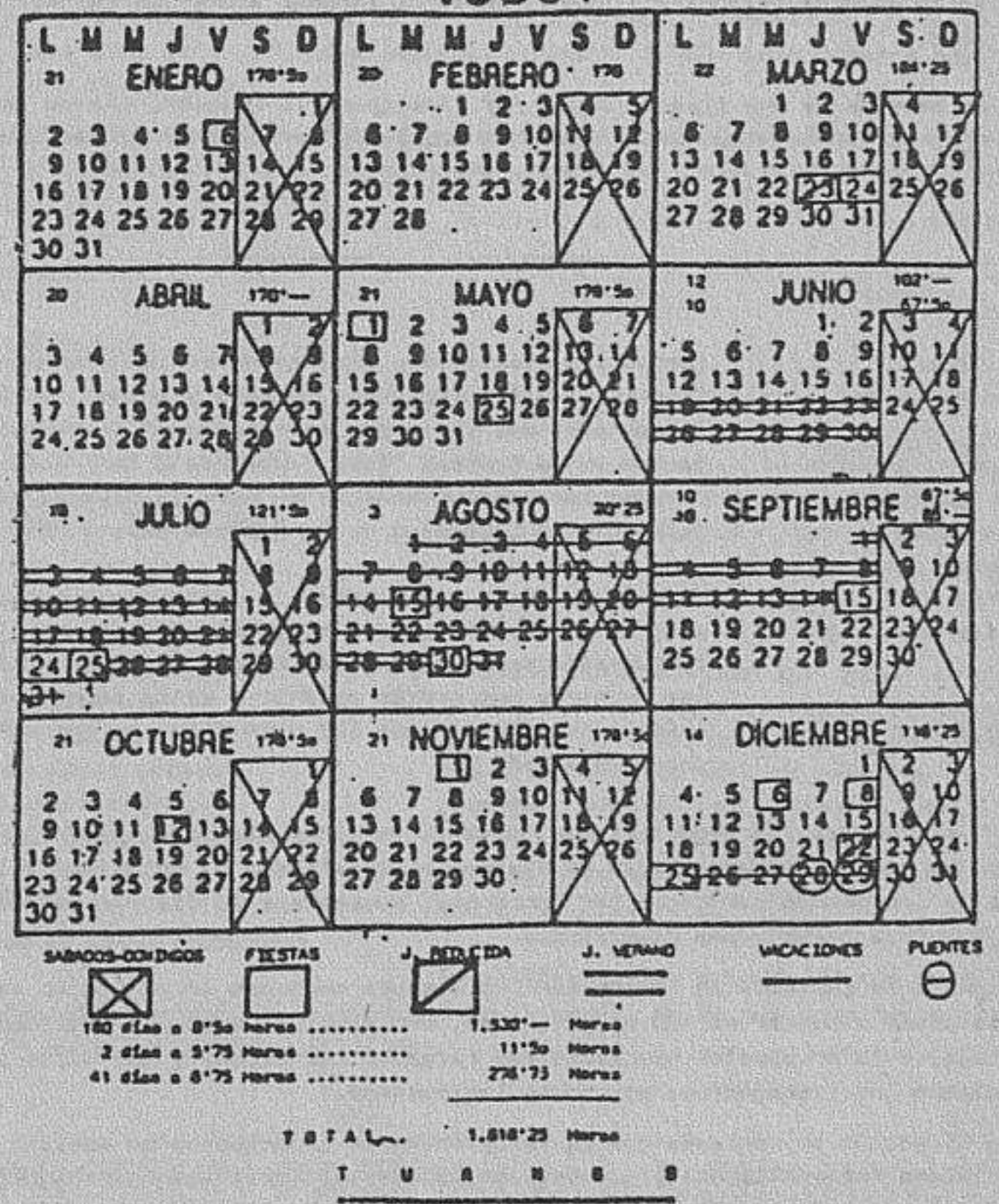
Vacaciones : 30 días

JORNADA DISCONTINUA "OFICINAS"

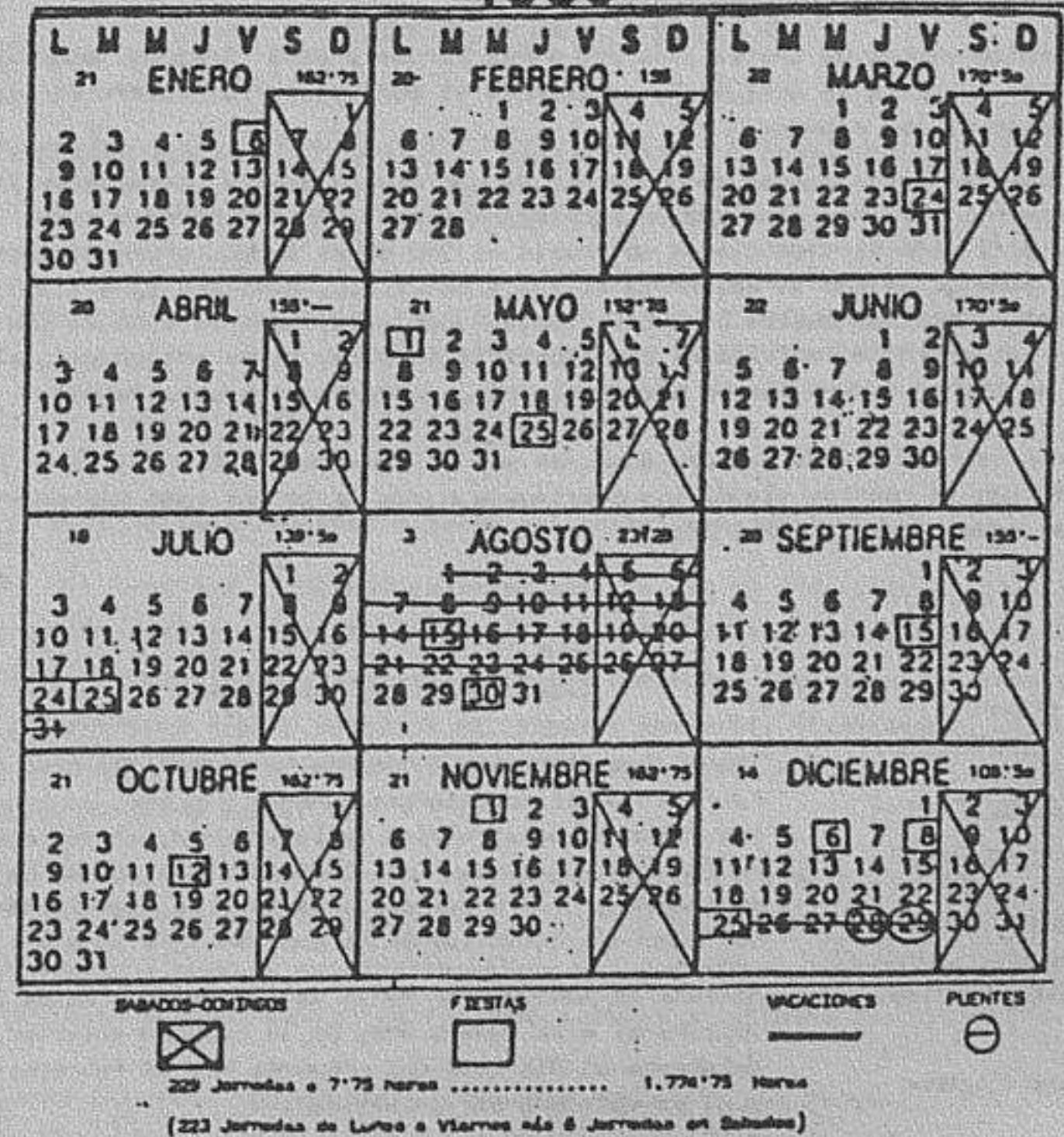
1989



1989



1989



ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 1.989

ASISTENTES:

Por la Dirección:

José A. Crespo Sierra
Julián González González

Por el Comité de Empresa:

Jesús Fdo. Rodríguez Diago
José Luis Salas Lanza
José M. García Llata
Fco. González de Diego
Jesús A. López Mateos
Manuel López Mata
Paulino Díaz Díaz
José M. López del Castillo

Siendo las diecisiete horas del día treinta de Enero de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen los señores que al margen se relacionan en representación de la Dirección y el Comité de Empresa de "Teka Industrial, S.A.", al objeto de constituir la Comisión negociadora para la negociación del Convenio Colectivo de trabajo de dicha Empresa, que sustituya al vencido con fecha treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y ocho.

Ambas partes se reconocen expresamente como interlocutores válidos a los efectos previstos en el número 1, del artículo 87, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión negociadora estará compuesta por parte de la Dirección por: D. José Gómez Casuso, D. José A. Crespo Sierra y D. Julián González González, y por parte del Comité de Empresa la compondrán su Presidente, D. Jesús Fernando Rodríguez Diago y cuatro miembros más, que se irán turnando si lo creen oportuno. Al mismo tiempo se nombra por unanimidad de las partes a un Secretario de Actas, para que actúe en esta Comisión negociadora recayendo dicho cargo en el empleado administrativo, D. Fernando de Pablo Fuentes.

A continuación se fijan las fechas de las reuniones para los días, 6 lunes, 8 miércoles y 10 viernes del presente mes, pasándose el día 20 lunes, si fuera necesario algún día más.

Como final a este Acta se comentan diversos aspectos del convenio, manifiesta la Dirección que la premisa fundamental es adecuar las actividades a sus tiempos reales, por lo que propone establecer los tiempos del estudio realizado últimamente, estando dispuesta a pasar parte de la actividad que ahora figura como prima a salario base, pero siempre y cuando antes se separen las antigüedades, dándolas a éstas un valor fijo por categoría a cada quinquenio, el importe de los cuales se percibirán en los periodos que se acuerde. Se comenta de forma somera otros puntos del convenio con relación a los cuales la Dirección indicó que llegado a un acuerdo en el porcentaje de aumento, la distribución se podría aplicar en unos u otros conceptos, quedándose también en tener una reunión para mañana con el responsable de Métodos y Tiempos, para que informe sobre las últimas mediciones realizadas.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se dá por finalizada la reunión, siendo las dieciocho y cuarenta y cinco horas, de lo que como prueba de conformidad firman las partes

ASISTENTES:

ACTA N.º 1

Por la Dirección:

José A. Crespo Sierra
Julián González González

Por el Comité de Empresa:

Jesús Fdo. Rodríguez Diago
José Luis Salas Lanza
Manuel López Mata
Paulino Díaz Díaz
Francisco González de Diego

Secretario:

Fernando de Pablo Fuentes

Siendo las dieciséis y treinta horas del día seis de Febrero de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen los señores que al margen se relacionan en representación de la Empresa "Teka Industrial, S.A.", al objeto de comenzar las conversaciones para la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa para 1.989.

Abierta la sesión se procede lo primero a aprobar el acta de la reunión anterior, en la cual se constituía la Comisión negociadora, las fechas de negociación y las personas que podrán asistir a estas reuniones, leyéndose este acta a todos los presentes, es aprobada por unanimidad.

A continuación se comienza las negociaciones, comentando por parte de la Dirección que los principales puntos son establecer un sistema racionalizado de actividad y llegar a un porcentaje de incremento por todos los conceptos, puesto que la distribución de dicho porcentaje podría hacerse con posterioridad.

Por Parte del Comité de Empresa, se indica en los tiempos marcados en el último estudio realizado, no se puede alcanzar el 133 de actividad, por otra parte en las distintas cadenas de montaje, existen puestos que están más cargados que otros, y que sería lógico que rotaran, pesando los trabajadores por todos los puestos.

Por parte de la Dirección se contesta que lo verdaderamente importante es admitir la filosofía del sistema racionalizado, y que después ya se realizarán las correcciones oportunas, tanto en más como en menos. Un sistema racionalizado traería como consecuencia que las cantidades no serían inamovibles, puesto que podría haber variación de método, como por ejemplo, poner un tornillo más o menos.

Después de un amplio cambio de impresiones por ambas partes y como final de todas las intervenciones en cuanto a la actividad, se acuerda el confeccionar un cuadro de piezas a realizar y precio de las mismas:

Por último se comentan otros puntos del convenio de una manera somera, ofreciendo la Dirección un convenio por tres años con un incremento para 1.989 del 5% para todos los conceptos, para el 2º año de vigencia se aplicaría el 130 % del I.P.C. previsto para el año 1.990, y para el 3º año se aplicaría el 120 % del I.P.C. previsto para 1.991. El separar la antigüedad del sueldo como en la actualidad está, para lo cual el Comité solicita que le presenten los módulos de como quedaría entonces dicha antigüedad, el resto de punto se vieron de una manera poco decisoria, quedando para otra reunión.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, quedando por el próximo día 8 a las misma hora se dá por finalizada la reunión siendo las diecinueve horas de lo que como Secretario y con el Vº Bº de ambas partes, certifico.

ASISTENTES:

ACTA N.º 2

Por la Empresa:

José A. Crespo Sierra
Julián González González

Por el Comité de Empresa:

Jesús Fdo. Rodríguez Diago
José Luis Salas Lanza
Manuel López Mata
Paulino Díaz Díaz
Francisco González de Diego

Secretario:

Fernando de Pablo Fuentes

Siendo las dieciséis y treinta horas del día ocho de Febrero de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen los señores que al margen se relacionan, en representación de la Empresa "Teka Industrial, S.A." al objeto de continuar las conversaciones para la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa para el año 1.989.

Abierta la sesión, por medio del Secretario se dá lectura al acta número uno, de la reunión anterior celebrada el día seis del presente mes de Febrero, lo cual es aprobada por unanimidad.

Antigüedad.- En principio se está de acuerdo con la nueva forma para pagar la antigüedad, pero el Comité insiste en que se prepare los módulos de como podría quedar dicha antigüedad en sus respectivas categorías, para lo cual se acuerda en preparar un artículo para la próxima reunión.

Empleados Administrativos y Técnicos: Para compensar la imposibilidad de la implantación de una prima similar a la de Fábrica para los empleados, se acuerda efectuar a primeros de cada mes una reunión de sus respectivos Jefes, para que entre todos valoren los trabajos realizados por sus empleados, fijándolos unas primas, cuyas cantidades serán dependiendo de los resultados habidos en el mes.

Aumento Salarial y Horario.- El Comité de Empresa manifiesta respecto a la subida para este año que debe ser del 8 %, y en cuanto al ser el convenio por tres años, como ya dijo la Dirección de la Empresa, que sería de la forma siguiente: para el presente año el número total de horas a trabajar sería de 1.808, para 1.990 segundo año sería el 107 % del I.P.C. real y un total de 1.800 horas y para el tercer año sería igualmente el 107 % del I.P.C. real y 1.792 horas de trabajo. Entendiendo en cuanto al tema de los eventuales que deberían pasar a fijos algunos ya en el presente año.

Como contestación a lo anterior la Dirección de la Empresa manifiesta, que se podría llegar al 6 % en cuanto a la subida, además del 0'80 % que por supuesto cuenta con él, pero que respecto a la dimensión de horas lo ve inalcanzable. En lo referente a los trabajadores eventuales, una vez que la actividad pactada tenga sus resultados y se sepa la producción que aporta, hacia el mes de Septiembre se podrá saber la plantilla estable que puede tener la Empresa y sería entonces cuando se ajustaría la plantilla de trabajadores fijos.

Turnicidad.- Este punto quedará como está, pues después del nuevo planteamiento propuesto por el Comité de Empresa, la Dirección entiende que no existe motivo alguno que justifique este cambio.

5 minutos de bocadillo.- También quedará como está, manifestando la Empresa que siempre tuvo asumido el que los quince minutos fueran de trabajo no efectivo, y se admitió que los diez minutos fueran de trabajo efectivo y los cinco de no trabajo efectivo, fué por la decisión arbitral del Sr. Puellas, que fue admitida por ambas partes.

Penoso o Puesto de Trabajo.- En cuanto a la desaparición del último párrafo del artículo 17, que fué ampliamente discutido, la Dirección manifiesta no estar en absoluto de acuerdo, proponiendo dar una nueva redacción a este artículo, manteniendo "ad personam" el complemento de puesto de trabajo que vienen percibiendo.

Complementar las bajas por Enfermedad o Accidente.- La propuesta del Comité de complementar el 100 % estas bajas, ha dado paso a un largo planteamiento por ambas partes de los distintos motivos para llegar a ello. Por parte de la Dirección de la Empresa, se entiende que esto podría dar lugar a producir un gran hoyo, que traería resultados negativos y por tanto aumentaría el absentismo, acordando dejar este punto para tratar en una próxima reunión.

Permisos Retribuidos.- El Comité propone el aumentar en el capítulo "C" de permisos retribuidos a los nietos, para lo cual la Dirección de la Empresa no pone ningún reparo.

Jubilación.- El Comité de Empresa propone crear algo para las personas que se jubilen en la Empresa antes de la edad reglamentaria, para lo cual la Dirección no pone ningún reparo, manifestando el tema para ver lo que se puede hacer. Se da también a comentar por parte del Comité de Empresa, los Fondos de Pensiones para ver la forma de poder implantarlo en la Empresa, manifestando la Dirección que ya existe un estudio referente a estos fondos, entendiéndose que se tendrá que tener en cuenta para un futuro.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, quedando para el próximo día 10 (viernes) a la misma hora, se dá por finalizada la reunión siendo las diecinueve y cincuenta horas, de lo que como Secretario y con el Vº Bº de ambas partes, certifico

ASISTENTES:

ACTA N.º 3

Por la Dirección de la Empresa:

José Antonio Crespo Sierra
Julián González González

Por el Comité de Empresa:

Jesús Fdo. Rodríguez Diago
José Luis Salas Lanza
José M. López del Castillo
Manuel López Mata
Francisco González de Diego

Siendo las dieciséis y cuarenta y cinco horas del día diez de Febrero de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen los señores que al margen se relacionan, en representación de la Empresa / Teka Industrial, S.A. " al objeto de continuar las conversaciones para la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa para el año 1.989.

Abierta la sesión, por medio del Secretario se dá lectura al acta número dos, de la reunión anterior celebrada el día ocho del presente mes de Febrero la cual es aprobada por unanimidad.

El tema principal de esta reunión ha sido el analizar las nuevas peticiones que ha presentado el Comité de Empresa:

Subida y Horario: El Comité de Empresa mantiene para los tres años de vigencia del convenio las 1.808, 1.800 y 1.792 horas de trabajo, contestando la Dirección de la Empresa que estas horas son imposibles de establecer, que no sin cierto riesgo se podría llegar a 1.820, 1.814 y 1.808 para dichos tres años, y en cuanto a la subida propuesta por el Comité del 7 % la Dirección se mantiene en la anterior dada, o sea el 6 %, además del 0'80 % dependiente del año anterior, poniendo de manifiesto que el convenio podría ser también por un año.

Puesto de Trabajo o Penoso.- El Comité de Empresa vuelve a proponer la desaparición del último párrafo del artículo 17 del actual convenio, contestando nuevamente la Dirección de la Empresa, que no existe ningún motivo aparente que justifique esta desaparición, manteniendo este artículo como se dijo en la reunión anterior.

Trabajos a Turnos.- El Comité de Empresa propone también un 5% para todo el personal que trabaje a turnos alternativos, manifestando la Dirección de la Empresa, que nunca se podrán primar los turnos, porque ello obligaría a no tenerlos, por lo tanto desestima rotundamente esta prima que se pretende plantar.

Enfermedad o Accidentes.- El completar estas bajas al 100 % que es la pretensión del Comité de Empresa, ha dado lugar a un amplio cambio de impresiones por ambas partes, llegando a proponer la Empresa el completar en un 15 % las pérdidas que se ocasionen por estas causas y que en ningún caso esto pueda sobrepasar el 100 %. Este complemento se pagaría desde el primer día de la ausencia, quedándose en redactar un artículo en el convenio que acoja esta circunstancia.

Jubilaciones.- Para premiar a aquellos que se jubilen antes de los 64 años, la Empresa propone establecer las siguientes cantidades: 1.000.000 de pesetas para los que se jubilen a los 62 años y 500.000 pesetas para lo que se jubilen a los 63, de todas las formas se redactará un artículo en el convenio para plasmar estos premios de jubilación.

Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.- El Comité pretende crear una ayuda de 50.000 ptas. para cada trabajador que acredite pertenecer como mutualista de número a la Mutualidad de Previsión Social para ayuda a disminuidos, con motivo de tener algún hijo en esa situación, para lo cual la Empresa no pone ningún reparo en que esto así sea, quedando igualmente en redactar un artículo que lo recoja.

Fijos en plantilla.- El comité de Empresa propone que durante el presente convenio se acuerde un porcentaje de trabajadoras eventuales que pase a fijos, y que este no

sea nunca inferior al 10 % de la plantilla actual, manifestando la Empresa a este respecto, como ya dijo con anterioridad, que mientras no se sepan los resultados del nuevo sistema racionalizado de actividad, no se sabrá la plantilla estable que necesita la Empresa, entendiéndose que esto se podría saber hacia el último trimestre del año.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, quedando para el próximo día 20 (lunes) a la misma hora, se dá por finalizada la reunión siendo las diecinueve y cincuenta horas de lo que como Secretario y con el Vº Bº de ambas partes, certifico:

ASISTENTES:

A C T A Nº 4

Por la Dirección de la Empresa:

José Antonio Crespo Sierra
Julián González González

Por el Comité de Empresa:

Jesús Fdo. Rodríguez Diego
José Luis Salas Lanza
Jesús A. López Mateos
Francisco González de Diego
Paulino Díaz Díaz

Secretario:

Fernando de Pablo Fuentes

Siendo las diecisiete horas del día veinte de Febrero de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen los señores que al margen se relacionan, en representación de la Empresa "TEKA INDUSTRIAL, S.A.", al objeto de continuar las conversaciones para la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa para el año 1.989.

Abierta la sesión por medio de Secretario se dá lectura al acta número tres, de la reunión anterior celebrada el día diez del presente mes de Febrero la cual es aprobada por unanimidad.

Tal y como se quedó en el anterior acta, se pasa a redactar los siguientes artículos:

Complemento por I.L.T.-

La Empresa complementará las prestaciones que los trabajadores perciban en la situación de baja por Accidentes de Trabajo y Enfermedad, con el importe de un 15 % sobre las mismas bases aplicadas por el Organismo que cubra las contingencias de Accidentes de Trabajo y el I.N.S.S., en su caso, siempre que el índice de absentismo por enfermedad y accidentes no supere el alcanzado en 1.988.

No obstante, como esta circunstancia no se conocerá hasta finalizado el año, se abonará el complemento desde el primer día, pero dejará de hacerse cuando se rebasa la cantidad de 165.666'— Ptas., mes ajustándose a fin de año, si hubiere sobrante, sobre aquel personal que por la limitación citada no alcanzó el 15 %.

En caso de que quedara un sobrante de dinero, una vez que todas las bajas hubieran alcanzado el 15 %, se destinará a engrasar el fondo resultante en el artículo, 29.

Jubilación.-

La edad mínima de 65 años que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de Jubilación, se rebajará a la de 64 años para los trabajadores que lo deseen en las condiciones y circunstancias requeridas por e. R.D. 1194/85, de 17 de Julio.

El personal que voluntariamente se jubile a los 63 años, percibirá una indemnización de 500.000'— ptas., y el que se jubile a los 62 años percibirá 1.000.000'— de ptas. que se harán efectivas en el momento de dicha jubilación.

El Comité de Empresa, manifiesta que después de la Asamblea Informativa efectuada el pasado jueves día 16, ante todos los trabajadores, no puede hacer otra cosa sino que, metiéndose en su último escrito de peticiones, a lo cual la Dirección de la Empresa manifiesta que esas peticiones no las puede admitir porque ello supondría poner en peligro la continuidad de la Empresa, ya que está obligada a mantener unos costes que le haga competitiva, y más ahora que tenemos tan pronto la integridad en Europa, y concreta que el implantar el complemento por I.L.T., ya supone un incremento en la subida del convenio de un 33 %, y que referente al tratar de primar los turnos sería una medida poco correcta, cada vez que en Europa se está trabajando con este sistema y la tendencia en España en los próximos años, es la misma.

El Comité de Empresa pone en conocimiento de la Dirección, una vez conocida la última postura de ésta, que procederá el próximo sábado día 25, a efectuar una Asamblea General de Trabajadores para poner en conocimiento de éstos la respuesta de la Empresa, no obstante y durante el transcurso de esta misma semana, estará a disposición de la Dirección de la Empresa, por si fuera necesario efectuar alguna reunión relacionada con las presentes negociaciones del convenio.

Como final a esta reunión el Comité de Empresa, pregunta a la Dirección, que si se puede poner al día el 0'80 % del I.P.C. del año anterior, en las mismas condiciones que se puso el anterior 2 %, a lo que la Dirección no pone ningún reparo, manifestando que dará las órdenes oportunas para que así sea.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, por el momento, se dá por finalizada la reunión, siendo las dieciocho y veinticinco horas, de lo que como Secretario y con el Vº Bº de ambas partes, certifico.

ASISTENTES:

A C T A Nº 5

Por la Dirección de la Empresa:

José Antonio Crespo Sierra
Julián González González

Por el Comité de Empresa:

Jesús Fdo. Rodríguez Diego
José Luis Salas Lanza
Francisco González de Diego
Manuel López Mata
José M. López del Castillo

Secretario:

Fernando de Pablo Fuentes

Siendo las diez y cincuenta y cinco horas del día veinticuatro de Febrero de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen los señores que al margen se relacionan, en representación de la Empresa "TEKA INDUSTRIAL, S.A.", al objeto de continuar las conversaciones para la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa para el año 1.989.

Abierta la sesión por medio de Secretario se dá lectura al acta número cuatro, de la reunión anterior, celebrada el día veinte de presente mes de Febrero, la cual es aprobada por unanimidad.

Pagos Extras.- A propuesta de la Dirección de la Empresa, el personal que hubiere estado de baja por Accidentes o Enfermedad, devengará los mismo emolumentos salariales por estos pagos que el que habría obtenido de haber prestado su trabajo habitual.

Concesión de Prestamos.- La Dirección de la Empresa propone aumentar en fondo total de prestamos hasta 5.000.000 de pesetas, repartido de la siguiente manera:

- a) Prestamos primera vivienda, que podría llegar hasta las 750.000'— ptas., siendo las primeras 400.000 ptas., sin interés y las siguientes 350.000'— ptas., al interés que en cada momento marque el Banco de España para los créditos, este prestamos podrá tener una duración máxima de cinco años.
- b) Prestamos otras necesidades, que podrían llegar hasta un total de 500.000'— ptas., siendo las 250.000'— primeras pesetas, sin interés y las 250.000'— ptas restantes al interés que igualmente se marque por el Gobierno, y una duración de cuatro años máximo.
- c) Demas casos hasta 250.000 ptas. sin interés y una duración máxima de un año.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se dá por finalizada la reunión, siendo las doce y diez horas, de lo que como Secretario y con el Vº Bº de ambas partes, certifico.

ASISTENTES:

A C T A Nº 6

Por la Dirección de la Empresa:

José Gómez Casuso
José A. Crespo Sierra
Julián González González

Por el Comité de Empresa:

Jesús Fdo. Rodríguez Diego
José Luis Salas Lanza
Francisco González de Diego
Manuel López Mata
José M. López del Castillo

Secretario:

Fernando de Pablo Fuentes

Siendo las diecisiete y cincuenta horas del día veintiocho de Febrero de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen los señores que al margen se relacionan en representación de la Empresa "TEKA INDUSTRIAL, S.A.", al objeto de continuar las conversaciones para la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa para el año 1.989.

Abierta la sesión, por medio del Secretario se dá lectura al acta número cinco, de la reunión anterior celebrada el día veinticuatro del presente mes de Febrero, la cual es aprobada por unanimidad.

Horario de Trabajo.- El Comité de Empresa mantiene su postura de realizar durante los tres años, 1.816, 1.808 y 1.800 horas de trabajo efectivo, produciéndose un amplio cambio de impresiones, llegando ambas partes en cuanto al horario al acuerdo del siguiente para el turno partido: 1.816 horas para el primer año, 1.816 horas para el segundo y 1.802 horas para el tercero, en todos los casos de trabajo efectivo.

El Director de la Empresa manifiesta que si en el transcurso de este convenio, se estableciera una jornada continuada en sustitución de la jornada partida, dicha jornada continuada no tendría la consideración de trabajo a turnos.

Eventuales.- El Comité de igual forma mantiene su petición de hacer un porcentaje de eventuales, fijos en el transcurso del presente convenio, y que las percepciones por lo menos cuando éstos eventuales pasen a fijos, que sean las mismas que los demas de la plantilla. La Dirección de la Empresa, es totalmente contraria a la equiparación en los emolumentos, entendiéndose en cuanto a proceder a hacer fijos, que sí, pero hacia finales de este primer año, después de un amplio cambio de impresiones, la Dirección de la Empresa manifiesta que durante el primer año de vigencia del presente convenio se efectuará un seguimiento de la actual plantilla, para ver la forma de equiparar dicha plantilla a las necesidades de la producción, comprometiéndose de inmediato a hacer fijos a cinco o seis, aceptando el que los eventuales que pasen a fijos, cobren las mismas cantidades que los demas de la plantilla.

Actividad.- Se acordó por ambas partes el aplicar los estudios de tiempos recientemente efectuados y continuar la medición de los demas puestos, y en tanto no se tengan los nuevos tiempos, aplicar el sistema actual.

Tiempo de Descanso.- Se llega al acuerdo de eliminar en el transcurso de los tres años los cinco minutos de bocadillo a cargo de trabajador, quedando el horario efectivo para estos tres años en: 1.776 horas para el primero, 1.763 horas para el segundo y 1.750 horas para el tercero.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se dá por finalizada la reunión, siendo las veinte y cincuenta horas de lo que como Secretario y con el Vº Bº de ambas partes, certifico:

ASISTENTES:

A C T A F I N A L

Por la Dirección:

José Gómez Casuso
José A. Crespo Sierra
Julián González González

Por el Comité de Empresa:

Jesús Fdo. Rodríguez Diego
José Luis Salas Lanza
Francisco González de Diego
José M. López del Castillo
Manuel López Mata
Paulino Díaz Díaz
Jesús A. López Mateos
José M. García Llata
Margarita Ceballos Somavilla

Secretario:

Fernando de Pablo Fuentes

Siendo las doce horas del día siete de Abril de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen los señores que al margen se relacionan, en representación de la Dirección y el Comité de Empresa de "TEKA INDUSTRIAL, S.A.", con objeto de dar el Vº Bº, a la redacción del Convenio para su firma.

Previamente se revisan las actas habidas en la negociación de dicho convenio, donde quedan reflejados los acuerdos a que se ha llegado para los tres próximos años de vigencia del nuevo convenio, estando las partes en acuerdo unánime.

Seguidamente se procede a la firma por parte de todos los presentes.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se dá por finalizada la reunión, siendo las trece horas, de lo que como Secretario y con el Vº Bº de ambas partes, certifico:

DIRECCION PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de "Industrias Siderometalúrgicas de Cantabria"

CAPITULO I .- AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1º .- AMBITO FUNCIONAL

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales de:

- A) Todas las empresas o centros de trabajo de la Región dedicadas a la actividad Siderometalúrgica, tanto en el proceso de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la Siderometalurgia o tareas de instalación, montaje y reparación incluidas en dicha rama.
- B) Todas las empresas dedicadas a la fabricación de envases metálicos y boterío, así como las dedicadas a mecánica y optica de precisión y a los trabajos de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica, electrificación de Ferrocarriles y recuperación de residuos sólidos metálicos.

El presente Convenio obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes y a todas las empresas y trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá extenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

El número 7 de la Orden de 18 de Mayo de 1973 referente a salidas, viajes y dietas, queda regulado por los artículos 17 y 18 del presente Convenio Colectivo y solo podrán modificarse las retribuciones aquí pactadas por otras nuevas que superen las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirán las fijadas en el Convenio en su propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Quedan excluidas del presente Convenio las empresas que tengan concertado Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores, en tanto el mismo esté en vigor y mantenga condiciones económicas, consideradas globalmente, superiores o iguales a las del presente Convenio.

Igualmente, no les afectará a las empresas que concierten en el futuro un Convenio Colectivo de trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores y siempre que sus condiciones sean superiores a las del presente Convenio. Estas empresas, durante el tiempo de vigencia de su Convenio y siempre que este tiempo no sea superior al del regional, no quedarán afectadas por ningún otro Convenio posterior. Ninguna empresa podrá pactar condiciones laborales inferiores a las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 29.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión de los altos cargos en la medida en que éstos se hallen afectados por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/85, de 1 de Agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

ARTICULO 39.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación a toda la Región de Cantabria.

ARTICULO 49.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1989 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 1989.

ARTICULO 59.- DENUNCIA

Este Convenio se considera, por ambas partes, denunciado en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

ARTICULO 69.- CONDICIONES PERSONALES MAS 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

ARTICULO 79.- SALARIOS Y SUELDOS

Los salarios y sueldos base del personal afectado por este Convenio serán los que para categoría se señalan en el anexo nº 2 de este Convenio.

ARTICULO 89.- REVISION

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1989 un incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos al 1 de Enero de 1989, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas a utilizar los aumentos pactados en dicho año 1989.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1990.

ARTICULO 99.- PLUS DE CONVENIO

Se establece un Plus de Convenio que se percibirá por día real de trabajo. La cuantía de este Plus será para cada categoría, la reflejada en el anexo nº 2 del presente Convenio.

En el supuesto de que alguna empresa no 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 Convenio.

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

ARTICULO 109.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base de la categoría en la que esté clasificado.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, los permisos y licencias, las excedencias por designación de un cargo público o sindical, el tiempo de aprendizaje, el período de Servicio Militar o Social Sustitutorio, las suspensiones temporales de contrato de trabajo y el personal eventual cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

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

ARTICULO 119.- COMPLEMENTOS POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Los trabajadores que presten servicios 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.

Este complemento se calculará sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de 18.

Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a 60 minutos por día sin exceder de media jornada.

Por mutuo acuerdo 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 3 causas, reducción de la jornada semanal en 4 horas.
- Cuando se den dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 4 horas y abono del 5% sobre el salario base del Oficial de 18.
- Cuando se den conjuntamente las tres causas, reducción de la jornada semanal en 4 horas y abono del 10% sobre el salario base del Oficial de 18.

ARTICULO 129.- GRATIFICACIONES ESPECIALES

Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días cada una de ellas, sobre los salarios o sueldos bases de este Convenio más la antigüedad y Plus Convenio. El pago de estas gratificaciones se hará, como máximo, los días 15 de Julio y 20 de Diciembre respectivamente.

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

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

ARTICULO 139.- GRATIFICACION ESPECIAL DE 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 op

ción de cada empresario.

En el supuesto de que no se prorratee esta gratificación se abonará en su totalidad coincidiendo con el disfrute de las vacaciones reglamentarias. En caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada el pago de la gratificación se abonará al disfrutarse los primeros días fraccionados de las vacaciones.

ARTICULO 149.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Solo 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 obligatoria y mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

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 tuvieran una duración superior a 4 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 el recargo del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. La fórmula del cálculo de las horas extraordinarias será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual}}{\text{Jornada Anual}} + 75\%$$

Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario y primas, percibirá la prima de las horas extraordinarias trabajadas independientemente de la obtenida en la jornada normal y calculada de acuerdo con la producción obtenida en dichas horas extraordinarias.

En los trabajos por tareas, nunca podrá obtenerse el salario por hora de trabajo por bajo de mínimo.

Los trabajadores que presten servicio a destajo o a salario y prima tendrán derecho no solamente a cobrar lo que les corresponda por el destajo o primas obtenidas, sino también el salario de dichas horas extraordinarias, incrementado con los recargos establecidos anteriormente.

ARTICULO 150.- COMPLEMENTO EN I.L.T.

Las empresas comprendidas dentro del ámbito de este Convenio, garantizarán a sus trabajadores el salario base y Plus Convenio en caso de accidente de trabajo a partir del sexto día y con arreglo al siguiente máximo de días: Para el primer año de vigencia un máximo de cinco meses contados desde el primer día de la baja, para el segundo año un máximo de 12 meses, a partir del tercer año un máximo de 15 meses y a partir del cuarto año 18 meses. Las partes firmantes del presente Convenio aceptan y admiten que, aunque el mismo tenga una vigencia de un año, se extienda la aplicación para este nuevo concepto sin otras modificaciones a lo largo del período descrito de cuatro años. Para el supuesto de hospitalización, en todo caso, el porcentaje se aplicará siempre desde el primer día. Será facultad del empresario y obligación del trabajador, si así lo decide aquél, someterse al reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por dicho empresario. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

Conforme a lo establecido, el complemento de I.L.T. en caso de accidente se pagará siempre a partir del sexto día inclusive. Se exceptúa la hospitalización en cuyo caso lo será a partir del primer día.

ARTICULO 169.- FORMA DE PAGO

La liquidación y el pago del salario se hará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrán exceder de un mes.

El trabajador percibirá anticipos a cuenta del trabajo ya realizado previa justificación de su necesidad sin que exceda del 90% de aquél.

CAPITULO III .- PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS

ARTICULO 179.- PLUS DE DISTANCIA

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia y en las condiciones señaladas en dichas normas, estas serán la Orden de 10.2.58 (BOE 17.2.58) y la Orden 4.6.58 (BOE 14.6.58).

El precio del kilómetro a estos efectos se fija en 12,- pts.

ARTICULO 180.- VIAJES Y DIETAS

El importe de las dietas para el período de vigencia del presente Convenio, serán los que a continuación se detallan:

- * Dieta completa los 3 primeros días: 2.900,- pts.
- * Cuando el desplazamiento sea superior a 3 días, la dieta a partir del cuarto día será de 2.600,- pts.
- * La media dieta será de 780,- pts.

Cuando el trabajador al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 20,- pts/Km.

Si el trabajador fuera desplazado de su lugar habitual de trabajo dentro de los límites del Ayuntamiento donde se encuentra ubicado este, y le fuese modificado el horario de su jornada de trabajo, esta modificación estará regulada por el artículo 41 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por las empresas, previo conocimiento por las mismas y la 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 prorrateo 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.

Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si estos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de la misma.

CAPITULO IV .- JORNADA, VACACIONES LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 198.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral para 1989 será de 1808 horas anuales de trabajo efectivo.

Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de 15 minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, la jornada podrá distribuirse libremente, con la única condición de que se realicen las horas de trabajo establecidas en el párrafo anterior.

Las empresas expondrán dentro del Cuadro Horario, el horario de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso si lo hubiere, así como las fiestas que determinen las Instituciones Públicas, en los quince días siguientes a su publicación oficial.

ARTICULO 209.- VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutaran 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 disfrute: computándose a estos efectos como trabajados los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

El período vacacional se fijará anualmente con dos meses de antelación, como mínimo, al período de disfrute de las mismas.

ARTICULO 219.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentar 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 u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.
- D) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización 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) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- H) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- I) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda.
- J) Un día por traslado de domicilio.
- K) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta 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.

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

Cuando por motivo de los casos previstos en los apartados B), C), D), E), F), G), H), I) y J), 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

- H) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas.

Todas las retribuciones de este artículo serán abonadas a razón de salario base y antigüedad.

ARTICULO 22.- PERMISOS SIN RETRIBUCION

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 4 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, 3 días.
- El número máximo de trabajadores que podrán 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 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.

ARTICULO 239.- 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 2 años y no mayor a 5.

Este derecho solo 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 solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo e función.

ARTICULO 249.- AUSENCIA POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR O SOCIAL SUSTITUTORIO

El trabajador que se incorpore a filas de carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de este, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el Servicio Militar o Social Sustitutorio, y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar o Social Sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Los trabajadores en el Servicio Militar o Social Sustitutorio 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.

CAPITULO V .- CONTRATACION LABORAL, APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONALARTICULO 259.- CONTRATACION LABORAL

Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales, así como los que en el futuro se promulguen.

ARTICULO 269.- NUEVAS CONTRATACIONES

Las empresas publicarán en sus tablones de anuncios las nuevas contrataciones en el momento en que estas se efectúen, mediante la colocación en los mismos de un boletín explicativo, que a tal fin proporcionará el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

Cuando se contrate a un trabajador eventual o temporero, la empresa, además estará obligada a comunicarlo en igual plazo al Delegado de Personal o Comité de Empresa en su caso.

Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar, como en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dando se preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por estas contingencias.

ARTICULO 279.- FORMACION PROFESIONAL

En beneficio de las empresas y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de este.

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.

ARTICULO 289.- REGULACION DEL APRENDIZAJE

Con independencia de lo previsto en el artículo 25 de este Convenio, el paso de los aprendices a la categoría de Oficial de 3ª se efectuará de acuerdo con las condiciones que especifiquen los artículos 29 y 30 siguientes.

ARTICULO 299.- ASCENSO DEL APRENDIZ A LA CATEGORIA DE OFICIAL DE 3ª

Al término del aprendizaje y para ascender a la categoría de Oficial de 3ª 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 por la Dirección de la empresa y otro por el Comité o Delegados de Personal o por el Sindicato más representativo.

Los aprendices que tuvieren aprobada totalmente la Formación Profesional de Primer Grado, así como el curso de formación del PPO ascenderán a la categoría de Oficial de 3ª al finalizar su contrato de aprendizaje, sin necesidad de ser sometidos a ningún examen.

ARTICULO 309.- INEXISTENCIA A VACANTE

El aprendiz declarado apto para el ascenso a la categoría de Oficial de 3ª y que no pudiera ascender por no existir vacante, percibirá, mientras permanezca en esta situación, la retribución de Oficial de 3ª.

CAPITULO IV .- GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES Y DISPOSICIONES VARIAS**ARTICULO 319.- PRINCIPIOS BASICOS 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 así mismos 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 cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

La Agrupación Empresarial del Metal PYME 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 con sustanciales 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 y Delegados de Personal.

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 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 a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 25 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 o titularidad del centro.

ARTICULO 329.- SECCIONES SINDICALES

Aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 20 trabajadores fijos y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 25% de aquellas, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado Sindical. En las empresas de más de 100 trabajadores y

cuando un Sindicato o Central posea más del 20% de afiliación, el Delegado dispondrá de un crédito mensual de 4 horas retribuidas.

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

ARTICULO 339.- DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL

Las empresas afectadas por el Convenio Colectivo descontarán en nómina y a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centrales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán al delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa que se designe al efecto por la central correspondiente o que ingrese en cuenta, que le será notificado previamente.

ARTICULO 349.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Los trabajadores del sector afectados por el presente Convenio podrán celebrar Asambleas de Trabajadores, no disponiendo para ello de ningún tiempo retribuido, con los requisitos que seguidamente se consignan:

a) Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa, Delegados de Personal o por un número no inferior al 20% de la plantilla de los trabajadores.

b) La celebración de estas asambleas, con tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de celebración de la misma, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 24 horas antes de la celebración.

c) La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

ARTICULO 359.- COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

- Recibir información, que les 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 estos.

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

A) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

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 al 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.

- Ejercer una labor de :

- a) 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) 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 192 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 representados 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 reportará al Comité de empresa o Delegados de Personal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por desición mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 de este artículo - aún después de dejar de pertenecer a los cargos para los que fueron elegidos, 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 o Delegados de Personal, 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) Aperturas de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado al 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 el caso de que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 542 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 de Empresa o Delegados de Personal, 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 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 en adelante | 40 horas |

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a fin de preveer 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 por motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, para que puedan realizar con entera normalidad las plurales fases por las que de hecho puede atravesar un Convenio.

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 trata, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

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

ARTICULO 369.- ACUMULACION DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES

Las horas retribuidas de los miembros del Comité o Delegados de Personal, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios de sus componentes. Por acuerdo entre la dirección de la Empresa y Comité o Delegados de Personal, esta acumulación podrá hacerse efectiva en el Delegado Sindical. Esta acumulación solo será posible en representantes de la misma Central Sindical.

ARTICULO 379.- JUBILACION

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 cien por cien del salario de cotización sin que en ningún caso las empresas tengan que abonar cantidad o complemento alguno al trabajador ni a la Seguridad Social con ocasión de las posibles jubilaciones anticipadas.

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

Para aquellos trabajadores que antes de cumplir la edad reglamentaria, en cuanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, opten por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 10 años en la empresa, se les reconozca la siguiente escala de indemnizaciones:

- * 60 años: 6 mensualidades de salario real
- * 61 años: 5 mensualidades de salario real
- * 62 años: 4 mensualidades de salario real
- * 63 años: 3 mensualidades de salario real
- * 64 años: 2 mensualidades de salario real

Cuando el trabajador se acoja a la jubilación con derecho al 100% de las prestaciones que le correspondan y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo trabajador del sector en situación de paro, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo.

ARTICULO 389.- JUBILACION 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 por 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 2705/1981, 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.

ARTICULO 399.- INDEMNIZACION POR JUBILACION DEL EMPRESARIO

De acuerdo con la legalidad vigente, la indemnización mínima por jubilación del empresario será de una mensualidad de salario real.

ARTICULO 409.- TRABAJO EN PANTALLAS

Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómi-

cas para evitar a la salud de los trabajadores los posibles riesgos (diseño y colocación del mobiliario y del equipo, luminosidad, etc..)

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo, se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, pruebas específicas para las mujeres embarazadas.

La jornada de trabajo en las pantallas será de un máximo de 4 horas y media/día con pausas de 10-12 minutos cada hora y media.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitará con cargo a la empresa y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

ARTICULO 419.- HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBIENTO LABORAL

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mandos o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

ARTICULO 429.- DISMINUIDOS FISICOS Y PSIQUICOS

En aquellos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador resulta con secuelas que disminuyan sus aptitudes físicas, tendrán preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de Incapacidad Permanente Parcial no implicará merma en la categoría profesional del trabajador afectado por la misma.

ARTICULO 439.- PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCION

Las empresas entregarán al personal obrero durante el período de vigencia de este Convenio, un total de 2 buzos de trabajo y las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

Al resto del personal se le proveerá de una chaqueta o bata o prendas diferentes cada nueve meses.

ARTICULO 449.- 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.

ARTICULO 459.- 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 Delegado de Personal y, en su defecto, a la del Sindicato al que este afiliado.

ARTICULO 469.- 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 0,50 por mil de las cantidades que se satisfagan o perciban, fijándose un importe máximo mensual de 754,- pts. 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.

ARTICULO 479.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Los trabajadores que, con autorización de la Dirección de la Empresa, empleen en su trabajo profesional herramientas de su propiedad, percibirán, en concepto de desgaste de herramientas, las indemnizaciones semanales siguientes:

A) Oficiales de los grupos de modelistas, delineantes, carpinteros, albañiles,

canteros, ebanistas y tallistas: 213,- pts.

Aspirantes, aprendices y pinches: 181,- pts.

B) Oficiales de los demás oficios profesionales, así como especialistas: 195,- pts.

Aspirantes, aprendices y pinches: 181,- pts.

ARTICULO 489.- COMISION MIXTA

Se constituye una Comisión Mixta que tendrá, además de las facultades señaladas en este Convenio, las de interpretación de acuerdo con lo establecido en el artículo 919 de la Ley 8/80, 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 4 miembros en representación de la organización empresarial y otros 4 en representación de las Centrales Sindicales firmantes en este 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 PYME.

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.

ARTICULO 499.- NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo establecido en las Disposiciones legales de general aplicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- FOMENTO DE 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.

SEGUNDA.- 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.

TERCERA.- REGULACION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias durante la vigencia de este Convenio, quedarán suprimidas, salvo las que se trabajen en los casos y por las circunstancias previstas en el artículo 14 de este Convenio.

De acuerdo con lo señalado en el citado artículo 14, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las necesarias en caso de riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

CUARTA.- EXPEDIENTE DE REGULACION 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 considerará necesario:

- Revisar los que no se respeten o se trabajen horas extraordinarias.
- Que en la negociación de 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.

QUINTA.- PRODUCTIVIDAD

Ambas partes, conscientes de que las medidas de fomento de empleo han de venir acompañadas simultáneamente con 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.

SEXTA.- PAGO DE ATRASOS

Las cantidades que pudieran corresponder, en concepto de atrasos, por la aplicación de este Convenio, serán satisfechas por las empresas afectadas como máximo, treinta días después de la firma del presente Convenio.

ANEXOS

ANEXO 1

CAPITULO I

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 1º Principios generales.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este anexo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

Donde no exista Comité realizarán por analogía estas funciones los Delegados de Personal.

Las facultades de dirección y control del empresario y los correlativos deberes del trabajador aparecen dispersos en varios preceptos del E. T. y fundamentalmente en los artículos 20 y 5. El artículo 20 dispone en sus tres primeros números: «Uno. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo contenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.—Dos. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.—Tres. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso». En cuanto al artículo 5 establece como deberes básicos del trabajador, entre otros: «a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas».

En cuanto a los derechos de participación y representación colectiva de los trabajadores, suprimida la Institución de los Jurados de Empresa y desaparecida la figura de los enlaces sindicales, se instrumenta a través de Comités de Empresa y Delegados de personal.

El E. T. dedica su Título segundo (arts. 61 a 81) a la regulación de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, detallando los órganos de representación, el procedimiento electoral y el régimen de las asambleas de trabajadores; de esta normativa se hace seguidamente una síntesis.

El artículo 73 declara que el Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, y deberá constituirse en cada centro laboral cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores fijos.

Las empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores fijos, pero que en su conjunto lo sumen, constituirán un Comité de Empresa conjunto, y cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores fijos y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con los segundos se constituirá otro Comité.

Cabe que mediante Convenio Colectivo se pacte la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentro, con un máximo de doce miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités, para realizar las funciones que expresamente se les conceda en el Convenio en el que se acuerde su creación.

El número de miembros del Comité de Empresa se determinará, de conformidad al artículo 65 del E. T., de acuerdo con la siguiente escala:

| | |
|---|----|
| De 50 a 100 trabajadores | 5 |
| De 101 a 250 trabajadores | 9 |
| De 251 a 500 trabajadores | 13 |
| De 501 a 750 trabajadores | 17 |
| De 751 a 1.000 trabajadores | 21 |
| De 1.000 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75. | |

Los Comités de Empresa o centros de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario y elaborarán su propio Reglamento de procedimiento. Los Comités se reunirán cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Los miembros de los Comités de Empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo en la forma que establezca la convocatoria electoral. La duración del mandato será de dos años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales y sin que dicho mandato pueda ser revocado más que por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada a efecto, a instancia de un tercio, como mínimo, de sus electores, y por mayoría absoluta de éstos, sin que la revocación pueda tener lugar durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos seis meses. Las vacantes que puedan producirse se cubrirán automáticamente por el trabajador siguiente en votos.

A tenor del artículo 64 del E. T. son facultades de los Comités de Empresa recibir información trimestralmente sobre la evolución del sector económico y la empresa, situación de la producción y ventas de la misma, programa de producción y evolución del empleo; conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad de acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios; emitir informe con carácter previo a la ejecución por el empresario de las decisiones que adopte en materia de reestructuración de plantillas, reducción de jornadas, traslado de instalaciones, planes de formación profesional, sistemas de organización y control del trabajo, de primas o incentivos y variación de puestos, fusión, absorción o modificación del régimen jurídico de la empresa que incida en el empleo, modelos de contrato laboral, sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy graves, estadísticas de absentismo, accidentes y enfermedades profesionales y sus consecuencias; vigilar el cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, así como de los pactos en vigor, de aplicación en la empresa, ejercitando las acciones oportunas en el empresario y los organismos o tribunales correspondientes, así como respecto de las condiciones de seguridad e higiene en la empresa; participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores o de sus familias; colaborar con la dirección de la empresa para establecer medidas de mantenimiento e incremento de la productividad, e informar a sus representantes de las cuestiones de las que el Comité tuviese noticia facilitada por el empresario en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

En las empresas o centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores y más de diez, con carácter de fijos, en vez de Comités de Empresa se elegirán Delegados de personal, lo que cabe también en los de entre seis y diez trabajadores fijos, si así lo decidieron éstos por mayoría. Los Delegados de personal tienen ante el empresario la representación de los trabajadores que hubiesen elegido e intervendrán en cuantas cuestiones se refieran a las condiciones de trabajo, formulando reclamaciones ante el empresario, la Autoridad Laboral, las entidades gestoras de la Seguridad Social, cuando procediese, actuando mancomunadamente.

Las garantías de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal se establecen en el artículo 68 del E. T., que enumera las siguientes: a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, al 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 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 de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación. d) Expresar, colegiadamente, al ser miembro del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la empresa 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. En materia de movilidad geográfica el artículo 69 del E. T. declara que los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo. De otra parte, su preferencia para permanecer en plantilla en los expedientes de regulación del empleo recoge en el artículo 68 del E. T.

Finalmente, procede destacar que cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal, a tenor del artículo 68 del E. T., disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas 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 |

Puede pactarse en convenio colectivo la acumulación de las horas en uno o varios de los miembros del Comité o Delegados, hasta el máximo total.

En materia de despidos el artículo 56, punto 3 del E. T., declara que «en el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción correspondiente siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optare por éste». De otra parte, la vigente Ley de Procedimiento Laboral, Texto Refundido aprobado por R. D. 1568/80, de 13 de junio (B. O. E. de 30 de julio), declara en los dos primeros párrafos de su artículo 111 que: «En los procesos instados por motivo de despido o de sanción por falta grave o muy grave impuesta a los miembros del Comité de Empresa o a los Delegados de personal, durante el período a que se refiere el apartado c) del párrafo primero del artículo 68 del E. T., se aportará como prueba documental el expediente contradictorio previsto en el apartado a) del citado precepto.

Cuando no resultase acreditada la tramitación del referido expediente o no se hubiera dado audiencia al interesado, al Comité de Empresa o a los restantes Delegados de personal, el despido se declarará nulo de oficio».

En cuanto al derecho de reunión, regulado en los artículos 77 a 81 del E. T., los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, convocada por el Comité de Empresa o los Delegados de personal o por un número de trabajadores no inferior al tercio de la plantilla, en asamblea presidida por el Comité o los Delegados de personal, que serán responsables de su normal desarrollo. La reunión se efectuará en el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, debiendo tener lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con los empresarios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan...

permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa o de los Delegados de personal un local adecuado para el desarrollo de sus actividades y comunicación con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

Art. 2º Etapas de organización.—En las empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- Racionalización del trabajo.
- Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos.
- Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

El artículo 64, uno-tres, del E. T. atribuye a los Comités de Empresa, entre otras, las siguientes competencias: «Uno-tres. 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 primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo».

Por otra parte, y como nota común a este capítulo de la Ordenanza de Siderometalurgia, estamos ante una materia cuya regulación corresponde, podríamos decir que por naturaleza, a la voluntad de las partes expresada en pacto colectivo; de otro lado, y en cuanto puedan plantearse las cuestiones de racionalización y reestructuración del trabajo como una modificación sustancial de las condiciones laborales, habría de estarse a lo previsto en el artículo 41 del E. T., a cuyo tenor:

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

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

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

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

Cuatro. En materia de traslados se estará a las normas específicas establecidas en la presente Ley.»

Posteriormente el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril (B. O. E. de 17 de abril), por el que se desarrolla el E. T. en materia de expedientes de modificaciones sustanciales de los contratos de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo, declara que la competencia para resolver corresponde en primera instancia a las Delegaciones de Trabajo de la provincia en que radique el centro y en alzada a la Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo, con la excepción de aquellos supuestos en que viniera otorgada a las Comunidades Autónomas (éste es el caso, al tiempo de publicarse esta obra, de las Comunidades vasca y catalana, que tienen atribuida dicha facultad por los Reales Decretos 2209 y 2210/1979, de 7 de abril). Añade el Real Decreto 696/1980 que en los casos de aceptación por los representantes legales de los trabajadores de la propuesta de modificación formulada por el empresario, éste dará traslado del acuerdo en el plazo de cinco días a la Autoridad Laboral a los solos efectos de su conocimiento; en el supuesto de desacuerdo resolverá la Delegación, previo informe de la Inspección de Trabajo, en el plazo de quince días.

Particular importancia revisten las declaraciones formuladas por el citado Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, en el sentido de que en el Convenio Colectivo podrán establecerse pactos de movilidad funcional, cuya aplicación no requerirá incoar expediente al efecto y de que no procederá abono de indemnizaciones por las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Véanse, además, las notas al artículo 13 de la presente Ordenanza en relación con los expedientes de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo.

Art. 3º Racionalización del trabajo.—Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Art. 4º Simplificación del trabajo.—La simplificación y mejoras de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización, y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa, de los medios de ésta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Art. 5º Análisis de rendimientos correctos de ejecución.—Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una Comisión

paritaria con miembros del Comité o Delegado y representantes de la Dirección que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, deberá recurrirse al arbitraje de una Comisión Mixta Económico-Social creada en el seno del Sindicato que recabará la información necesaria del Servicio Técnico Sindical, Servicio Nacional de Productividad o, en su defecto, del Organismo técnico que mutuamente se acepte.

El acuerdo de esta Comisión Mixta no vincula a las partes, las cuales podrán formular la oportuna reclamación ante la autoridad laboral competente, en el término de cinco días, sin que por esta circunstancia se paralice el sistema establecido.

La autoridad laboral resolverá en el plazo de treinta días. Finalizado dicho plazo sin haberse dictado Resolución expresa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante el Organismo superior.

En cuanto a los Jurados de Empresa, véanse las notas al artículo 6 de esta Ordenanza; respecto de la Comisión Mixta Económico-Social, cuyo funcionamiento se regulaba por Orden de 26 de mayo de 1971 (B. O. E. de 14 de junio de 1971), ha desaparecido juntamente con la estructura sindical en que estaba integrada.

Las referencias a los distintos órganos representativos que se hacen en este artículo hay que remitirlas a los Comités de Empresa y Delegados de personal, como se recoge en las notas al artículo 7 de esta Ordenanza.

Finalmente, y salvo que se plantee la cuestión como modificación colectiva de condiciones sustanciales de trabajo por vía del artículo 41 del E. T. (vean notas al art. 7 de esta Ordenanza), la competencia para resolver las controversias en esta materia corresponderá al órgano jurisdiccional social.

Art. 6º La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo, y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión paritaria creada al efecto en este Anexo.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de la Comisión paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionalmente análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Al enumerar las causas del despido disciplinario, el artículo 54 del E. T. considera incumplimiento contractual en su apartado dos-e): «La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado».

Es tema debatido en este punto el de la disminución del rendimiento y sus consecuencias. La resolución que a continuación se transcribe conserva su interés, no obstante el tiempo transcurrido, por contener el criterio de la D. G. T. en esta materia, habiendo sido dictada en recurso interpuesto por los trabajadores contra laudo de una Delegación de Trabajo, en un expediente de conflicto colectivo.

«Que dos son las cuestiones a examinar en el presente asunto. De un lado, la relativa a si por los trabajadores se ha dado cumplimiento a sus obligaciones en orden al rendimiento, en los términos previstos en los artículos 26 y siguientes del Convenio Colectivo Siderometalúrgico, y, por otra parte, la de si al haberse llevado a efecto una disminución en el rendimiento que de hecho venían realizando, comporta o no responsabilidad jurídico-laboral sancionable por la empresa tal y como fue declarado en el laudo impugnado.»

«Que si bien es cierto que el citado Convenio Colectivo, en los artículos indicados, regula y define los conceptos de rendimiento mínimo, rendimiento normal y actividad normal, es claro que dichos niveles de rendimiento tienen virtualidad a los efectos del percibo de las remuneraciones correspondientes a los mismos, sin que ello implique en modo alguno que el trabajador o los trabajadores que viniendo dando un rendimiento determinado puedan reducirlo impunemente, sin responsabilidad laboral, habida cuenta que las condiciones en que se realiza el trabajo constituyen elemento inherente del propio contrato que no puede ser vulnerado por ninguna de las partes.»

«Que en el mismo sentido se hace necesario determinar qué es lo que debe reputarse como rendimiento "normal", y ello conduce al doble significado de dicho término. De un lado, la acepción "rendimiento normal" tiene un sentido técnico, como uno de los términos propios del lenguaje utilizado por los sistemas de organización científica del trabajo, con valor en relación a otros conceptos de dicho lenguaje, como son los de rendimiento mínimo, correcto u óptimo, dotados todos ellos de un específico significado técnico en relación con el propio sistema de organización en el que se hallan radicados. Por otra parte la acepción "rendimiento normal", utilizada por el artículo 77 de la L. C. T., a

estimar como causa justa de despido la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo, en cuyo supuesto el término "normal" no es sinónimo de ninguno de los utilizados por los sistemas de organización, no pudiendo equipararse al rendimiento mínimo, correcto, normal y óptimo configurado por dichos sistemas, porque cronológicamente, cuando se promulgó la L. C. T. en el año 1944, dicho texto legal no podía referirse a los sistemas de organización, por su inexistencia o escasísimo desarrollo en la realidad Industrial de aquella época, y porque gramaticalmente, sentido que ha de prevalecer por la razón citada, normal es sinónimo de habitual, de lo que ha de derivarse que rendimiento normal equivale en la L. C. T. a rendimiento habitual, esto es, el que ordinaria y continuamente se venía obteniendo.»

«Que por lo expuesto, y como reiteradamente ha sido mantenido por este Centro Directivo en supuestos similares, es conducta comprendida en el apartado f), artículo 77, de la L. C. T., la actitud de disminución del rendimiento normal o habitual, entendido como tal el que de modo ordinario y continuado

se obtenía anteriormente, cuando dicha disminución se halla cualificada por las notas de continuidad y voluntariedad, lo que resulta probado en el caso presente, y al haber entendido esto así por la Delegación de Trabajo, procede confirmar el laudo dictado por dicho organismo al amparo del Decreto de 22 de mayo de 1970.- R. 7-6-1971 (expediente 1.390-71).

Art. 7º La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- 1.º Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- 2.º Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- 3.º Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Dichas causas, así como las implicaciones que sobre esta materia ha producido el Decreto de Ordenación del Salario de 17-8-1973 (B. O. E. del 4-10), se tratan en las notas a los artículos 72 y 74.

Véanse, además, las notas de los artículos 7 y 10 de esta Ordenanza.

Art. 8º En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

En consecuencia, la Dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior.

Si dicha modificación implicara reducción de las mismas, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- 1.º Si no implica cese de personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacante, cumplirá los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación Provincial de Trabajo e informe al Comité o Delegado Person. en su caso.
- 2.º Toda reducción de plantillas que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

El E. T. regula la extinción de las relaciones laborales por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor en su artículo 51, y la suspensión del contrato por las mismas causas citadas en el artículo 47; posteriormente el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril (B. O. E. de 17 de abril), desarrolla la normativa del Estatuto en orden a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo.

Como características más destacadas de la regulación de estos expedientes en el E. T., deben señalarse:

— Que la *Iniciativa*, que normalmente nace del empresario, también puede partir de los trabajadores, si éstos estimasen que prolongar una crisis les causaría perjuicios de difícil o imposible reparación.

— Que previamente a la intervención de la Autoridad Laboral hay un período consultivo, de carácter obligatorio, en el que las partes pueden llegar libremente a un acuerdo. Debe advertirse que el artículo 12 del Real Decreto 696/1980 dispone que la Autoridad Laboral podrá resolver motivadamente, no obstante el acuerdo que se tramite, el expediente a los solos efectos de determinar la procedencia o improcedencia de las prestaciones de desempleo y, además, que en ningún caso las indemnizaciones establecidas en el indicado acuerdo podrán ser abonadas con cargo al Fondo de Garantía Salarial.

— Que solamente una vez cumplido el período consultivo sin acuerdo es cuando interviene la Autoridad Laboral—o Administración central o provincial del Ministerio de Trabajo—, pues es ella, y no los jueces, la que autoriza o deniega la crisis, a la vista de los elementos de prueba que aporten las partes. La documentación que debe ser aportada por el empresario ante la Autoridad Laboral, si se promoviere a su instancia, comprende a tenor del artículo 13 del Real Decreto 696/1980: relación de la totalidad de los trabajadores con sus circunstancias individualizadas y, en su caso, relación separada del personal no afectado por la crisis; memoria explicativa de las causas del expediente; documentación económica sobre los resultados de la explotación en los últimos tres años; informe del Comité de Empresa o Delegados del personal; informe del Censor Jurado de Cuentas y de la Entidad Gestora de la prestación de desempleo; cuando el expediente afecte a empresas con menos de cincuenta trabajadores o la causa sea tecnológica, no será necesario acompañar informe del Censor, y cuando fuese promovido por los trabajadores sólo se requiere memoria explicativa de las razones de su petición y las pruebas que estimen oportunas.

— Que la autorización o denegación de la Administración ha de producirse en un plazo tasado e improrrogable de treinta días naturales, hasta el extremo de que según el artículo 51, seis, transcurrido el plazo sin resolución expresa, la solicitud se entenderá denegada y cabe interponer en quince días recurso de alzada, que habrá de ser resuelto en el improrrogable plazo de quince días naturales, y en el supuesto de que tampoco recayere resolución expresa se entiende otorgada la autorización solicitada, sin perjuicio del recurso en la vía contencioso-administrativa. De conformidad al artículo 8 del Real Decreto 696/1980, es *Autoridad Laboral* competente para resolver los expedientes de crisis por causas tecnológicas o económicas:

- a) En las empresas de hasta quinientos trabajadores, siempre que la medida no afecte a más de doscientos, el Delegado del Ministerio de Trabajo, dentro del ámbito de su provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) de este artículo.
- b) Si la empresa tuviera varios centros de trabajo, en distintas provincias, afectados por el expediente, conocerá del mismo la D. G. E. del Ministerio de Trabajo, salvo delegación expresa en una de las Delegaciones de Trabajo competente por razón del lugar.
- c) Cuando la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de doscientos trabajadores, se trate de empresa de ámbito nacional o la medida tenga especial trascendencia social, la D. G. E. del Ministerio de Trabajo podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el expediente.

el Delegado de Trabajo de la provincia donde se hubiesen producido el hecho o los hechos constitutivos de fuerza mayor, y si se hubiesen originado en dos o más provincias, la D. G. E. del Ministerio de Trabajo.

— Contra la resolución que recaiga cabe *recurso de alzada* ante el Director General de Empleo o ante el Ministro de Trabajo, según quien fuere la autoridad que hubiera resuelto previamente en instancia.

— En cuanto a las *notificaciones a los trabajadores*, el artículo 18 del Real Decreto 696/1980 declara que se practicarán con sus representantes legales.

— Finalmente, tanto el E. T., en su artículo 68, como el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, citan como *única preferencia para permanecer en la empresa*, en los supuestos de reducción de plantilla, a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal.

En los supuestos en que la Administración autoriza la crisis, y en la medida en que lo haga, juegan las prestaciones por desempleo, si se cumplen los requisitos establecidos en las normas de la Seguridad Social y, además, y en el solo supuesto de ruptura de contratos, una *indemnización de veinte días por año de servicio hasta el límite del importe de una anualidad*. (Recordemos que en los casos de insolvencia, quiebra o suspensión de pagos del empresario las indemnizaciones son abonadas por el Fondo de Garantía Salarial, quien posteriormente se resarcirá frente al deudor, en los términos que dispone el artículo 33 del E. T.)

Dos observaciones de interés son las relativas a la reducción a la mitad de los plazos para resolver concedidos a la Autoridad Laboral, cuando el supuesto sea de suspensión y no de extinción de contratos, ya que en los casos de cierre por fuerza mayor no hay período consultivo, planteándose la petición directamente ante la Administración, que, además y para el caso de resolución de contratos, podrá exonerar o reducir las indemnizaciones, que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial.

En cuanto a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, véanse las notas al artículo 7 de esta Ordenanza.

Sobre este tema—y relacionando este precepto de la Ordenanza con el Decreto de 26 de enero de 1944, tradicionalmente identificado como «de crisis» y que constituye el precedente de la vigente legislación sobre la materia, modificada por Decreto de 2 de noviembre de 1972, que a su vez fue derogado por el R. D. 696/1980, de 14 de abril (B. O. E. de 17 de abril)—se viene manteniendo que el artículo 13 de la Ordenanza faculta a las empresas para reducir sus plantillas, cuando ello no implique ceses de personal, sino simplemente amortización de vacantes, sin más trámite que la comunicación a la Delegación Provincial de Trabajo e informe al Jurado, por cuanto es inherente al sistema de organización que la empresa disponga lo más procedente en orden a la acomodación de su plantilla a las necesidades de la producción, sin que de dichas medidas se deriven ceses de personal, para lo que, a tenor del indicado precepto, sería precisa la oportuna autorización según los trámites del Decreto de 26 de enero de 1944. Por lo expuesto, es también evidente que la empresa viene obligada a cumplir las exigencias señaladas en el citado artículo, debiendo efectuar la comunicación e informe que se indican en el mismo, si no lo hubiese ya hecho, en el plazo de un mes a contar desde la notificación del presente acuerdo, quedando sin efecto, de no hacerlo, la modificación de plantilla objeto de las presentes actuaciones. Y «por lo que se refiere a la pretendida prioridad del Decreto de 26 de enero de 1944 (ahora, Decreto de 2-11-1972, B. O. E. del 15), en el presente asunto, por su superior rango de Decreto frente al Orden Ministerial de la Ordenanza Siderometalúrgica, es criterio mantenido por la jurisprudencia del Tribunal Supremo que las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, redactadas, aprobadas y promulgadas conforme a la Ley de 16 de octubre de 1942, participan de su mismo rango legal y tienen, por ello, su misma fuerza de obligar (por ejemplo, S. del T. S., Sala VI, de 22 de noviembre de 1968), con lo que carece de base la tesis de los recurrentes en orden al mayor valor de lo establecido en aquel Decreto respecto a lo regulado para el mismo asunto por la Ordenanza Siderometalúrgica». R. 2-6-71 (expediente 1.502-71).

El incumplimiento por la empresa del trámite previsto en el artículo 13, «siempre no invalida su actuación, aunque efectivamente constituya un defecto de forma, ya ha sido tratado por la Delegación de Trabajo en su fallo, al ordenar a la empresa el cumplimiento de las normas reglamentarias, por lo que, de no llevarse a cabo por aquélla lo ordenado, es posible a los Interesados instar lo oportuno para que sea sancionada». R. 28-8-71 (expediente 2.374-71).

Art. 9º Análisis, valoración y clasificación de tareas.—Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente apropiación del trabajador para ejecutarlas con los rendimientos que exige el proceso o programa de fabricación al que el trabajador esté asignado, la Dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).
- d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

El artículo 64 del E. T., al enumerar las competencias de los Comités de Empresa, cita en su apartado uno, tres, d), la de emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de la decisión por él adoptada en orden a «estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo».

Art. 10º Adaptación de los trabajadores a los puestos de acuerdo

con sus aptitudes.—Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Comité de Empresa o Delegado Personal, donde aquél no exista, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del productor, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se estará a lo determinado en el artículo 20 de este Anexo.

En relación con esta materia hay que recordar la figura de la *extinción objetiva del contrato*, cuyo antecedente se encuentra en el Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, y que hoy regula los artículos 52 y 53 del E. T., de los que se hace síntesis en las notas al artículo 98 de esta Ordenanza.

Art. 11^º Clasificación profesional.—El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Anexo 3, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

a) Obreros. b) Subalternos. c) Administrativos. d) Técnicos no titulados. e) Técnicos titulados.

La clasificación del personal que se establece en el anexo número 3 de este Convenio, es meramente enunciativa, no estando, por tanto, las empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Por otra parte, las empresas podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Para obtener en cada caso la categoría que corresponda al trabajador en las empresas organizadas, a partir de la valoración del puesto de trabajo se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, sin perjuicio de los casos de ascenso, en que se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de este Anexo.

A los trabajadores que realizan con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se les asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

La innovación más destacada del E. T. en orden a la clasificación profesional es la de desplazar la competencia para conocer y resolver las reclamaciones de esta naturaleza al órgano jurisdiccional laboral, sustituyendo a la Administración—Delegaciones Provinciales de Trabajo y Dirección General de Trabajo—, que anteriormente tenían atribuida esta facultad. Seguidamente se reproducen los preceptos que el E. T. dedica a la clasificación profesional, trabajos de superior e inferior categoría, ascensos—con una remisión, realmente importante, a lo pactado en convenio colectivo—, movilidad funcional y grupo profesional, así como a las nuevas normas procedimentales en este orden, formuladas en la vigente Ley de Procedimiento Laboral, Texto Refundido aprobado por Real Decreto 1568/80, de 13 de junio; finalmente se reproducen varias resoluciones administrativas sobre clasificación profesional, recogidas con arreglo a la vieja y derogada O. de 29 de diciembre de 1945, en atención al valor que puedan tener como precedente nuevamente orientativo para los lectores de esta edición.

En la providencia en la que se tenga por presentada la demanda, el Magistrado ordenará recabar informe de la Inspección de Trabajo, que deberá emitirse en el plazo de quince días, sobre la actividad desarrollada por el demandante, período de tiempo que lleve realizándola, bien de manera continua o discontinua, y particularidades tipificadoras de la clasificación que se pretende.

El procedimiento será el ordinario y contra la sentencia que recaiga no se dará recurso.

En orden a los trabajos de superior e inferior categoría, el artículo 23 del E. T. dispone que: «Uno. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la 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.—Dos. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.—Tres. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.—Cuatro. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior 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».

Respecto de los ascensos, el artículo 24 del E. T. declara que: «Uno. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en convenio colectivo.—Dos. Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo».

En materia de movilidad funcional el E. T. establece en su artículo 39: «La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación».

De otra parte, en su Disposición Transitoria segunda, el E. T. manifiesta que: «A efectos de la definición de grupo profesional a que se refiere el artículo 39 se estará a lo dispuesto en las Ordenanzas, mientras no se pacte sobre la materia a través de los convenios colectivos».

El Real Decreto 696/1980, de 14 de abril (B. O. E. de 17 de abril), sobre expedientes de regulación del empleo y modificación de condiciones contractuales, declara en su artículo 2, cuatro, que: «En los convenios colectivos podrán establecerse pactos de movilidad funcional, cuya aplicación no requerirá incoar expediente al efecto».

La vigente Ley de Procedimiento Laboral, Texto Refundido aprobado por R. D. 1568/80, de 13 de junio (B. O. E. de 30 de julio), regula el procedimiento de clasificación profesional en su artículo 137, disponiendo que: «A la demanda con la que se inicia esta clase de procesos se acompañará el informe emitido por el Comité de Empresa o, en su caso, por los Delegados de personal».

«El término "predominante" hace relación a tiempo invertido, no a la calidad o importancia de la actividad, ya que lo contrario conduciría al absurdo

de que un mínimo desempeño de alguna tarea superior sirviese para calificar, en su conjunto, el status profesional de un trabajador.» R. 20-3-1972 (expediente 6-72).

Acreditado en un expediente de clasificación profesional que el reclamante efectuaba tareas de delineante de primera, así como tareas de otras categorías, «aunque dicho operario no realice todas y cada una de las funciones propias de la categoría invocada, como argumenta la empresa en su recurso, ello no puede ser útil para rechazar la pretensión del trabajador, porque a tenor del artículo 16 de la Ordenanza Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, cuando se realizan funciones de distintas categorías ha de atenderse a la categoría que corresponda al trabajo o actividad predominante, y en este caso, según consta en el expediente, dicho trabajo predominante es el que corresponde a la categoría de delineante de primera.» R. 16-12-1972 (expediente 3-894-72).

De igual modo, en las cuestiones de clasificación profesional tramitadas al amparo de la derogada Orden de 29 de diciembre de 1945 (B. O. E. de 7 de enero de 1946), han de tenerse en cuenta las funciones que efectivamente realiza el trabajador, conforme ordena el artículo 1 de la Indicada Orden, y no sus aptitudes potenciales, sin perjuicio de que éstas sean tenidas en consideración en un sistema de valoración o calificación de puestos de trabajo. Análogo tratamiento se sigue en los casos de obtención particular de un título constitutivo de una categoría profesional. Por ejemplo, no puede prosperar la pretensión de un analista de segunda para ser clasificado como maestro Industrial, cuando no fue contratado como tal, aunque luego adquiere el título (T. S. Sala IV, S. 23-4-70).

No cabe clasificar a un trabajador como graduado social, entre otras razones, porque «la obtención particular del título de graduado social por quien no ha sido contratado como tal no obliga a la empresa a su clasificación como tal, ya que ha de estarse a las funciones efectivamente realizadas o para las que se ha sido contratado y no a las aptitudes potenciales del trabajador ni a las titulaciones obtenidas privadamente por el mismo, como por analogía y con relación a los Ingresos de personal, se determina en el artículo 17 de la Ordenanza Siderometalúrgica.» R. 12-9-1973 (expediente 2.102-73).

De igual manera se dispuso «que la superior aptitud de un trabajador respecto de las tareas que desarrolla, aun en el supuesto de que sea cierta, carece de valor en los asuntos de clasificación profesional, en los que se atiende con exclusividad a las funciones efectivamente desempeñadas, como se establece en el artículo 1.º de la Orden de 29-12-1945, y como por analogía se infiere del artículo 17 de la Ordenanza Siderometalúrgica referente a ingresos, al determinar que las empresas tras la superación de las pruebas de ingreso «clasificación al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.» R. 8-9-1973 (expediente 1.736-73). Por análogas razones se denegó la pretensión de un maestro de segunda para ser clasificado como maestro Industrial, título que había obtenido particularmente, ya que «en las cuestiones de clasificación profesional ha de estarse a las funciones efectivamente realizadas por el trabajador, conforme señala el artículo 1 de la Orden de 29-12-1945, sin que pueda ser determinante a estos efectos la posesión de un título que no es exigido por la empresa ni ha servido de base para la contratación del trabajador, criterio expresamente reflejado en los artículos 17 y 32 de la Ordenanza Siderometalúrgica, y sin perjuicio de que la especial condición del trabajador entre los de su categoría por la razón expuesta sea tenida en cuenta en un sistema de valoración o calificación de puesto de trabajo.» R. 25-2-1974 (expediente 276-74).

Véanse las notas al Anexo II de la Ordenanza, en relación con las distintas categorías profesionales.

Art. 12^º Selección e ingresos.—Las empresas realizarán, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Aquellas empresas que vengán obligadas a confeccionar Reglamentos de Régimen Interior determinarán en el mismo los supuestos en que para el ingreso sea necesario concurso-oposición o prueba de aptitud. Igualmente harán constar la preferencia que para el ingreso pueda otorgarse a los hijos de sus propios trabajadores, ya estén éstos en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

El artículo 17 del E. T. establece el principio de no discriminación en las relaciones laborales en las siguientes normas, que afectan al empleo de los trabajadores:

«Uno. Se entenderán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Dos. Sólo podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

Tres. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo, que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones y otras ayudas para fomentar el empleo de los grupos de trabajadores citados en el párrafo anterior. Cuando se utilice la contratación temporal como medida de fomento al empleo, la duración del contrato no podrá exceder de tres años.

Las medidas de fomento al empleo integradas por subvenciones, desgravaciones y otras ayudas se establecerán por el Gobierno previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.»

Art. 13^º Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones y especialistas: Quince días.

Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.

Administrativos: Un mes.

Técnicos no titulados: Dos meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta expresamente por escrito.

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

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

El periodo de prueba está regulado en el artículo 14 del E. T., a cuyo tenor:

«Uno. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Dos. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Tres. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.»

En S. de 16 de marzo de 1977 el T. C. T. declara la nulidad del pacto estableciendo un periodo de prueba, otorgado con posterioridad a la iniciación de la relación laboral, ya que a tenor de lo dispuesto en el artículo 18 de la aplicable Ordenanza de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, cuando dispone que «sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta expresamente por escrito», de cuyo texto se desprende que tal sometimiento a la prueba ha de hacerse en el momento de iniciarse la relación laboral, pero no en fecha posterior, puesto que ya en ella había adquirido la condición de fijo».

Por S. de 9 de febrero de 1979 el T. C. T. acuerda desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la empresa, confirmando el fallo de la Magistratura, que declaró improcedente el despido, ya que el recurso no puede pretender que al haberse estipulado con anterioridad otros dos contratos con cláusula escrita de prueba cada uno de ellos, el trabajo de la parte en los periodos iniciales de los contratos segundo y tercero se hiciera en calidad de prueba, después de superado tal periodo durante la vigencia del primer contrato, porque al sostenerlo así acredita un manifiesto abuso de derecho en los términos que previenen los artículos 76 de la L. C. T. y 7 del Código Civil, ni puede mantenerse válidamente que en contratos de duración determinada con término de vigencia no superior a uno, dos o tres meses, como son los convenios entre las partes, que para autorizar una precariedad tal en un contrato de tan breve duración».

Art. 14^º Las admisiones o ingresos de productores dentro de cada empresa se regularán por las siguientes normas:

Obreros y subalternos.—Se efectuará normalmente por la última categoría profesional.

Administrativos.—Se efectuará como norma general y con las excepciones que se señalan en su lugar, por la categoría de auxiliar, a excepción de los taquimecanógrafos, que lo harán directamente en la categoría que les corresponda, ocupando el último puesto tanto en el Registro general como en el parcial de categorías.

Técnicos.—Este personal ingresará siempre por la categoría que más se asemeje a la función a realizar, y se efectuará en cada uno de los subgrupos que comprende esta clasificación, ocupando el último lugar en la categoría asignada.

Art. 15^º El personal titulado oficialmente o aquel que por la índole de su trabajo requiere conocimientos especiales o suponga una especialidad en el desempeño de sus funciones, queda exento de las normas precedentes fijadas, siendo en este caso facultad de la empresa su admisión en la forma que crea más conveniente, pero respetando siempre en el Registro respectivo a su categoría el orden de antigüedad que corresponde al resto del personal cuando la hubiere.

No obstante lo establecido en relación con el ingreso de personal en cualquiera de los grupos señalados, la empresa que por necesidad de organización tenga precisión de admitir personal ajeno a las mismas en categorías superiores a las señaladas para el ingreso, podrá hacerlo sin que dicho personal ocupe plaza en las correspondientes plantillas.

Art. 16^º Cuando las empresas deseen cubrir una plaza o plazas por concurso-oposición lo comunicarán a la Oficina de Colocación respectiva, indicando las vacantes o puestos a cubrir, fecha en que deberán celebrarse los exámenes o concursos y condiciones que se requieren para aspirar a ellas.

Cuando el ingreso en cualquiera de los grupos profesionales deba realizarse mediante concurso-oposición, los Tribunales para intervenir en estos ingresos estarán constituidos como se indica a continuación:

a) Grupo de obreros.

Un Maestro de taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.

Un Vocal de la Empresa.

Un Vocal por el Comité Delegado donde aquél no exista.

b) Grupo de Subalternos y Administrativos.

Un Jefe administrativo, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.

Un Catedrático de la Escuela de Comercio.

Un Vocal designado por la propia empresa.

Un Vocal por el Comité Delegado donde aquél no exista.

c) Grupo de Técnicos.

Un Técnico, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa.

Un Profesor de la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la empresa, impuesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.

Un Vocal designado por la propia empresa.

Un Vocal por el Comité o Delegado donde aquél no exista.

Extinguida la antigua Organización Sindical, lógicamente hay que entender suprimida las referencias a cargos y representaciones de la misma.

Art. 17^º El ingreso en la empresa se efectuará respetando las siguientes preferencias:

Primera.—Las establecidas en las disposiciones vigentes.

Segunda.—La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas, en igualdad de condiciones, por huérfanos o hijos de trabajadores de plantilla. Dentro de este grupo serán preferidos los hijos huérfanos de trabajadores que no tengan otros hermanos colocados en la empresa.

La otra mitad queda libre a disposición de la empresa, pero dentro de los respectivos registros ocuparán todos ellos el último lugar de la categoría asignada.

El mero otorgamiento de poderes a personal extraño a la empresa no dará derecho a su inclusión en la plantilla de la misma.

La legislación anterior al Estatuto estableció medidas protectoras en favor de los trabajadores de edad madura—el Decreto de 3 de abril de 1970 (Boletín Oficial del Estado de 8 de mayo) suprimía los límites de edad para la admisión al trabajo y ordenaba que las empresas confeccionaran relaciones de puestos que pudieran reservarse a los mayores de cuarenta años—y de los minusválidos—aquellos que tuvieran una disminución física o psíquica no inferior al 33 por 100—, a quienes las empresas con cincuenta o más trabajadores reservarían, al menos, el 2 por 100 de sus plantillas, según el Decreto de 22 de agosto de 1970 (B. O. E. de 15 de septiembre de 1970).

Al tiempo de editarse esta obra el Congreso de los Diputados debatió el Proyecto de Ley Básica de Empleo, en el que las medidas protectoras se orientan, más que a una reserva de puestos o preferencias para el ingreso, a estímulos para la colocación de grupos sociales con dificultades específicas para su inserción en el mundo del trabajo mediante bonificaciones en la Seguridad Social, subvenciones directas, apoyos fiscales y acciones de formación y reconversión profesional: estos programas tienen como destinatarios tanto a los trabajadores de edad madura como a los minusválidos y, muy especialmente, a los trabajadores jóvenes y, en general, a quienes accedan al primer empleo.

En todo caso, el E. T. declara en su artículo 17, tras, después de rechazar reservas y preferencias para ser contratado libremente, incluso por vínculos de parentesco—véase la nota al art. 17—de esta Ordenanza—, que: «No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones y otras ayudas para fomentar el empleo de los grupos de trabajadores citados en el párrafo anterior. Cuando se utilice la contratación temporal como medida de fomento al empleo, la duración del contrato no podrá exceder de tres años. Las medidas de fomento al empleo integradas por subvenciones, desgravaciones y otras ayudas se establecerán por el Gobierno previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas».

Art. 18^º Registros de personal.—Se mantiene la obligación de llevar Registro General de Personal dentro de cada empresa. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, que a continuación se detallan:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento del trabajador.
3. Fecha de ingreso del trabajador en la empresa.
4. Cargo o puesto que ocupa.
5. Categoría profesional a que esté adscrito.
6. Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
7. Salario-base correspondiente a dicha categoría.
8. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

Las empresas, todos los años, en el mes que las mismas señalen en el Reglamento de Régimen Interior, publicarán, figurando en los sitios de costumbre, la lista con expresión de los datos anteriormente señalados para conocimiento y examen del personal de plantilla que integre los respectivos grupos profesionales.

Las empresas exceptuadas de la obligación de tener Reglamento de Régimen Interior harán su publicación dentro del primer trimestre natural de cada año.

Contra estas clasificaciones cabrá reclamación fundamentada por

parte del personal, a través del Comité Delegado. Person en su caso, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días.

El precepto, «al referirse al Registro General del Personal, establece la obligación de que sea llevado en cada empresa, por lo que en principio habrá que atender al concepto usual de empresa, como comprensivo de los distintos centros de trabajo que pueda tener la misma, y sin que ello prejuzgue situaciones concretas en las que pudiera resultar aconsejable atender aisladamente a los centros de trabajo de una misma empresa, lo que, en su caso, puede ser instado de la Autoridad Laboral que decidirá lo que proceda a la vista de la situación de hecho examinada». C. 20-9-1973 (expediente 1980-73).

En un supuesto de Integración de empresas se entendió que el personal integrado o absorbido debería ser situado en el Escalafón o Registro en el lugar que correspondiese «según su antigüedad en la empresa de procedencia, mediante el sistema de número bis, respecto del personal de la empresa que absorbe, y ello a efectos de no perjudicar las expectativas de promoción de aquellos trabajadores», señalándose igualmente que «los conflictos concretos que sobre el particular pudieran presentarse habrán de ser sometidos a la Jurisdicción laboral, cuya competencia para decidir en la materia viene reconocida en el artículo 1 del Decreto de 17-8-1973». C. 30-3-1974 (expediente 904-74).

La obligación de confeccionar Reglamentos de Régimen Interior ha sido suprimida, derogando el E. T. las normas y procedimientos para su elaboración y aprobación, es decir, el Decreto de 12 de enero de 1961.

Art. 19^º Ascensos.—En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de la empresa. El Reglamento de Régimen Interior determinará los puestos a que afecte esta norma.

Las empresas anunciarán en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a treinta días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas; también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

En los Reglamentos de Régimen Interior se determinará la composición de los Tribunales de examen, que habrán de tener la estructura que señala el artículo 16 de este Anexo.

Véanse las notas al artículo 16 de esta Ordenanza: en cuanto a la obligación de confeccionar Reglamento de Régimen Interior ha desaparecido, al derogarse el Decreto de 12 de enero de 1961 por el E. T.

La antigüedad a la que se refiere el precepto «hace relación a la categoría profesional y no a la fecha de ingreso en la empresa, manteniéndose en consecuencia el criterio de la derogada Reglamentación de 27 de julio de 1945». C. 3-5-1971 (expediente 1.122-71).

Con respecto al ascenso de categoría a través de un procedimiento de clasificación profesional, son reiteradísimas las Resoluciones estableciendo que, a tenor del artículo 1.º de la derogada Orden de 29 de diciembre de 1945 (B. O. E. de 7-1-1946), reguladora de aquellos procedimientos, aunque se acredite la realidad de las funciones superiores, es ineludible el respeto de las normas reglamentarias sobre ascensos, de tal modo que si no corresponde el ascenso con arreglo a las indicadas normas, únicamente se tiene derecho a la diferencia salarial con relación a la categoría superior a cuyos efectos es fundamental el artículo 81 de la Ordenanza.

Si bien es norma general el anterior criterio, son posibles supuestos de clasificación directa en una categoría cuando el trabajador se halla encuadrado anómalamente en grupo de personal distinto al que le corresponde por su actividad. Así, cuando «ha quedado acreditada en el expediente la prolongada permanencia del trabajador en tareas administrativas, lo que evidencia su inadecuado encuadramiento en el grupo obrero, debiendo pasar al de personal administrativo, a cuyo efecto procede su clasificación en la categoría de entrada de dicho grupo, esto es, como auxiliar administrativo, lo que no infringe los razonamientos expresados en el Considerando anterior, por cuanto ello ningún perjuicio reporta a otros trabajadores de la empresa con un posible mejor derecho, ascendiendo a la categoría superior, cuyas funciones efectivamente realiza, cuando le corresponda por la aplicación de los turnos a que se refiere el artículo 24 de la Ordenanza». R. 16-2-1972 (expediente 3.054-71). Por análogas razones se clasificó como auxiliar administrativo a un subalterno listero, Resolución de 17-5-1972 (expediente 380-72), y a un almacenero «sin perjuicio de las consecuencias económicas que lleva consigo la efectividad de las funciones propias de un oficial administrativo de segunda». R. 18-10-1973 (expediente 2.390-73).

Art. 20^º Movilidad del personal.—Se denomina «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

Se denomina «traslado de personal» la movilidad de éste que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente.

La regulación del traslado de personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- A petición del trabajador afectado.
- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- Por sanción reglamentaria.
- Por necesidades del servicio.
- Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- Por conveniencia de la empresa.

a) A petición del trabajador afectado.—La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.—Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por sanción reglamentaria.—Se regulará por lo establecido en el capítulo VI de este Anexo y se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

d) Por necesidad del servicio.—En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

En el caso de cambio de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grupo correspondiente. En el caso de que el traslado de personal lleve aparejado cambio de domicilio, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario. Asimismo se compensará por la empresa la diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

e) Por disminución de la capacidad física.—En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese 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 seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la empresa contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles como máximo por bajo del que venía percibiendo.

f) Por conveniencia de la empresa.—Cuando la movilidad 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 asignado el trabajador.

Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de este artículo, en cada caso particular, serán objeto de conocimiento en el seno de los Comités de Empresa o Delegado Person sin que ello obste a la efectividad de la movilidad del personal, acordada por la Dirección.

Respecto a la movilidad funcional véase la nota al artículo 16 de esta Ordenanza.

En orden a la movilidad geográfica, el artículo 40 del E. T. dispone que:

«Uno. Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

Dos. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. De igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Tres. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días será de inmediato cumplimiento.

Cuatro. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Cinco. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Finalmente, las menciones a los Jurados de Empresa y Enlaces Sindicales han de referirse a los Comités de Empresa y Delegados de personal; véanse, a este respecto, las notas al artículo 6 de esta Ordenanza.

Interpretando el artículo 22 de la derogada L. R. L., con contenido semejante al vigente artículo 40 del E. T., en relación con las Normas complementarias las empresas de montaje de 22 de abril de 1976, reproducida como nota en el

artículo 3 de esta Ordenanza, el T. C. T., en S. de 23 de enero de 1978, declara que: «La empresa no precisa autorización de la Autoridad Administrativa Laboral para realizar los traslados o desplazamientos a cualquier obra que la empresa ejecute en el territorio nacional, dada la peculiaridad de la misma en orden a la realización de los trabajos, entre otros, de tendidos de líneas eléctricas o telefónicas, pero no es incompatible con la aplicación de lo dispuesto en el expresado artículo 22, número 2, de la L. R. L., que establece que cuando el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, siendo evidente que la razón de dicho precepto tiene un carácter evidentemente humano para que no se produzca una desvinculación entre los diversos miembros de la familia».

El T. C. T., por S. de 21 de septiembre de 1977, desestima el recurso de suplicación interpuesto por los actores, ya que: «autorizándose en los artículos 26 y 27 del Convenio Colectivo Sindical de la empresa demandada de 14 de febrero de 1975, la movilidad del personal para, entre otros, en el caso de la parada definitiva de una instalación, el acoplamiento del personal sobrante en nuevas u otras instalaciones existentes, apreciando tales circunstancias como originadas por necesidades del servicio, lo que concurre en el caso de autos, sin que por otra parte pueda generar el derecho a la percepción de dietas reclamadas, habida cuenta la concepción de las mismas formulada por el T. S., en S. de 6 de febrero de 1967, «como aquella retribución de carácter irregular que se debe al productor cuando para la prestación de sus servicios ha de trasladarse a lugar distinto del habitual de trabajo», lo que no concurre en el caso de autos al serles asignados a los demandantes un lugar fijo de trabajo y no concurrir, por tanto, la eventualidad en el desplazamiento».

El T. C. T., por S. de 30 de enero de 1978, desestima el recurso de suplicación interpuesto por la representación del trabajador, ya que: «Se apoya sobre una base legal sólo aparente cuando destaca que, según el apartado d) del expresado artículo 25, la facultad de cambiar a un productor de puesto por necesidades del servicio sólo puede ejercitarse una vez sobre los trabajadores cuya antigüedad no haya alcanzado aún los diez años, pues la atenta lectura del precepto Invocado revela que tal garantía de inamovilidad no se refiere a los cambios de puesto internos, dentro del centro de trabajo (como lo ha sido el del actor), sino a los traslados que impliquen, necesariamente, cambio de domicilio».

Por S. de 14 de diciembre de 1978 el T. C. T. estima en parte la reclamación interpuesta por la empresa en cuanto a la demanda de *Indemnización de daños y perjuicios de los trabajadores*, que había prosperado en primera instancia, como consecuencia de un traslado de centro de trabajo, dado que «al tratarse de movilidad de personal realizada por conveniencia de la empresa, ello implica el que no se ocasionare perjuicio al trabajador, generando en tal caso la correspondiente indemnización al amparo de lo preceptuado en el artículo 1.101 del Código Civil; ahora bien, como se declara por el T. S. en S. de 27 de marzo de 1978, «teniendo muy en cuenta que conforme a las reiteradas sentencias dictadas por las Salas de este Tribunal cuando se ejercitan acciones derivadas de supuestos perjuicios sufridos por la parte demandante, han de acreditarse para su resultado próspero la causa determinante de los mismos, el alcance de los sufridos y el nexo causal entre unos y otros, factores de discusión y decisión, de los que solamente ha parecido ser digno de atención el primero», lo que determina que ante la falta de acreditamiento ha de ser estimado este extremo del motivo; no así en lo que concierne a la cantidad reclamada con referencia a la utilización de transportes y medios de locomoción, pues tal extremo ha de ser desechado al hallarse amparada la pretensión de la actora en lo normado en el artículo 86 de la referida Ordenanza en relación con el artículo 2.º de la Orden de 10 de febrero de 1958, reguladora del plus de distancia».

Art. 21º En el supuesto del apartado d) del artículo anterior, si el cambio de puesto es provisional, el trabajador percibirá el salario correspondiente a su categoría profesional y la prima que alcanzase en el nuevo puesto. No obstante, si el nuevo puesto de trabajo no estuviese a incentivo, se le garantizará al trabajador la prima que venía percibiendo. En el caso de que el cambio de puesto de trabajo se efectuase en una empresa con valoración de puestos de trabajo, al trabajador se le garantizará el salario de calificación que tuviera asignado anteriormente, y con respecto a la prima se estará a lo dispuesto en el caso precedente.

Art. 22º Permutas.—Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos pertenecientes a la misma empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

Art. 23º Ceses.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Obreros: Quince días.
- Subalternos: Quince días.
- Administrativos: Un mes.
- Jefes o titulados administrativos: Dos meses.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Dos meses.

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

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará

aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

El cese por *dimisión del trabajador* aparece previsto como causa extintiva en el artículo 49 del E. T., cuyo apartado cuatro declara que deberá mediar el preaviso que señalan los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

La *extinción por voluntad del trabajador* está regulada en el artículo 50 del E. T., a cuyo tenor:

«Uno. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

Dos. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.»

CAPITULO II

APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

Art. 24º Normas generales de aprendizaje.—Son aprendices aquellos trabajadores ligados con la empresa por un contrato especial, en virtud del cual el empresario, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle, por sí o por otro, un oficio.

El aprendizaje dará lugar, en todo caso, a un contrato especial, que se regirá, tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por lo regulado en las disposiciones legales que sobre el mismo rigen en la actualidad o se dicten en el futuro.

La formación total del aprendiz obliga al empresario a la enseñanza teórica o práctica, por sí o por otro, de un oficio de la Industria Siderometalúrgica.

La formación compartida se considera como complementaria de la que obtenga el aprendiz en las Escuelas de Formación Profesional, de acuerdo con la legislación vigente.

El contrato de aprendizaje será siempre retribuido.

La tradicional figura del contrato de aprendizaje no aparece recogida en el E. T., aunque semejante finalidad se cumple bajo la fórmula de *contrato para la formación*, que, al igual que el de *trabajo en prácticas*, tiene su precedente inmediato en la L. R. L. de 8 de abril de 1976; su regulación se encuentra en el artículo 11 del E. T., a cuyo tenor:

«Uno. Quienes estuvieran en posesión de titulación académica profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella, pueden concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

Dos. El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito.

Tres. El contrato expresará las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser superior a doce meses en total.

Cuatro. En caso de que el interesado se incorpore, sin solución de continuidad, a la empresa en que hubiera realizado las prácticas, el tiempo de éstas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

Cinco. Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el número anterior.

El contrato deberá formalizarse por escrito.»

Art. 25º No se considerará rescindido el contrato de aprendizaje por el hecho de incorporarse el aprendiz al servicio militar. En este caso, el contrato de aprendizaje sufrirá interrupción, que se reanudará al reintegrarse a su puesto de trabajo una vez cumplido el servicio militar.

La duración del contrato de aprendizaje será como máximo de cuatro años.

La duración del aprendizaje, si se poseyese título o diploma expedido por Escuela Profesional o el aprendiz tuviera dieciséis años cumplidos será de dos años; en ambos supuestos el aprendiz ingresará con el salario asignado al tercer año.

El aprendiz que no apruebe un curso no podrá pasar al siguiente, continuando, si repite el curso, con la retribución del año que se repita, y sin que pueda exceder la permanencia del aprendiz como tal en la empresa de seis años, transcurridos los cuales sin resultar aprobado pasará a ser considerado como especialista.

En relación con el servicio militar véanse las notas al artículo 63 de esta Ordenanza.

Art. 26º Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, se organizarán cursos de formación acelerada, en los que tendrán derecho preferente de asistencia los especialistas, para la formación de profesionales de oficio, ascendiendo los que sean declarados aptos a las plazas vacantes de oficiales de tercera cuando no existan aprendices con mejor derecho por haber terminado el aprendizaje completo.

Siempre que las fábricas o talleres con más de cien obreros, excluidos los peones y especialistas, no establezcan escuelas gratuitas de capacitación, el personal de las mismas que curse sus estudios en las Escuelas Oficiales de Formación y Orientación Profesional tendrá derecho a que aquéllas, previa la justificación necesaria, les conceda una cantidad, que no excederá de 800 pesetas por año, para atender al pago de matrícula y gastos complementarios de material y libros, siempre que estos conocimientos tengan aplicación en la misma empresa y los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento.

Se considerará obligatoria para los aprendices la asistencia a las clases teóricas de la Escuela de Aprendices en aquellas empresas donde exista.

Si la empresa no tiene Escuela de Aprendizaje, será obligatoria para los aprendices la asistencia a las Escuelas Oficiales de Orientación y Formación Profesional, siempre que existan en la localidad donde la empresa esté enclavada.

Art. 27º A la terminación del aprendizaje y para el paso a la categoría de oficial será necesario un examen, que se efectuará según las siguientes normas:

a) En las fábricas que tengan establecidas Escuelas de Aprendizaje el examen se verificará por el personal docente de la misma Escuela y representación del Comité de Empresa.

b) En las fábricas que no tengan establecida la Escuela de Aprendizaje el Tribunal de exámenes estará constituido por:

Un Maestro de taller, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Delegación de Trabajo.

Un representante de la empresa.

Una representación de la Escuela Oficial de Capacitación y Orientación Profesional de la localidad correspondiente.

Una representación del Comité de Empresa o Delg. Person.

Durante el tiempo que duren los exámenes los miembros de este Tribunal disfrutarán de una dieta diaria de 400 pesetas a cargo de la empresa o empresas correspondientes.

Extinguida la antigua Organización Sindical, lógicamente han de considerarse suprimidas las referencias a sus cargos y representaciones.

Art. 28º Todo aprendiz declarado apto para la categoría inmediata superior de obrero cualificado podrá optar, caso de no existir vacante en dicha categoría, entre continuar en su plaza de aprendiz o contratarse con patrono o empresa directamente. En el primer caso, su salario se aumentará con el 75 por 100 de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que correspondería a su ascenso, y en el segundo, ocupará plaza definitiva con la categoría de oficial de tercera.

En ningún caso tendrán los aprendices obligación de trabajar las horas recuperables cuando el horario establecido para las clases lo impida.

Art. 29º Todas las industrias y centros de trabajo estarán obligados a dar ocupación, en concepto de aprendices, a un mínimo equivalente al 5 por 100 de su plantilla normal de profesionales de oficio. Dentro del número de aprendices que debe tener como mínimo cada empresa, no se computarán los alumnos de Centros de Formación Profesional que sostengan las empresas mediante el pago de su coste o beca y que no tengan concertado contrato de aprendizaje y a los que no se les abone por lo mismo cantidad alguna en concepto de salario.

Las empresas no tendrán obligación de celebrar posterior contrato de aprendizaje con los alumnos de un Centro de Formación Profesional dependiente de la empresa, reconocido o autorizado por el Ministerio de Educación y Ciencia, siempre que superen el número de aprendices establecido anteriormente.

Art. 30º Formación profesional.—A través de los oportunos Centros de Formación Profesional se celebrarán cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, para conseguir la promoción profesional y la capacitación social, teniendo en cuenta como mérito el haber superado estos cursos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa.

La promoción y formación profesional se incorporan por el E. T. en su artículo 22, a cuyo tenor:

«Uno. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

«Dos. En los convenios colectivos podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.»

CAPITULO III

JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 31º La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia. Esto no obstante, las empresas de acuerdo con el Comité de Empresa o en su defecto los Deleg. Person. podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de distribución de las horas de trabajo.

En todo caso, el máximo de tiempo de trabajo en Jornada normal al día será de nueve horas.

El artículo 37, uno, del E. T. declara en relación con el *descanso mínimo semanal* que: «Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas.»

Una de las innovaciones del E. T., respecto de los textos legales anteriores, es la regulación del *horario flexible*, al que se refiere el artículo 36 en sus números uno y dos: «La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en convenio colectivo. «El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuada durante periodos ciertos y anunciados previamente al personal cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieren la presencia a horas fijas de todos sus miembros.»

Art. 32º Siempre que la organización del trabajo lo permita, y a petición de la mayoría del personal obrero, podrán las empresas establecer jornada continuada, durante el periodo que cada empresa señale, para el personal que trabaje en jornada normal y siendo en este caso su duración igual a la jornada legal o normal establecida.

Art. 33º Cuando por necesidades del servicio las empresas estimaren conveniente la modificación de los horarios establecidos o preceptuados por este Anexo y no recogidos en los Reglamentos de Régimen Interior respectivos, aquéllas deberán solicitar la oportuna autorización de la Inspección Provincial de Trabajo, previo informe de Comité de empresa o Delegados de Personal.

El trabajador que por pertenecer a industrias o talleres exceptuados tenga precisión de trabajar en domingo o jornal, no podrá resultar perjudicado en su salario total, abonándosele la diferencia, tomando como base de cálculo el promedio de la remuneración total de la semana en que descansa, siempre que disfrute descanso semanal compensatorio.

La fijación de los horarios de trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales, es facultad de la Dirección de la empresa, previa intervención del Comité o Delegad. Person. pudiendo establecerse a relevos continuados, cuando las necesidades de la producción lo exijan. En caso de desacuerdo, resolverá la Delegación Provincial de Trabajo.

Sobre modificación de horarios y jornada véanse las notas del artículo 7 de esta Ordenanza; respecto a los Reglamentos de Régimen Interior, el Decreto de 12 de enero de 1961 aparece derogado por el E. T.

En cuanto al régimen de trabajo o turnos se encuentra regulado en el artículo 36, tres-cuatro, del E. T., a cuyo tenor:

«Tres. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria»

Cuatro. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadoras que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Respecto de los trabajadores contratados por uno o más días cada semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de la cotización para la Seguridad Social tan sólo las retribuciones correspondientes a dichos días. Tales trabajadores conservarán, respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de la Seguridad Social.»

El artículo 16 de la Ley de Jornada Máxima de 1-7-1931—en vigor como norma reglamentaria a tenor de la Disposición Final Cuarta del E. T.—determina la obligación de los empresarios de dar a conocer el horario de trabajo, mediante carteles situados en sitio visible, indicando que tales horarios no podrían modificarse sin conocimiento previo de las Delegaciones y de la Inspección de Trabajo. La Orden de 15-12-1944 (B. O. E. del 20) aclaró el precepto «en el sentido de que siempre que se trate de establecer un horario de trabajo en cualquier centro laboral o de modificar el ya establecido, deberán los empresarios recabar autorización previa de la Inspección de Trabajo.»

Por último, el Decreto de 3-4-1971 (B. O. E. del 24), sobre régimen orgánico y funcional de las Delegaciones de Trabajo, atribuye a dichos organismos la regulación con carácter general de los horarios laborales (art. 17, deciseis), correspondiendo esta potestad a las Comunidades Autónomas de Cataluña y del País Vasco, a tenor de los Reales Decretos de Transferencias 2209/79 y 2210/79, de 7 de septiembre, en el ámbito de sus respectivas competencias.

El desacuerdo de los trabajadores en los supuestos de implantación del trabajo a turnos es decidido por la Autoridad Laboral, que atiende, para justificar sus resoluciones, a razonamientos técnicos y de mejora o ampliación en los procesos productivos. En consecuencia, se autoriza al establecimiento de turnos respecto de los operadores de un ordenador, porque queda acreditada «en la

Información unida al expediente la necesidad de dicha medida en relación con la obtención de un rendimiento superior, exigido por la puesta en marcha de una nueva factoría, R. 27-9-1971 (expediente 2.384-71), o porque «ponderando las distintas informaciones emitidas en el expediente, y siendo la cuestión objeto de debate la solicitud de la empresa para trabajar a turnos como consecuencia de la instalación de un nuevo horno de fundición tipo LDF.60, la información técnica emitida, que se contiene primordialmente en los Informes de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y de la Inspección de Trabajo, es coincidente en afirmar la necesidad del trabajo en régimen de turnos, solicitado por la empresa, ya que lo contrario invalidaría el proceso productivo de referencia», R. de 1-7-71 (expediente 1.778-71), o cuando «es ineludible la aplicación del sistema de turnos para poder cumplimentar en sus plazos los pedidos efectuados..., máxime cuando lo contrario (la no autorización de los turnos) podría suponer una situación de crisis para la empresa, con las consiguientes consecuencias para los trabajadores», R. 17-5-72 (expediente 660-72), o cuando queda acreditado el «carácter urgente de los trabajos que se llevan a cabo en la empresa, sin que sea factible la ampliación de la plantilla en el taller, ya que el único medio de agilización de los trabajos es su realización por equipos que no se interfieran», R. 31-5-1974 (expediente 1.446-74), o cuando el trabajo a turnos posibilita la utilización al máximo de «maquinaria de muy elevado costo, y teniendo en cuenta a mayor abundamiento que la mayoría de los trabajadores afectados han prestado su conformidad al cambio solicitado», R. 18-11-1972 (expediente 3.170-72).

«La Autoridad Laboral no está facultada en asuntos como el presente para fijar indemnizaciones, sino que, conforme al artículo 52 de la Ordenanza, accede o no al establecimiento de turnos según queden o no acreditadas las necesidades de la producción, pero ello no impide que dicha Autoridad pondere adecuadamente la existencia o no de compensación económica concedida voluntariamente por la empresa o acordada con sus trabajadores, para, en función de ello decidir sobre la cuestión de los turnos. R. 29-3-1973 (expediente 294-73).

Art. 34º Descansos.—El descanso mínimo para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de 15 minutos

Tratándose de jornada interrumpida, el descanso vendrá determinado por el cuadro horario establecido y aprobado por la Inspección de Trabajo.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo ocho horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

En los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante. Para todo lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en los Reglamentos de Régimen Interior.

El descanso semanal para el personal afectado por este Anexo se regulará por lo establecido en la Ley.

Cuando las necesidades del trabajo exijan prestarlo a lo largo de toda la jornada en domingo o festivo no recuperable, deberá concederse al personal un descanso compensatorio en cualquier otro día de la semana.

El E. T. no prevé ningún descanso dentro de la jornada interrumpida. Limitándose a fijar el artículo 34 su duración en cuarenta y dos horas semanales frente a las cuarenta y tres de la jornada partida, en ambos casos de trabajo efectivo, definiéndose la última de las jornadas citadas como aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

El Acuerdo Marco Interconfederal, suscrito por U. G. T. y C. E. O. E. el 5 de enero de 1980—respecto del cual debe advertirse el criterio unánime de la doctrina, en el sentido de que tal pacto carece del doble efecto obligacional y normativo de un convenio colectivo, con independencia de su compulsión moral y social como «acuerdo entre caballeros» al estilo inglés o «contrato social», declara que «dentro del concepto trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos fijos empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo») u otras interrupciones cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se entiendan integrados en la jornada diaria de trabajo».

Respecto del descanso mínimo entre dos jornadas, el E. T. declara en su artículo 34, dos, que: «En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas».

Art. 35º Trabajo nocturno.—Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, pudiendo ser el mismo adelantado o retrasado, con autorización de la Inspección de Trabajo.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquél no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente como mínimo, dentro

de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oirá el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal

El trabajo nocturno se regula en el artículo 34, seis, del E. T., a cuyo tenor: «Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base»; añade el artículo 35, seis, en cuanto a las horas extraordinarias que: «Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo».

CAPITULO IV

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 36º Salario.—Se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención o conceptos semejantes, que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida como contrapartida directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con el obtiene.

El artículo 26 del E. T. fija el concepto de salario en los siguientes términos:

«Uno. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Dos. No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Tres. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

Cuatro. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Cinco. Deberá existir constancia expresa en los convenios colectivos de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo.»

En cuanto a las cuestiones que puedan surgir en esta materia por conflictos de normas, el artículo 3, tres, del E. T. dispone que: «Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables».

Véanse las notas sobre el salario mínimo interprofesional en el artículo 67 de esta Ordenanza.

La estructura vigente en materia salarial es la que se contiene en el Decreto de 17-8-1973 (B. O. E. de 4-10)—cuya vigencia mantiene la Disposición Final cuarta del E. T.—y en su Orden de desarrollo de 22-11-1973 (B. O. E. de 11-12), disposiciones que derogan la anterior normativa sobre ordenación del salario que se contenía en el Decreto de 21-9-1960, Decreto de 15-2-1962, Orden de 8-5-1961, Orden de 28-8-1961 y Orden de 27-6-1972. Su normativa instaura un sistema uniforme para la denominación de los conceptos, y tras distinguir entre percepciones no salariales y percepciones salariales, incluye entre estas últimas dos grandes bloques, salario base y los complementos del mismo (personales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, de vencimiento periódico superior al mes, en especie y de residencia). La conclusión práctica es la de reconducir todas las percepciones económicas de carácter salarial a uno u otro de dichos conceptos, con la particularidad de que lo que no sea asimilable a alguno de los complementos se imputará al salario base, lo que supone la desaparición de los antiguos «devengos extrasalariales libres» en el régimen de libre juego a criterio de las empresas tal y como posibilitaba el artículo 4, 7, del Decreto de 21-9-1960, modificado por el Decreto de 15-2-1962; quedan fuera por impuesto las indemnizaciones, suplidos, becas y conceptos no remunerativos. En la disposición transitoria de la Orden se especifica que las percepciones anteriores al 1-10-1973, fecha de entrada en vigor del Decreto, distintas al salario base, se entenderán automáticamente referidas a los complementos, «sin que ello implique, en ningún caso, aumento de coste económico para las empresas afectadas». De otra parte, la Disposición Final segunda del Decreto determina que las Ordenanzas vigentes en aquella fecha «subsistirán en sus propios términos sin otras modificaciones que las estrictamente necesarias para el cumplimiento y aplicación de lo establecido en el mismo».

Este sistema patentiza el carácter del salario mínimo interprofesional como garantía mínima de ingresos en cómputo anual, sin que pueda modificar otras estructuras salariales con resultado global superior a dicho cómputo (art. 10 del Decreto); fija un principio compensatorio general para la absorción y compensación en cómputo anual de las retribuciones que se perciben con las que se señalen luego en Ordenanzas, Convenios Colectivos o Reglamentos de Régimen Interior (art. 10 de la Orden); establece un sistema coherente para el cálculo y abono de las horas extraordinarias, salvo pacto o disposición en contrario (artículos 6 del Decreto y de la Orden) y señala las normas salariales básicas por las que ha de regirse el sistema de trabajo a incentivo, en los casos de implantación o revisión del mismo (arts. 11, 12 y 13 del Decreto y art. 11 de la Orden).

Art. 37º Salario-hora profesional.—Se considera como tal el cociente obtenido al dividir la totalidad de percepciones comunes y fijas que

correspondan a cada categoría profesional o puesto de trabajo durante un año por el número de horas ordinarias de trabajo que tenga establecidas como jornada durante el mismo período de tiempo.

Los conceptos de salario hora-profesional y salario hora-individual derivan del Decreto de 21 de septiembre de 1960 (B. O. E. de 11 de octubre de 1960), sobre ordenación de salarios, desarrollado por Orden de 8 de mayo de 1961, posteriormente derogados por el Decreto de 17 de agosto de 1973 (B. O. E. de 4 de septiembre), que se declara vigente en el párrafo segundo de la Disposición Final Cuarta del E. T.; el Decreto citado aparece desarrollado por la Orden de 22 de noviembre de 1973 (B. O. E. de 11 de diciembre de 1973).

Véanse las notas a los artículos 55 y 80 de esta Ordenanza, en relación con la base o módulo de las horas extraordinarias.

Art. 38º Salario-hora Individual.—Es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene dividiendo por el número de horas de trabajo efectivo en el período de tiempo correspondiente la suma de devengos que componen su salario, según las circunstancias personales que en él concurren a excepción del importe de las horas extraordinarias.

Art. 39º Salario mínimo por categorías profesionales.—Los salarios mínimos de las distintas categorías profesionales de personal obrero incluidas en este Anexo mantendrán, por lo menos, sobre el salario mínimo interprofesional el doble de la diferencia en pesetas que exista entre el salario base del peón ordinario y el de cada una de las demás categorías profesionales en la escala de salarios base, para la entonces zona primera, aprobada por Orden de 26 de octubre de 1956 (B. O. del E. de 5 de noviembre).

Esta misma diferencia sobre igual escala de 1956 se establecerá entre las categorías de los restantes grupos profesionales de esta Ordenanza.

Esta relación de salarios mínimos entre categorías profesionales no afecta a la estructura salarial que se establezca en este Conv. Colec.

El salario mínimo interprofesional aparece regulado en el artículo 27 del E. T., a cuyo tenor:

«Uno. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

Dos. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.»

Art. 40º Forma de pago.—El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral normal, por semanas, decenas, quincenas o meses

El trabajador percibirá anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, previa justificación de su necesidad, sin que excedan del 90 por 100 de aquél.

Las empresas podrán variar, de acuerdo con el Comité o Delegados Personales, en su caso, los períodos de pago que tuvieren establecidos. En el caso de dilatarse el período usual, se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee.

Las empresas afectadas por el presente Anexo quedan obligadas, al verificar los pagos periódicos, a entregar a todos y cada uno de los trabajadores ocupados un recibo individual de salarios o documento oficialmente autorizado que lo sustituya, en el que se especifique claramente y por conceptos separados las cantidades a percibir por jornales o sueldos, destajos, primas a la producción, tareas, horas extraordinarias, gratificaciones, quinquenios, descanso semanal, asignaciones familiares y demás devengos, así como las sumas a deducir por anticipos, cuotas de Seguridad Social y demás deducciones reglamentarias.

Sobre la liquidación y pago de salario, el artículo 29 del E. T. dispone que:

«Uno. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Dos. El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.

El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.

Tres. El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.

Cuatro. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.»

El artículo 7.º del Decreto de 17-8-1973 (B. O. E. de 4-10)—declarado vigente en la Disposición Final cuarta del E. T.—dispuso que: «El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiere, que no podrá exceder de un mes, y, en segundo lugar, la especificación de lo que corresponde al salario base y, en su caso, a los complementos, adecuadamente diferenciados, a que se refiere el artículo quinto de este Decreto, así como las deducciones que legalmente procedan.»

Su Orden de desarrollo de 22-11-1973 (B. O. E. de 11-12) estableció en su artículo 8 que, en su ejecución de aquel precepto, «queda modificado el recibo individual justificativo de pago de salarios, que se ajustará al modelo que se inserta como anexo a la presente Orden. Dicho recibo se referirá a meses naturales; esto no obstante, aquellas empresas que vinieran abonando salarios por períodos inferiores a meses naturales podrán continuar con dicho sistema, si bien el recibo oficial comprenderá exclusivamente los pagos parciales dentro del mes natural de que se trate, que serán considerados como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en dicho recibo oficial de salarios.

El recibo oficial de pago de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo, archivándose todos los expedidos por las empresas, juntamente con los boletines de cotización a la Seguridad Social, clasificados en el mismo orden en que figuren sus titulares en la relación de cotizantes. La indicada documentación será conservada durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones.»

La posible modificación o sustitución del recibo se prevé en el artículo 9 de la citada Orden en los siguientes términos: «Las empresas de ámbito provincial o interprovincial que por causa suficiente precisen modificar o sustituir el modelo oficial de recibo deberán solicitarlo de la Delegación de Trabajo o de la Dirección General de Trabajo, según corresponda, que podrá acceder a la petición cuando el documento propuesto contenga, con la debida claridad y separación, los diversos conceptos de abono y descuento que figuren en el modelo oficial, debiendo quedar en poder del trabajador relación precisa de dichos abonos y descuentos. Si la resolución hubiere de adoptarse por la D. G. T., será preceptivo el previo Informe de la Dirección General de la Seguridad Social.»

En las Comunidades Autónomas del País Vasco y Cataluña la aprobación del recibo de salarios corresponde a las mismas a tenor, respectivamente, de los Reales Decretos 2209/79 y 2210/79, de 7 de septiembre (B. O. E. de 21 de septiembre).

Art. 41º Salario base.—El salario mínimo por categoría profesional a que se refiere el artículo 39, o el de calificación, si así se pacta expresamente, servirá de base para el cálculo de primas, premios y pluses.

Por S. de 9 de noviembre de 1976 el T. C. T. desestima el recurso interpuesto por la representación de los trabajadores y confirma la compensación de la antigüedad en cómputo anual, ya que «a tal conclusión también se llega del examen de los referidos Decretos de regulación del salario, no sólo de los anteriores, sino también del de 18 de marzo de 1976, que además en su artículo 4.º—que viene a reproducir el contenido de los anteriores—claramente determina que los salarios mínimos fijados en el artículo 1.º—que son los que habrán de tomarse a efectos del cómputo para el premio de antigüedad a partir de su vigencia—, más los devengos del artículo 3.º—entre los que se encuentra y enumera en primer lugar el complemento personal por antigüedad—, son compensables en cómputo anual con los ingresos que viniesen percibiendo los trabajadores por razón de convenios colectivos, Ordenanzas o contratos individuales, y, claramente se desprende de los autos que tales remuneraciones son realmente superiores, lo que en todo caso determinaría la confirmación del fallo de instancia.»

Art. 42º Incentivos.—A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, y pudiendo el trabajador o trabajadores disconformes con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se paralice el método de trabajo.

Asimismo, dicho sistema de trabajo podrá ser impuesto a las empresas y trabajadores por la Delegación Provincial de Trabajo, siempre que así convenga en orden a la economía nacional.

En materia de productividad el E. T. formula varias declaraciones, como es el caso del artículo 5—que señala como deber básico del trabajador el contribuir a la mejora de la productividad—, del artículo 20—el cumplimiento del trabajo convenido bajo la dirección y control del empresario—y del artículo 64, en el que al enumerar las competencias del Comité de Empresa cita en sus apartados Uno, Tres, d) y e), las de emitir informe con carácter previo a la ejecución por el empresario de las decisiones adoptadas en relación con la «implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo», y el «estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo», añadiendo el apartado Uno, Diez del citado artículo 64 que le corresponde: «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.»

En el supuesto de que el tema se plantee como modificación de condiciones contractuales esenciales, habrá de estarse a lo previsto en el artículo 41 del E. T., que se reproduce como nota al artículo 7 de esta Ordenanza.

El Decreto de 17-8-1973 (B. O. E. de 4-10)—declarado vigente por la Disposición Final cuarta del E. T.—y la Orden de 22-11-1973 (B. O. E. de 11-12) han fijado las líneas esenciales, de carácter general, en esta materia, atribuyendo el carácter de complemento de cantidad o calidad de trabajo a las «primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento (art. 5, c), del Decreto).

Art. 43º El régimen de remuneración de incentivo (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento del salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La tarifa de incentivos, primas, tareas o destajos deberán establecerse de manera que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25 por 100 del salario base a tiempo.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25 por 100 del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

Cuando las tarifas fijadas por la empresa sean de conformidad con los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento fijado, y las mismas quedarán a disposición de la Delegación Provincial de Trabajo, a los efectos oportunos.

Si la anterior conformidad no existiera, se pondrán, asimismo, en vigor, pero habrán de ser sometidas, en un plazo no superior a ocho días, a la consideración de la Delegación Provincial de Trabajo la que, asesorada por el Organismo técnico estatal correspondiente y los demás que crea oportuno, podrá aprobarlas o rechazarlas en plazo no superior a diez días.

Contra su acuerdo podrá interponerse recurso por los interesados ante la Dirección General de Trabajo, quien resolverá con carácter inapelable, designando al propio tiempo el técnico que haya de determinar la tarifa con la que ha de liquidarse el trabajo ejecutado.

Véanse las notas al artículo anterior de esta Ordenanza. En cuanto al debatido concepto del «rendimiento correcto» o «normal», óptimo y demás calificaciones que se han utilizado y que han recibido distinta interpretación, debe destacarse el valor puntualizador del artículo 54 del E. T., que al regular el despido disciplinario y sus causas cita como incumplimiento contractual en su apartado e): «La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado».

El T. C. T., por S. de 19 de mayo de 1979, desestima el recurso interpuesto por la empresa, ya que «en S. de 10 de julio de 1978, que recoge íntegramente la recurrida, esta Sala, para caso totalmente análogo, y teniendo en cuenta y rebatiendo los mismos argumentos que emplea el escrito de recurso actual, declaró que el valor del salario hora para determinar la base sobre la que habrá de aplicarse el incremento del 25 por 100 a que se refiere el artículo 13 del Convenio Colectivo Provincial por el que se rige la empresa para el cálculo de la prima que dicho precepto establece, deberá computarse la totalidad de las percepciones que por el concepto de retribución del convenio—salario base más plus del convenio—perciban los trabajadores en el año, incluidas las retribuciones de domingos y días festivos, de vacaciones y de las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad, y la cantidad así obtenida se dividirá por 2.031, que es el número de horas de trabajo efectivo en el mismo periodo de tiempo, teniendo en cuenta: a) que el artículo 2.º del Decreto de 17 de agosto de 1973 establece que tendrán la consideración legal de salario las percepciones económicas de los trabajadores por prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan trabajo efectivo o periodos de descanso computables como de trabajo, precepto desarrollado por el artículo 2.º de la Orden de 22 de noviembre del mismo año al decir que son periodos de descanso computables como de trabajo, entre otras, el descanso dominical o semanal, en su caso, el de los días festivos no recuperables y las vacaciones anuales, de lo que se sigue que la totalidad de retribuciones percibidas y fijadas por unidad de tiempo lo son por trabajo efectivamente prestado en días laborables, lo que corrobora el artículo 9 del Decreto; b) que aunque las gratificaciones extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial según el Decreto de Ordenación del Salario, su percepción lo es en retribución de trabajo prestado en días de trabajo efectivo, y así el artículo 29 del convenio establece su prorrateo en proporción al tiempo trabajado, y c) que el argumento de que esta manera de la retribución de domingos y festivos, la de gratificaciones extraordinarias y la de vacaciones quedaría incrementada con la prima en contra de lo establecido en los artículos 28, 29 y 31 del convenio carece de fundamento, pues una cosa es el cálculo de la prima y otra su devengo; de como también el de que no pueda tenerse en cuenta el Decreto de Ordenación del Salario y Orden que lo desarrolla de 22 de noviembre de 1973 al ser el convenio colectivo de fecha anterior, pues éste fue prorrogado en su vigencia por Laudo Arbitral Obligatorio de 1978, y porque, en todo caso, las normas pactadas deben interpretarse en su sentido a través de la legislación vigente en el momento de su aplicación, por todo lo que procede desestimar el recurso y confirmar la resolución de instancia».

En materia de accidentes de trabajo y respecto a la forma en que ha de computarse en el salario del día del accidente la prima o incentivo de producción señalada en el Convenio Colectivo aplicable, se ha entendido que «en el salario del día del accidente, que corre a cargo de la empresa a tenor de lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley de Seguridad Social, ha de computarse la parte de prima proporcional a lo producido hasta el momento del accidente, el bien ha de tenerse en cuenta la garantía mínima fijada en el artículo 45 de la Reglamentación Siderometalúrgica, en el sentido de que la parte de prima a percibir ha de alcanzar, al menos, el 25 por 100 del jornal que corresponda al trabajador». C. 13-7-1970 (expediente 1.470-70).

«El presupuesto de la garantía del 25 por 100 es el de que se obtenga el rendimiento correcto, no rindiendo si éste disminuye, por lo que no cabe hablar de una garantía absoluta del 25 por 100 del salario base a tiempo por el mero hecho de trabajar a incentivo, sino que la garantía queda condicionada en el sentido que se expresa». C. 4-12-1972 (expediente 3.626-72).

«La tarifa o sistema de incentivos que se discute ha sido aprobada por la Delegación de Trabajo después de un periodo previo de análisis de resultados a través de su implantación provisional, concluyendo con la aprobación definitiva de la tarifa, a la vista, fundamentalmente, de la información evacuada por la Inspección de Trabajo, que ha sido conforme a la aplicación del sistema, por considerarlo correcto y por estimar que contribuye a la obtención de unos índices retributivos superiores a los obtenidos con anterioridad, por lo que si la decisión adoptada lo ha sido tras prudente experimentación, no cabe modificar aquella, toda vez que de las actuaciones practicadas se desprende su bondad respecto a una más idónea retribución por rendimientos, sin que puedan tenerse en cuenta las alegaciones de los recurrentes por cuanto no acreditan la situación de perjuicio en que se encuentran y sin perjuicio de su derecho a instar la revisión del sistema de incentivos aprobado cuando demuestren, mediante escrito razonado, la presencia de alguna de las causas de revisión de tarifas, premios o destajos». R. 13-7-1970 (expediente 1.868-70).

«En la presente materia, implantación por la empresa de un sistema de incentivos, son condiciones suficientes para reputar adecuado dicho sistema que

se obtenga al menos, a un rendimiento correcto, un beneficio equivalente al 25 por 100 del salario a tiempo, conforme se establece en el artículo 73 de la Ordenanza Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, y en segundo término, que se obtenga una retribución total en pesetas no inferior a la que se obtenía antes de la aplicación del sistema, con la misma categoría o grado de calificación y para el mismo puesto de trabajo, a actividad y rendimientos iguales o aunque el cambio de organización del trabajo haya supuesto la reducción de la actividad y el rendimiento exigibles, conforme se determina en el artículo 73 de la Ordenanza Siderometalúrgica y en los artículos 11 y 12 del Decreto de 17-8-1973, sobre ordenación del salario, no acreditándose por los reclamantes el incumplimiento de dichas condiciones». R. 10-10-1974 (expediente 2.244-74). En el mismo sentido, R. 6-12-1973 (expediente 3.464-73).

Art. 44.º La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se dé alguno de los hechos previstos en el artículo 7.º de este Anexo o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.

Todas las peticiones de revisión de destajos, primas o tareas deberán ser efectuadas ante la Comisión que se crea en el artículo 10 de este Convenio y en caso de desacuerdo ante la Delegación Provincial de Trabajo mediante escrito razonado.

Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas, los trabajadores continuarán con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicarán las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan sólo a título provisional, si bien garantizándose en este periodo a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior, y en caso de no haber nuevas tarifas por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación el referido promedio del semestre anterior. Las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán acordar otros sistemas de retribución durante el periodo de referencia, a petición de las partes interesadas o a propuesta de la Inspección de Trabajo, cuando razones muy especiales lo aconsejen.

La Delegación Provincial de Trabajo, previo informe de los Organismos que estime oportunos, resolverá lo que proceda en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de solicitud de revisión.

Art. 45.º Trabajos nocturnos.—Todos los trabajadores con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 percibirán una bonificación del 25 por 100 sobre su salario base. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, les correspondan.

La definición del periodo nocturno dentro del E. T. se encuentre en su artículo 34, seis, a cuyo tenor: «Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un veinticinco por ciento sobre el salario base»; añade el artículo 35, seis, que: «Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado periodo nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo»; de otra parte, el artículo 6.º dos, del E. T. prohíbe el trabajo nocturno de los menores de dieciocho años.

Respecto a este concepto, que tiene naturaleza de complemento salarial de puesto de trabajo, conforme al artículo 5 del Decreto de 17-8-1973 (B. O. E. de 4 de octubre), véanse las notas al mencionado artículo 56 de esta Ordenanza.

Art. 46 Plus de jefe de equipo.—Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o de tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

La figura del jefe de equipo era regulada en la Reglamentación anterior dentro del conjunto de categorías profesionales (arts. 22 y 38). La Ordenanza extrae la figura del conjunto de categorías, por entender quizá que no es tal, sino una actuación con efectos económicos, efectos que según el artículo 5 del Decreto de 17-8-1973 (B. O. E. de 4-10) parece evidente que tienen el carácter de complemento salarial de puesto de trabajo, si bien de naturaleza especial, pues dichos complementos no son consolidables según aquel precepto y, sin embargo, aquí sí cabe la consolidación.

La condición de jefe de equipo tiene un carácter predominantemente funcional, no personal, basada en el ejercicio de facultades de mando y control sobre otros trabajadores, con asunción de la responsabilidad consiguiente, y al no resultar acreditado dicho extremo, como se deriva de la apreciación conjunta de la prueba practicada, forzoso es desestimar la pretensión aducida, sin que pueda reconocerse trascendencia a la circunstancia de que algún trabajador de superior categoría a la del recurrente pudiera dar a éste ciertas instrucciones sobre el trabajo a realizar, por razón de una mayor confianza en sus aptitudes o condiciones profesionales, pero sin implicar otra cosa que una pura decisión particular,

careciendo dichas Instrucciones e Indicações del más mínimo refrendo empresarial. R. 12-9-1970 (expediente 1.750-70).

YAL no versar ciertas cuestiones sobre temas de clasificación profesional o cualquier otro atribuido a la Autoridad Laboral, la D. G. T. ha declarado en ocasiones la incompetencia de la Administración, así cuando se discutía el número de días en que un trabajador había desempeñado funciones como jefe de equipo, R. 6-12-1974 (expediente 3.212-74), o cuando por los interesados se insta el abono del complemento en base a un supuesto ejercicio de las funciones de mando, R. 27-11-1974 (expediente 3.074-74), asuntos jurisdiccionales, conforme al artículo 1.º del Decreto de 17-8-1973 sobre procedimiento laboral.

La D. G. T. interpretó el precepto en el sentido de que quienes cesen en el desempeño de las funciones como jefes de equipo, después de ostentar dicha condición durante un año consecutivo o tres años en períodos alternos, tendrán un derecho a seguir percibiendo el plus a que se refiere el precepto hasta que sea absorbido por el superior salario devengado por ascenso de categoría, pero en la misma cuantía en pesetas con que se percibía en el momento del cese en aquellas funciones, sin que, por tanto, vaya incrementándose dicha cuantía con los sucesivos y superiores salarios base que, por razón distinta al ascenso, obtenga el trabajador, y ello en base a la siguiente argumentación: «la propia literalidad del precepto, al señalar que a los trabajadores en esta situación «se les mantendrá su retribución específica», hace una inequívoca referencia a la cantidad resultante de aplicar el plus del 20 por 100 al salario base que se percibía en el momento de dejar de cumplir las funciones de jefe de equipo, y la extensión del concepto aplicando el plus a los sucesivos salarios base que disfrute el trabajador, sobre no tener base en el indicado artículo supondría la ampliación a casos distintos de un supuesto que por su naturaleza excepcional ha de ser interpretado restringidamente, teniendo en cuenta a mayor abundamiento que el concepto de jefe de equipo es claramente funcional y por ello debería operar tan sólo, con efectos económicos, durante el ejercicio de las funciones a que se refiere, y, por tanto, el mantenimiento de la retribución que regula la Ordenanza, aun después del cese en aquellas funciones, exige, por el aludido carácter excepcional del beneficio, que éste sea circunscrito a los estrictos términos que se indican, conclusión a la que ha de llegarse igualmente desde el punto de vista de la naturaleza que atribuye a los complementos de puesto de trabajo como el presente el artículo 5.º del Decreto de 17 de agosto de 1973». R. 8-7-1974 (expediente 1.604-74).

Art. 47 Vacaciones.—Los trabajadores comprendidos en este Anexo tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales, de los que, al menos 21 serán sucesivos e ininterrumpidos y el resto se disfrutará según la modalidad convenida entre empresa y trabajadores.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano.

Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité o Del. Person. En caso de discrepancia, resolverá la Magistratura de Trabajo.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expone, con una antelación de dos meses, en los tableros de anuncios para conocimiento del personal y para que éste solicite, en un plazo de quince días, el cambio de fechas, si lo estima oportuno. La Dirección, dando preferencia dentro de las respectivas categorías al más antiguo en el servicio, resolverá lo procedente a la vista de las causas alegadas, pudiendo o no acceder a lo solicitado.

En caso de cierre de la empresa por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, obras necesarias, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El artículo 38 del E. T. dispone que:

«Uno. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a veintitrés días naturales.

Dos. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrá convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidad familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

d) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

Tres. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuatro. Las vacaciones anuales de los menores de dieciocho años y los mayores de sesenta tendrán una duración mínima de un mes.»

En materia de vacaciones, la vigente Ley de Procedimiento Laboral, Texto Refundido aprobado por R. D. 1568/80, de 13 de junio (B. O. E. de 30 de julio), declara en su artículo 116 que: «El procedimiento para la fijación de la fecha de disfrute del período de vacaciones anuales será preferente y sumario, debiendo el Magistrado de Trabajo convocar a las partes para el acto de la vista, que habrá de tener lugar dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, y al que las partes acudirán con todos los medios de prueba de que intenten valerse, y, en concreto, los necesarios para probar los extremos previstos en el número dos, y, en su caso, en el número tres, del artículo

38 del E. T. La sentencia deberá dictarse en el plazo máximo de tres días, y contra ella no cabrá recurso alguno».

El T. C. T. en S. de 13 de febrero de 1974, desestima el recurso de suplicación interpuesto por el actor—trabajador enfermo—en materia de vacaciones, pues si bien el aludido Convenio de la O. I. T. de 1970, ratificado por España, e inserto en el B. O. E. de 5 de julio de 1974, es de aplicación en el ámbito nacional como Ley interna y así ha venido a ser reconocida por este Tribunal en SS. de 2 de diciembre de 1975, 19 de octubre de 1977 y 15 de abril de 1978, y en el artículo 5.º del Convenio de referencia se establece que el tiempo de enfermedad o accidente y en general el de ausencia por motivos independientes de la voluntad del trabajador sea computado como de servicios a efectos de acumular el derecho a vacaciones; es de señalar que habiendo solicitado el actor y concedido la demandada, según se desprende del firme por no combatido relato histórico de la sentencia impugnada, el correspondiente período de vacaciones en el mes de agosto de 1976, éste no pudo ser disfrutado por el hoy recurrente por hallarse incapacitado a causa de enfermedad común, y partiendo del principio sentado por el artículo 35 de la L. C. T. de que tal vacación es únicamente un período de descanso para el trabajador, habiendo de tenerse en cuenta que, conforme el ya citado artículo 35 de la L. C. T., artículo 58 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 y artículo 27-1 de la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976, que dichas vacaciones son anuales y no compensables a metálico, caducando irremisiblemente cada año el derecho a las que no se hayan disfrutado, lo que así es declarado por el T. S. en SS. de 5 de mayo de 1969, 20 de abril de 1971 y 5 de noviembre de 1970, y por este Tribunal en las de 6 de julio de 1976 y 5 de diciembre de 1977.

En S. de 19 de octubre de 1978 el T. C. T. desestima el recurso interpuesto por el trabajador: «Porque fijado por la empresa el período de vacaciones generales con la conformidad de todos los trabajadores, era el recurrente el que, si no estaba de acuerdo con tales fechas, pudo ejercitar la acción ante la M. T., pero lo que puede pretender es disponer de acción de despido nacida de la manifestación del empresario de que por estar todos de vacaciones debía abandonar el trabajo que pretendía realizar durante dicho período de vacaciones generales de toda la plantilla y menos aún formular demanda de despido y no volver a la empresa el día en que se reincorporaron todos los trabajadores ni los días sucesivos; y el artículo 58 de la Ordenanza lo que establece es la obligación de la empresa a publicar en el tablón de anuncios de la misma y con dos meses de antelación el cuadro de distribución de las vacaciones, con el fin de que pueda el personal solicitar cambio de fechas, resolviéndose las divergencias de acuerdo con el criterio de la mayor antigüedad, pero es obvio que este régimen no rige cuando, como en el caso presente, se produjo cierre de la empresa por vacaciones, sin perjuicio de lo que se provea sobre el posible personal de entretenimiento».

El T. C. T., por S. de 19 de octubre de 1977, rechaza la pretensión de la empresa recurrente en orden a la reducción de vacaciones por interrupción de la actividad laboral, dado que «tal posibilidad de reducción sólo es viable cuando la inactividad que la fundamenta proceda de la libre voluntad de los trabajadores, precisando en tal sentido los artículos 58 y 59 de la Ordenanza Siderometalúrgica, denunciados como infringidos en el único motivo del recurso interpuesto con fundamento en el apartado 1.º del artículo 152 de la L. P. C., que no se computaran como trabajados los días en que se produjera la ausencia injustificada del trabajador, y determinando, en igual sentido, el artículo 5.º del Convenio núm. 132 de la O. I. T., ratificado por España en 16 de junio de 1972

(B. O. E. de 5 de julio de 1974), que las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada serán contados como parte de su período de servicio; normativa la expuesta que, referida al supuesto enjuiciado, debe determinar la desestimación del recurso, toda vez que si ciertamente los demandantes no prestaron servicio en el período tomado en consideración por la recurrente para la reducción pretendida, tal inactividad no derivó de la voluntad de los trabajadores, sino de la decisión empresarial de despido acordado como consecuencia del paro ilegal en que éstos participaron, el que fue posteriormente dejado sin efecto en virtud de acuerdo de readmisión en las mismas condiciones que regían antes de producirse tal sanción».

Art. 48. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieren completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el productor en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

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 de ausencia por accidente o enfermedad, pero no a las ausencias injustificadas.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por períodos inferiores al mes antes del comienzo de las mismas. Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

En S. de 21 de abril de 1979 el T. C. T. desestima el recurso interpuesto por el trabajador por considerar que «lo que resulta excesivo es deducir de dicho precepto en relación con el apartado 3.º del artículo 27 de la L. R. L., las consecuencias pretendidas por el recurrente que durante el período de descanso cae enfermo varios días, pues tener derecho a treinta días de vacaciones equivale exactamente a que la empresa deba concedérselos al trabajador, pero no a garantizarle el disfrute y aprovechamiento pleno de las mismas, pues esto depende de circunstancias tanto objetivas como personales de cada trabajador y que lógicamente rebasan el alcance de las obligaciones empresariales».

Art. 49 Fiestas y vacaciones.—Las festividades del Calendario Laboral que no coincidan en domingo y tengan el carácter de abonables se percibirán con arreglo al salario base más antigüedad.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en los últimos 90 días de trabajo —

efectivos anteriores al disfrute de las mismas, con la excepción en dicho promedio de las retribuciones satisfechas por la realización de horas extraordinarias.

Por S. de 2 de enero de 1979 el T. C. T. declara en relación con el plus de nocturnidad que «siendo la naturaleza de tal concepto la de un complemento salarial de puesto de trabajo previsto en el artículo 5.º del Decreto de Ordenación del Salario de 17 de agosto de 1973, ello aparte de que entre los elementos a tener en cuenta según el artículo 70 de la Ordenanza figuran las primas y este concepto tiene naturaleza genérica, por lo que el aludido plus debe computarse en la retribución de vacaciones, en la que se atiende a la totalidad de emolumentos que el trabajador venga percibiendo por todos los conceptos en jornada ordinaria, según doctrina expuesta en sentencias de este Tribunal de 29 de abril y 7 de julio de 1977».

Por S. de 17 de abril de 1979 el T. C. T. estima el recurso interpuesto por la empresa, al que absuelve del pago de horas extraordinarias como integrados en el promedio de retribuciones, dado que «las vacaciones constituyen un derecho al descanso anual por la realización de la jornada normal que debe ser remunerada sin que suponga para el trabajador el acogerse a tal derecho pérdida alguna en la remuneración que percibe el resto del año por su prestación de servicios, y como la realización en época de trabajo de horas extraordinarias, que nunca puede tener el carácter de fijas o regulares por su misma naturaleza, supone una oferta formulada por la empresa y libremente aceptada por el que las trabaja, es evidente que si la empresa ofrece el percibo de salarios que supone el pago de horas extraordinarias en determinados momentos, tal pago no puede repercutir en los que debe abonar en momentos distintos, salvo que expresamente así se determine legalmente o por pactos entre las partes».

«El promedio de lo obtenido por el trabajador en los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones para el abono de las mismas ha de entenderse calculado sobre días efectivamente trabajados, por lo que no se tendrán en cuenta las bajas por enfermedad, ausencias, etc., computándose en cualquier caso los tres meses, ó mejor dicho, noventa días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores a las vacaciones.» C. 23-11-70 (expediente 2.180-70).

«El párrafo segundo del artículo 70 de la Ordenanza hace alusión a la totalidad de emolumentos que el trabajador venga percibiendo, pero esta Dirección General entiende, y así ha venido interpretando dicha cuestión al amparo de lo previsto en el artículo 71, 2.ª, del Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo, que para el cómputo de dichos emolumentos con relación a las vacaciones se atiende al promedio de lo obtenido por todos los conceptos, pero en jornada ordinaria, por lo que no se tendrán en cuenta a tales efectos las horas extraordinarias.» C. 4-1-72 (expediente 2.816-71), C. 30-9-1972 (expediente 2.856-72), «ni la prima o parte de prima que corresponde a las mismas.» (expediente 2.620-71).

En cuanto a un premio de asistencia al trabajo y una gratificación voluntaria extraordinaria concedidas por la empresa, «se entiende que tienen el carácter de salario, en los términos amplios del artículo 37 de la L. C. T., y habida cuenta la también amplísima referencia del artículo 70 de la Ordenanza al promedio de lo obtenido (salarios, primas, etc.) en los tres últimos meses. La gratificación se entenderá referida a todo el año, computándose sólo una cuarta parte de ella, esto es, la proporción adecuada a los tres meses que indica la Ordenanza, excepto si en alguna forma consta que la gratificación se refiere o compensa una parte concreta del año (primer semestre, etc.), en cuyo caso se producirá un cómputo de mayor o menor cuantía, según la época a tener en cuenta.» R. 30-9-1972.

De igual manera se computará un llamado «premio a la producción» porque entre los elementos a tener en cuenta según el artículo 70 «figuran las "primas", y este concepto, al igual que el de "incentivos", tiene naturaleza genérica y hace relación a supuestos retributivos en los que juega o es determinante el rendimiento o los resultados de la producción.» R. 29-3-1973 (expediente 4.152-1972).

Igualmente debe computarse una prima de asistencia y puntualidad consistente en el abono de 18 pesetas por cada día de asistencia al trabajo «al tener dicho concepto el carácter de salario por tratarse de uno de los complementos salariales de calidad o cantidad de trabajo previstos en el artículo 5.º del Decreto de 17-8-1973.» C. 4-11-1974 (expediente 3.162-74).

Art. 50 Trabajos de categoría superior.—Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

La D. G. T., en un caso de sustitución de una taquimecanógrafa oficial de primera por una taquimecanógrafa oficial de segunda, en razón a la baja por alumbramiento de aquélla y posterior excedencia por el mismo motivo, dispuso lo siguiente: «Las previsiones sobre consolidación del salario fijado en el citado artículo 81 no son aplicables, según su último párrafo, a una serie de situaciones entre las que, efectivamente, no se encuentra la excedencia, pero ha de tenerse en cuenta que la esencia del precepto es la de distinguir entre rea-

lización de trabajos de categoría superior por imperativos ajenos a la empresa (enfermedad de trabajadores, etc.) y realización de los mismos por libre decisión de la empresa, retribuyéndose al sustituto en aquellos casos con el salario superior durante el tiempo de sustitución, y en el último supuesto consolidándose el salario superior por el transcurso del tiempo. Sentado esto, ante el problema de la excedencia, para incluir la misma en uno de aquellos dos grandes grupos en los que interviene o no la voluntariedad de la empresa, es preciso distinguir en el caso presente tres situaciones: a) Baja por alumbramiento (art. 166 de la L. C. T. y art. 4 del Decreto de 20-8-70) con sus correspondientes descansos. b) Excedencia por el hecho del alumbramiento (art. 5 del Decreto citado). c) Excedencia en términos generales, y «por lo que se refiere a la baja por alumbramiento y a la excedencia por el mismo motivo, se «situación análoga a las enumeradas por el artículo 81 de la Ordenanza y no cabe la consolidación del salario por el sustituto en base a las siguientes razones: 1.º Es situación impuesta a las empresas ante el ejercicio por las trabajadoras de un derecho reconocido en las Leyes, y por tanto repugna que de una imposición a las empresas, de por sí gravosa, pueda derivarse otro gravamen, cual es la consolidación del salario superior por parte del sustituto. 2.º En la relación de supuestos de sustitución del artículo 81 figura el de ocupación de cargos oficiales, que tiene por base igualmente una excedencia cualificada, impuesta a las empresas por el ordenamiento jurídico, y excluido este supuesto del régimen de consolidación del salario por el sustituto, razones de analogía impiden que pueda darse solución distinta al caso planteado. 3.º El resto de los supuestos enumerados, servicio militar, enfermedad, accidente y permisos, tiene también un elemento común con el caso presente: su carácter imperativo para las empresas y, por tanto, las consecuencias para las mismas, en orden salarial y de distribución de plantillas, han de ser idénticas».

Por último, «en cuanto a la excedencia en términos generales concedida por las empresas con carácter voluntario, sin que exista norma que ordene su concesión ante la petición del trabajador, no es situación asimilable a las enumeradas en el artículo 81 de la Ordenanza, y por ello el sustituto se beneficiará de la consolidación del salario prevista en el precepto.» R. 16-12-1972 (expediente 3.328-72).

Art. 51 Salidas, viajes y dietas.—Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las en que radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones que se determina en el Convenio Colectivo.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Cuando se trate de desplazamiento de larga duración, entendiéndose por tales los de duración igual o superior a tres meses, podrá reducirse en un 33 por 100 el importe de las dietas, siempre que así se haga constar en el Reglamento de Régimen Interior.

Sobre desplazamientos y traslados véanse las notas al artículo 25 de esta Ordenanza.

El T. C. T., por S. de 27 de junio de 1977, desestima la petición de los trabajadores en orden al abono de las dietas como parte integrante de las horas extraordinarias, ya que «las dietas y medias dietas no tienen, conforme el artículo 3.º del Decreto de 17 de agosto de 1973, la consideración legal de salario, ni encajan por su propia finalidad indemnizatoria en ninguno de los complementos salariales detallados en el artículo 5.º».

Dado que los trabajadores de una empresa de tejido de líneas eléctricas es claro que aceptaron «un itinerante lugar de trabajo, mas no a sufragar de su propio peculio los gastos que ello comportara», el T. C. T., por S. de 26 de enero de 1978, condena a la empresa al pago de dietas, dado que al bien la actividad que realiza: «determina cumplidos los condicionantes que procedan, que los trabajadores a su servicio, por carecer de un lugar fijo y determinado de trabajo, se vean obligados a realizar las comidas fuera de su domicilio, así como a pernoctar en localidad distinta a la en que fueron contratados, ello no puede suponer, contrariamente a lo que pretende la parte recurrente, que los gastos que se produzcan por ello deban ser sufragados por los propios trabajadores, pues que por ocasionarse tales gastos con motivo del trabajo y ser los mismos obviamente indispensables para la realización de éste, es claro que la conclusión indicada vulnera lo establecido en el artículo 75, 4.º, de la L. C. T., que impone al empresario el deber de reintegrar tales suplidos».

Debatiéndose si las dietas de los trabajadores de una empresa dedicada a montajes y radicada en Vizcaya debían ser las previstas en el Convenio Colectivo de dicha provincia, o las del Convenio de Barcelona, donde aquéllos estaban destinados, el T. C. T., en S. de 19 de enero de 1978, declara que: «La cuestión debatida ha sido reiteradamente resuelta por esta Sala en múltiples sentencias en el sentido de que el importe cuantitativo de la dieta ha de ser

determinado, salvo que exista norma convencional más favorable, de conformidad con lo establecido en la vigente, en el lugar al que el trabajador hubiera sido desplazado, ya que sin duda será esta norma la que con mayor precisión fija el mayor gasto que suponga para aquél el desplazamiento, criterio conforme con lo establecido en el artículo 2.º del Convenio de Barcelona, según el cual afectará a todos los centros de trabajo que comprendidos en el ámbito funcional del mismo se encuentran situados en la provincia de Barcelona, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

«Las condiciones pactadas en un Convenio Colectivo Sindical tienen el carácter de mínimas, a tenor del artículo 3.º del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, razón por la que si el Convenio que se alude establece unas dietas de 350 y 175 pesetas (entera y media), las empresas incluidas en su ámbito vienen obligadas al abono de dichas cuantías como cantidades mínimas por tal concepto, sin que pueda prevalecer la posibilidad de abonar cantidades inferiores, porque los gastos justificados por los trabajadores estén por debajo de aquellas cuantías». C. 4-6-1971 (expediente 1.572-71).

En cuanto a considerar o no como abonables las horas correspondientes a desplazamientos del personal en días festivos o fuera de la jornada de trabajo, las normas en vigor en la materia no imponen su abono, debiendo estarse, no obstante, a las posibles previsiones que al respecto pudiera establecer el Convenio Colectivo, Norma de Obligado Cumplimiento o Reglamento de Régimen Interior de aplicación en la empresa». C. 12-5-1970 (expediente 762-70).

Art. 52 Plus de distancia y transporte.—Se regirá por las disposiciones aplicables a la materia.

Nuevamente procede puntualizar que todo el sistema de condiciones económicas del E. T. tiene como base el acuerdo entre las partes, cuya voluntad, expresada a título individual o colectivo, determinará las oportunas percepciones y, en su caso, compensaciones; hecha esta observación se reproducen las disposiciones que reglamentan los citados pluses, no sin antes recordar que el E. T. no hace más declaración a este respecto que la relativa a la necesidad del Informe previo del Comité de Empresa en los supuestos de traslado total o parcial de las instalaciones de la empresa (art. 64, uno-tres).

Carecen de naturaleza salarial, al estar incluidos entre las indemnizaciones o suplidos a que se refiere el artículo 3 del Decreto de 17-8-1973 (art. 4 de la Orden de 22-11-1973).

Partiendo de la base de que la normativa en esta materia, en cuanto incorporada a la Ordenanza, participa de su carácter de derecho dispositivo y, por tanto, negociable, el régimen aplicable al plus de distancia se contiene en las siguientes normas:

ORDEN DE 10-2-1958 (B. O. E. del 17).

«Artículo 1.º Las normas de la presente Orden afectan tan sólo a aquellas Reglamentaciones de Trabajo, con exclusión de las dictadas para el campo, que tengan establecido el denominado plus de distancia o indemnizaciones de análoga naturaleza, quedando modificados en este sentido los preceptos correspondientes de las respectivas Ordenanzas laborales.

Art. 2.º Se entiende por plus de distancia la cantidad que, de acuerdo con esta disposición, perciba el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir al trabajo por hallarse el centro laboral u obra en que debe prestarle a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia.

Los límites del casco urbano serán los fijados por la Alcaldía respectiva, y cualquier duda sobre su interpretación será resuelta, previos los asesoramientos que considere necesarios, por la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 3.º Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto que, partiendo del límite del casco de la población en que reside el trabajador, conduzca al centro o lugar de trabajo. En la citada distancia se descontarán los dos kilómetros a que hace referencia el artículo anterior.

Las mediciones de distancia se calcularán sobre las fijadas por la Jefatura de Obras Públicas o, en su defecto, por las señaladas en las Cartas del Instituto Geográfico y Catastral.

Art. 4.º El plus de distancia, que afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, se abonará al personal que tenga derecho a percibirlo a razón de 0,70 pesetas (setenta céntimos) por kilómetro o fracción superior a 500 metros del recorrido abonable, al mismo tiempo que se hacen efectivos los salarios y sin que pueda cobrarse por este concepto cantidad superior al 25 por 100 del salario base.

Art. 5.º El trabajador, al ser admitido en la empresa, señalará y justificará el lugar de su residencia, sin que sus traslados posteriores u otros más alejados puedan determinar incremento del plus, el cual, sin embargo, se reducirá en caso de cambio a lugares más próximos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los Delegados Provinciales de Trabajo podrán declarar el derecho al percibo del plus o aumento del mismo cuando causas no imputables al trabajador o circunstancias familiares o sociales, probadas fehacientemente, obliguen o aconsejen el cambio de domicilio.

Cuando las alteraciones del recorrido sean consecuencia de los cambios de tajo serán tenidas en cuenta a los efectos del plus.

Art. 6.º Quedarán las empresas exentas de la obligación de pagar el plus en los siguientes casos:

a) Cuando ofrezca a su personal, en un radio no superior a tres kilómetros del centro o lugar de trabajo, viviendas adecuadas en cuanto a capacidad e higiene, atendidos el estado civil y número de familiares que vivan habitualmente con el trabajador y cuya renta no exceda del 20 por 100 de su retribución total. La aceptación de las viviendas es voluntaria por parte del trabajador; pero en cualquier caso, perderá su derecho al plus, salvo que aquéllas no reúnan las condiciones indicadas, a juicio de las autoridades u organismos competentes. Los alojamientos de carácter provisional y los colectivos sólo se eximirán al pago del plus cuando sean aceptados por los trabajadores.

b) Las que faciliten a su personal medios mecánicos de transporte suficientes y adecuados desde el interior de la población o desde lugares situados a menos de dos kilómetros del límite del casco de la misma. Si el tiempo de espera y transporte superara habitualmente la media hora en cada uno de los viajes de ida o de vuelta, el exceso se abonará a prorrata del salario base, o se computará como jornada, a elección de la empresa.

c) Las que a su costa, y previa aceptación de los trabajadores, doten a éstos, en plena propiedad, de medios individuales de transporte o contribuyan a su adquisición, al menos con el importe de tres anualidades del plus que aquéllos viniesen percibiendo. En caso de que el trabajador se despidiera voluntariamente, o lo fuese por causa por él reconocida o legalmente sancionada, quedaría el vehículo en garantía prendaria de las cantidades que excedieran el tiempo transcurrido entre su marcha y el plazo fijado de tres años.

d) Las que reduzcan la jornada, como mínimo, a razón de diez minutos por kilómetro del recorrido abonable.

e) Cuando el obrero emplee caballería propia, con obligación de la empresa de proporcionar pastos, bien sean en la finca, ya en otros sitios adecuados.

Art. 7.º En el caso de que existan medios de transporte de servicio público en los trayectos comprendidos entre los dos kilómetros siguientes al límite del casco de población y el tajo o centro de trabajo, no se percibirá plus de distancia, pero la empresa abonará el importe de dicho servicio en lo que exceda de 1,50 pesetas entre la ida y la vuelta.

Si el servicio público existiese sólo en parte de trayecto, el trabajador optará, según sea la solución económica más beneficiosa, entre la forma de abono del plus fijada en el artículo cuarto o la señalada en el repetido párrafo primero de este artículo.

Cuando el transporte sea por ferrocarril, se tomará como base de abono el precio de un billete de tercera, si se trata de obreros o subalternos; de segunda, si afecta a empleados con categoría de auxiliares y oficiales, y de primera, cuando los empleados sean de categoría superior. No existiendo las mencionadas categorías, los Delegados de trabajo dictarán, en caso necesario, las oportunas normas de asimilación.

Art. 8.º La jornada del personal que perciba plus de distancia empezará a contarse en el lugar de trabajo, salvo lo dispuesto en el artículo 6.º, apartados b) y d).

Art. 9.º La presente disposición entrará en vigor a partir de 1 de marzo del corriente año, sin perjuicio de mantener cualquier condición más beneficiosa que existiera en la actualidad.

ORDEN DE 4-6-1958 (B. O. E. del 14).

«Artículo 1.º Cuando los Ayuntamientos no tengan determinados los límites de sus correspondientes cascos urbanos, a efectos del cómputo de la distancia prevista por el artículo 2.º de la Orden de 10 de febrero del año en curso, se autoriza a los Delegados de trabajo para que, oídos los Informes que estimen oportunos, puedan señalar el punto en el que se considera principio el mencionado casco urbano en las localidades de su jurisdicción.

Art. 2.º En los casos en que la vivienda del trabajador no radica dentro del casco urbano de un término municipal, el cómputo del espacio que dé lugar al percibo del plus de distancia se establecerá por acuerdo de las partes y, en su defecto, calculando topométricamente (sobre plano) la distancia que media entre el centro de trabajo y el lugar de residencia, haciendo en la misma las deducciones previstas por el artículo 3.º de la mencionada Orden.

Art. 3.º Constituye el plus de distancia una mejora reglamentaria, que puede representar diferencia sensible en relación a las anteriores condiciones de trabajo, y, por tanto, pueden aplicarse por las empresas las normas de compensación correspondientes a las mejoras voluntarias, siempre que éstas hubieran sido otorgadas de acuerdo con los principios legales que, según su época de otorgamiento, rigiesen sobre la materia para poder ser objeto de absorción.

Art. 4.º El plus de distancia no representa una retribución, sino una compensación de naturaleza análoga a la dieta, y, por tanto, no constituye base de cotización para los Seguros Sociales y Mutualidades Laborales, ni su importe debe ser computable para la determinación del Fondo del Plus Familiar.»

RESOLUCION DE 15-7-1963 (B. O. E. del 19).

«1.º Con las excepciones que establece el artículo 6.º de la Orden de 10 de febrero de 1958, en los demás casos que haya sido reconocido el derecho del trabajador al percibo del plus de distancia, se tendrá en cuenta la reducción de los dos kilómetros iniciales que aquélla determina en sus artículos 2.º y 3.º y en el 2.º de la de 4 de junio del mismo año.

2.º Igual criterio que en el apartado anterior habrá de seguirse en los supuestos previstos en el artículo 7.º de la repetida Orden de 10 de febrero de 1958, cuando existan medios de transporte de servicio público comprendido entre los dos kilómetros y siguientes al límite del casco de población y el tajo o centro de trabajo y, por consiguiente, el cómputo deberá efectuarse a partir de la consignada distancia de los dos kilómetros siguientes al referido límite.»

En cuanto al plus de transporte, se estableció por Orden de 24-9-1958 (Boletín Oficial del Estado del 11-10) para los trabajadores cuyos ingresos anuales fuesen inferiores a 24.000 pesetas, tope que fue elevado a 36.000 pesetas por Orden de 24-10-1958 (B. O. E. de 6-11), y consistía en una cantidad igual al incremento que experimentasen las tarifas del transporte urbano. La modificación del último tope citado, muy por debajo del actual salario mínimo, evidencia la falta de vigencia real del plus de transporte.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 53 Normas generales.—La legislación de Seguridad e Higiene es de obligada aplicación en los talleres y dependencias de las Industrias siderometalúrgicas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes de los trabajadores.

En el Reglamento de Régimen Interior se establecerán las normas específicas de seguridad, de aplicación a la empresa, así como los premios y sanciones para estimular la disciplina preventiva del accidente.

Todas las empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien con carácter exclusivo o alternando con otros trabajos de subalterno o administrativo.

Si la empresa contase con más de doscientos trabajadores, es obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario titulado.

En materia de Seguridad e Higiene, el E. T. dispone en su artículo 19 que:

«Uno. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Dos. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Tres. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, sin que se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

Cuatro. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Cinco. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

En cuanto a los Reglamentos de Régimen Interior, el Decreto de 12 de enero de 1961, que regulaba los mismos, aparece derogado por el E. T.

La vigente Ordenanza de Seguridad e Higiene fue aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971 (B. O. E. de 16 de marzo); la Orden de 17 de mayo de 1974 (B. O. E. de 29 de mayo) regula la homologación de los medios de protección personal de los trabajadores.

Art. 54 Ropa de trabajo.—Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Delegación de Trabajo.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará en los Reglamentos de Régimen Interior.

El precepto, «que equivale al artículo 56 de la Reglamentación anterior, instaura un más amplio criterio sobre provisión por las empresas de ropa de trabajo adecuada a su personal, sin que, incluso, se mencione la exigencia, para que tal ocurra, de que exista una marcada suciedad en las tareas a desarrollar». R. 24-10-1970 (expediente 2.468-70).

El artículo 142 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene de 9-3-1971 (B. O. E. del 16) regula entre los medios de protección personal las características que habrá de reunir la ropa de trabajo a utilizar en ciertas labores. En igual sentido los artículos 148 y 149, respecto del calzado y guantes, respectivamente.

Por R. de 9-4-1957 (B. O. E. del 15) se dispuso que «la obligación de entregar ropa de trabajo establecida para determinadas ocupaciones en algunas Reglamentaciones laborales se extiende a aquellas empresas que, ejerciendo actividades incluidas en tales Reglamentaciones de Trabajo, viniesen autorizadas a aplicar otra distinta por el principio de unidad de empresa».

Art. 55 Equipo personal de seguridad.—El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

Los artículos 141 y siguientes de la Ordenanza de Seguridad e Higiene de 9 de marzo de 1971 (B. O. E. de 16 de marzo) regulan esta materia.

Art. 56 Capacidad disminuida.—Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

CAPITULO VI

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 57 Premios.—Independientemente de la forma normal de premiar al personal, las empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de pre

mios, que puedan alcanzar aquellos que se distinguen por su constancia asidua, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

También establecerán las empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distinguen por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

Las empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios en sus Reglamentos de Régimen Interior, e Informarán al Comité de Empresa o a los Delegados. Pero, en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anexos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

El Decreto de 12 de enero de 1961 sobre Reglamentos de Régimen Interior aparece derogado expresamente por la Disposición Final Tercera del E. T. En cuanto a las faltas véanse las notas al artículo 97 de esta Ordenanza; respecto de los premios nada se dice en el E. T.—pasando a ser materia típica de convenio—, salvo lo previsto en su artículo 64 en orden a las competencias del Comité de Empresa, entre los que figura—punto uno nuevo del precepto últimamente citado—participar, como se determina por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares».

Art. 58 Faltas.—A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Anexo y en los Convenios Colectivos o Reglamentos de Régimen Interior.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas, que se hace en los tres artículos siguientes, es meramente enunciativa, y no implica que no puedan establecerse otras análogas en los Reglamentos de Régimen Interior.

Véanse las notas al artículo 97 de esta Ordenanza.

Art. 59 Faltas leves:

- 1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- 2.º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, o no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3.º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.º Falta de aseo o limpieza personal.
- 6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 60 Faltas graves.—Se califican como faltas graves las siguientes:

- 1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- 3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo sexto de esta Ordenanza, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 6.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- 7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas

y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 61 Faltas muy graves.—Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.º La embriaguez durante el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que impliquer competencia hacia la misma.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 94.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 62 No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive la detención del trabajador si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

El E. T., en su artículo 45, uno, g), declara que el contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras, por la siguiente causa: «Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria», precisando el punto dos del citado artículo que «la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo».

Aplicando el artículo 96 de la Ordenanza de Siderometalurgia, el T. C. T., en S. de 29 de marzo de 1977, sobre despido por faltas injustificadas al trabajo, rechaza la pretensión de que la actora fuera readmitida por aplicación del Decreto de Indulto de 25 de noviembre de 1975, que determinó el sobreseimiento de las actuaciones, pues es sabido que la amnistía y el indulto extinguen la responsabilidad penal (en la medida señalada), pero ni aquélla extingue la responsabilidad civil, salvo que lo declare expresamente, ni menos el indulto de referencia, que en su artículo 5.º, punto final, dispone: «la responsabilidad civil, en su caso, será exigible...», con lo que evidentemente quiere mantener el principio consagrado en el artículo 15 de la Ley de 18 de junio de 1970 como condición, cual es la de no causar perjuicio a terceras personas, y que evidentemente se produciría porque o bien la empresa habría de facilitar un nuevo puesto de trabajo para la demandante indultada, o bien habría de prescindir de la persona que hubiere ocupado el puesto dejado por la despedida».

Art. 63 Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

Despido.

La enumeración de las sanciones hechas en los párrafos anteriores

es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la empresa proveer otras en su Reglamento de Régimen Interior siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

En materia de faltas y sanciones a los trabajadores, el artículo 58 del E. T. declara que:

«Uno. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

Dos. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Tres. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.»

La prescripción de faltas cometidas por los trabajadores está prevista por el artículo 60, dos, del E. T., que se reproduce como nota, el artículo 100 de esta Ordenanza.

Entre las competencias de los Comités de Empresa, el artículo 64 del E. T. cita en su apartado uno, seis, la de ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

En cuanto a las garantías de los Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa en los casos de sanciones, véanse las notas al artículo 6 de esta Ordenanza.

Ver sobre procedimiento sancionador el Decreto de 10 de julio de 1975 (B. O. E. de 12 de agosto, corrección de errores en el B. O. E. de 3 de septiembre), así como las notas al artículo 100 de esta Ordenanza.

«De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Quinta de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre prestaciones de protección a la familia, el importe de las multas que los empresarios impongan a los trabajadores a su servicio se ingresará en el Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo.—R. 24-8-70 (expediente 682-70). C. 26-6-1972 (expediente 2.678-71).

Art. 64 Despidos.—Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Derogada la L. C. T., la extinción del contrato, obviamente uno de los temas más delicados en materia laboral, aparece regulada de modo minucioso en los artículos 49 a 56 del E. T., que distingue entre las que pudiéramos llamar causas generales de extinción de los contratos, la producida por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor, la que deriva de causas objetivas, la que nace de la voluntad del trabajador y el despido disciplinario.

Las causas generales aparecen recogidas en el artículo 49 del E. T., que las resume en doce: por mutuo acuerdo de las partes; por las causas consignadas válidamente en el contrato, siempre que no constituyan manifiesto abuso de derecho; por extinción del tiempo convenido o realización de la obra o servicio contratado, si bien se considerará prorrogado el contrato laboral de modo tácito y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, si llegado el término no hubiera denuncia por alguna de las partes, exigiéndose, en todo caso, si el contrato de duración determinada es superior a un año que dicha denuncia se efectúe con una antelación mínima de quince días; por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso al empresario, cuando así se señale en Convenio Colectivo o se halle establecido por la costumbre del lugar; por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador; por jubilación del trabajador; por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o incapacidad del empresario, salvo que se trate de sucesión de empresa, en cuyo caso los contratos laborales no se extinguen, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, requiriéndose, en este caso, para la extinción del contrato de trabajo la autorización del organismo administrativo laboral; por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo; por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas, siempre que aquélla haya sido debidamente autorizada por la Autoridad Laboral; por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario; por despido disciplinario del trabajador, y por las denominadas causas objetivas.

Las causas objetivas de extinción, que relaciona el artículo 52 del E. T., son las siguientes: ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación en la empresa; por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación, situación ésta que determinará la suspensión del contrato en vez de la extinción, por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente; por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador en otras tareas de la empresa, si bien esta causa objetiva sólo es aplicable en las empresas de menos de cincuenta trabajadores; por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses y si el absentismo del centro de trabajo supera el cinco por ciento en los mismos períodos de tiempo, no computándose, sin embargo, como faltas de asistencia a este respecto las originadas por huelga legal, ejercicio de actividades representativas de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral que tenga duración de más de veinte días consecutivos.

Por lo que respecta a la forma y efectos de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, de las que ya se ha hecho mención, procede señalar que requiere que por parte del empresario se comunique por escrito al trabajador la decisión adoptada, que se ponga a disposición del trabajador al entregarle la comunicación la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, y la concesión de un preaviso a contar desde la entrega de la aludida comunicación, de un mes como mínimo para los trabajadores cuya antigüedad sea superior a un año, y no alcance a dos y tres meses cuando la antigüedad sea de dos o más años. En todos los supuestos de la extinción por causas objetivas, el trabajador podrá recurrir la decisión del empresario como si se tratase de un despido disciplinario y la declaración de improce-

dencia producirá iguales efectos que los del despido disciplinario, pudiendo la empresa readmitir al trabajador, que habrá de reintegrar la indemnización recibida o sustituir la readmisión por el pago de la indemnización que corresponde al despido disciplinario, deduciendo de la misma la que ya tuviese recibida el trabajador al serle comunicada la decisión inicial de despido por causa objetiva.

Antes de hacer referencia a las causas del despido disciplinario conviene señalar que la *extinción del contrato, cuando tiene por causa la decisión del trabajador*, puede constituir, según se ha señalado, hecho constitutivo de dimisión proplamente dicha, como acto voluntario y libre del trabajador, cuando se fundamenta en incumplimiento contractual del empresario, habida cuenta que en el primer supuesto la terminación del contrato no origina obligación indemnizatoria entre partes, salvo que pudiese haber abandono de trabajo, y no se hubiera dado preaviso, cuando así lo estableciese el Convenio Colectivo o la costumbre, mientras que en el segundo supuesto, la terminación del contrato por voluntad del trabajador, tiene a los efectos indemnizatorios a cargo del empresario las mismas consecuencias que el despido disciplinario improcedente.

El *despido disciplinario*, como causa de terminación de contrato de trabajo, acordado por el empresario, ha de basarse, a tenor del artículo 54 del E. T., en un incumplimiento grave y culpable del contrato laboral por el trabajador, considerándose como dicho incumplimiento: las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; la indisciplina o desobediencia en el trabajo; las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

El *despido deberá ser notificado por escrito*, en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto, pudiendo dicho despido ser calificado como procedente, improcedente o nulo. Será procedente si se acredita el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, y en caso contrario será improcedente; calificándose de nulo si el empresario no hubiese notificado el despido al trabajador por escrito.

El *despido nulo* tendrá como efecto la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir, pudiendo efectuarse nuevo despido en un plazo de siete días siguientes a la declaración de nulidad. El *despido procedente* producirá la extinción del contrato sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación, y el *despido improcedente* da lugar bien a la readmisión del trabajador en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, en la que se contenga la aludida declaración, o en el supuesto de la no readmisión, el abono de una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades, así como al abono de una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la sentencia o hasta que haya encontrado otro empleo si tal colocación es anterior a dicha sentencia.

La *opción entre readmitir al trabajador o indemnizarle* corresponde al empresario. Ahora bien, a tenor del apartado 3 del artículo 56 del E. T.: «En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta». En las *empresas con menos de veinticinco trabajadores*, la indemnización por despido improcedente se reduce en un veinte por ciento, y de la cantidad resultante, el cuarenta por ciento lo satisfará el Fondo de Garantía Salarial en un plazo de diez días.

Si la sentencia que declara la improcedencia de un despido se dicta transcurridos más de sesenta días desde la fecha en que se presentó la demanda, el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia, en el tiempo que exceda de dos meses, será por cuenta del Estado (art. 57.5 del E. T.).

Art. 65 Abuso de autoridad.—Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité, en su defecto, de los Deleg. Pers., y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité o Del. Pers. a la Delegación Provincial de Trabajo, la que, si estima infracción, ordenará a la Dirección de la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento del trabaj., no satisficiera al agraviado, tanto éste como el Comité podrán solicitar de la Delegación de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en este

Anexo.

Las referencias al Jurado han de entenderse realizadas al Comité de Empresa, que ha de ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves», a tenor del artículo 64, uno-seis, del E. T.

Un trabajador fue despedido por supuestas amenazas al encargado del taller, despido que posteriormente fue dejado sin efecto, formulándose denuncia por el encargado ante un Juzgado municipal en base a las mismas supuestas amenazas, recayendo sentencia absolutoria. El trabajador reclamó sobre abuso de autoridad ante la Delegación de Trabajo, que dictó fallo desestimatorio. La D. G. T. confirmó la resolución en base a las siguientes argumentaciones: «Es preciso examinar la definición de dicho concepto en el artículo 99 de la Ordenanza, por cuanto la normativa reguladora más general, contenida en el Decreto de 5 de enero de 1939 (B. O. E. del 13), sobre responsabilidad por faltas cometidas en el trabajo, no define la figura, sino tan sólo fija normas sancionadoras y de procedimiento, precisándose en aquel artículo de la Ordenanza que se considerará como abuso de autoridad el hecho de que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior, derivándose de lo expresado que ello no se ha producido en el presente asunto, por cuanto de un lado el encargado denunciante no ha infringido precepto legal alguno, ya que su actuación no puede

calificarse de atentatoria a la dignidad humana del trabajador, no dándose así infracción del artículo 75. 6.º, de la L. C. T. de 26 de enero de 1944, sino que se trata de actuación tendente a restaurar un derecho que creía lesionado, utilizando para ello vías legales tanto ante la empresa, lo que motivó el despido, luego desistido, como ante los Tribunales de justicia, sin que de ello se pueda derivar perjuicio o sanción para quien ejercitó tales actuaciones, y teniendo en cuenta por otra parte que tampoco ha quedado acreditada la existencia de perjuicio notorio para el trabajador, razones todas que impiden valorar los hechos citados como constitutivos de abuso de autoridad». R. 20-3-1972 (expediente 142-72).

«Conteniendo la propia Ordenanza una relación de faltas, a ella es preciso acudir en primer término por si la conducta observada por el trabajador hubiese sido objeto de tipificación, en cuyo caso primaría el concepto de falta tipificada sobre el más abstracto y genérico de abuso de autoridad, y tratándose en el caso presente de un comportamiento incorrecto del recurrente en relación con los trabajadores a sus órdenes, manifestado en actuaciones insultantes o vejatorias, lo que con todo detalle ha sido recogido en la Instrucción del expediente e igualmente ha sido constatado por la Inspección de Trabajo, es evidente que dicha conducta se contempla en el artículo 95, apartado 11, de la Ordenanza, que considera como falta muy grave «los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados», procediendo la aplicación de dicho precepto y no la del que versa sobre abuso de autoridad, porque ha de prevalecer lo específico y concreto sobre lo general, y atribuida la facultad sancionadora a la empresa, con recurso ante la jurisdicción laboral, a aquélla corresponde sancionar al trabajador y no a la Administración, sin perjuicio de que la inactividad de la empresa en dicho orden pueda motivar el levantamiento de acta de infracción por la Inspección de Trabajo al amparo de los Decretos de 2 de junio de 1960 y 23 de julio de 1971». R. 6-6-1972 (expedientes 670-72 y 834-72).

Art. 66 Normas de procedimiento:

a) **Principios generales.**—Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité o Deleg. Pers., de premiar y corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

b) **Tramitación.**—Se estará a lo dispuesto en el artículo 106 y siguientes del texto refundido de Procedimiento Laboral.

c) **Prescripción de faltas.**—Las faltas leves prescribirán al mes, y las faltas graves y muy graves, a los tres meses, contando a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa haya tenido conocimiento de ello.

d) **Anotación y cancelación.**—Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que les fueren concedidos y las sanciones impuestas. El Reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta, deben producir la anulación de notas desfavorables, que en todo caso se considerarán anuladas tratándose de faltas leves si transcurriese un año sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

Las referencias al Jurado de Empresa han de entenderse hechas al Comité de Empresa, que ha de ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, según se ha advertido en notas anteriores, a tenor del artículo 64, uno-seis, del E. T. De acuerdo con el punto dos del artículo 58 del E. T., «la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan». En cuanto a la *prescripción de las faltas* cometidas por los trabajadores, el punto dos del artículo 60 del E. T. declara que: «Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido».

La impugnación de sanciones por los trabajadores viene regulada en el artículo 105 de la vigente *Ley de Procedimiento Laboral*, Texto Refundido aprobado por R. D. 1568/80, de 13 de junio (B. O. E. de 30 de julio), a cuyo tenor: «El trabajador podrá impugnar la sanción que se le hubiese impuesto, mediante demanda que habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el artículo 97, y, una vez celebrado el correspondiente juicio, el Magistrado en su sentencia la confirmará cuando se haya acreditado la comisión de la falta tipificada en el precepto legal o paccionado que autorice su imposición; o la declarará nula cuando, tratándose de falta grave o muy grave, no hubiere sido notificada por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, o hubiera consistido en reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso, o consistiere en multa de haber. Si no se acreditare la comisión de los hechos o la omisión en que la falta consista, se revocará totalmente; se revocará en parte si los hechos u omisiones sancionables merecieran otra de menor entidad, en cuyo caso la sentencia determinará la sanción que sea más adecuada a la falta cometida».

Cuando la sentencia anule o revocase total o parcialmente la sanción, hará el pronunciamiento económico que en su caso proceda.

Contra las sentencias dictadas en procesos por sanciones no procederá recurso alguno».

Sobre sanciones y despidos a los representantes legales de los trabajadores, véanse las notas al artículo 6 de esta Ordenanza.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.— El presente Anexo 1 tendrá validez en tanto en cuanto no exista un marco de referencia de ámbito superior y de eficacia general que regule las relaciones laborales comprendidas en el mismo.

Aquellas materias que no sean reguladas por dicha norma general, gozarán de plena vigencia.

A N E X O 2

TABLAS RETRIBUTIVAS AÑO 1989

| CATEGORIA | SALARIO O SUELDO | PLUS CONVENIO DIA TRABAJO | RETRIBUCION MINIMA ANUAL |
|------------------------|------------------|---------------------------|--------------------------|
| PERSONAL OBRERO | | | |
| Aprendiz 1º año | 1.098,- Pts/día | | 483.149,- |
| Aprendiz 2º año | 1.373,- " | | 604.522,- |
| Peón | 2.008,- " | 276,- | 984.274,- |
| Especialista | 2.057,- " | 308,- | 1.015.552,- |
| Mozo esp. almacén | 2.057,- " | 308,- | 1.015.552,- |
| Oficial 3º | 2.072,- " | 335,- | 1.031.996,- |
| Oficial 2º | 2.121,- " | 362,- | 1.063.570,- |
| Oficial 1º | 2.168,- " | 394,- | 1.095.653,- |
| Personal Sider. 3º | 2.072,- " | 330,- | 1.030.683,- |
| Personal Sider. 2º | 2.104,- " | 341,- | 1.048.441,- |
| Personal Sider. 1º | 2.136,- " | 343,- | 1.062.619,- |

PERSONAL SUBALTERNO

| | | | |
|-----------------------|------------------|-------|-------------|
| Listero | 63.763,- Pts/mes | 341,- | 1.047.582,- |
| Almacenero | 63.287,- " | 341,- | 1.040.037,- |
| Chófer de motocicleta | 62.723,- " | 336,- | 1.030.508,- |
| Chófer de turismo | 64.898,- " | 345,- | 1.065.324,- |
| Chófer de camión | 65.701,- " | 352,- | 1.079.610,- |
| Pesador y basculero | 62.265,- " | 335,- | 1.023.227,- |
| Guarda Jurado | 61.682,- " | 330,- | 1.013.434,- |
| Vigilante | 61.444,- " | 330,- | 1.009.989,- |
| Cabo de guardas | 64.495,- " | 345,- | 1.059.495,- |
| Ordenanza | 61.205,- " | 327,- | 1.005.231,- |
| Portero | 61.205,- " | 327,- | 1.005.231,- |
| Botones de 16 años | 38.165,- " | | 553.426,- |
| Botones de 17 años | 40.250,- " | | 583.628,- |
| Conserje | 63.946,- " | 342,- | 1.050.232,- |
| Enfermero | 61.444,- " | 330,- | 1.009.989,- |
| Telefonista | 61.682,- " | 330,- | 1.013.434,- |

PERSONAL ADMINISTRATIVO

| | | | |
|---------------------|------------------|-------|-------------|
| Jefe de 1º | 89.235,- Pts/mes | 477,- | 1.465.559,- |
| Jefe de 2º | 82.328,- " | 441,- | 1.352.678,- |
| Oficial de 1º | 75.422,- " | 401,- | 1.290.155,- |
| Oficial de 2º | 68.918,- " | 367,- | 1.132.157,- |
| Aux. Administrativo | 63.362,- " | 341,- | 1.041.096,- |
| Viajante | 75.422,- " | 401,- | 1.238.311,- |
| Aspirante 16 años | 38.165,- " | | 553.426,- |
| Aspirante 17 años | 43.813,- " | | 635.288,- |

PERSONAL TECNICO

| | | | |
|--|-------------------|-------|-------------|
| Ingenieros, Arquitectos y Licenciados | 115.163,- Pts/mes | 615,- | 1.891.736,- |
| Peritos e Ing. Técnicos | 107.468,- " | 575,- | 1.763.976,- |
| Ayudante de Ing. y Arquit. | 104.155,- " | 534,- | 1.641.990,- |
| Maestros Industriales | 79.843,- " | 428,- | 1.311.632,- |
| Capitanes y primeros maq. de gánguiles y barcos prueba | 88.398,- " | 474,- | 1.454.304,- |
| Los mismos en embarcaciones de 400 Tm. de registro y 7000 H.P. de fuerza | 99.995,- " | 534,- | 1.641.990,- |
| Pilotos y segundos maquinistas | 74.690,- " | 400,- | 1.227.054,- |
| Graduados Sociales | 88.502,- " | 474,- | 1.454.304,- |
| Maestros Enseñanza Primaria | 73.009,- " | 394,- | 1.200.052,- |
| Maestros Enseñanza Elemental | 67.712,- " | 362,- | 1.111.807,- |
| Practicantes | 69.794,- " | 376,- | 1.146.847,- |
| Médicos | 98.841,- " | 533,- | 1.629.675,- |
| Jefe de Taller | 88.503,- " | 474,- | 1.454.304,- |
| Maestro de Taller | 76.628,- " | 409,- | 1.258.425,- |
| Maestro de 2º | 74.325,- " | 410,- | 1.238.201,- |
| Contramaestre | 76.628,- " | 409,- | 1.258.425,- |
| Encargado | 67.857,- " | 363,- | 1.114.819,- |
| Capataz de especialistas | 65.373,- " | 349,- | 1.037.777,- |
| Capataz de paones | 63.287,- " | 341,- | 1.032.754,- |

| | | | |
|-------------------------|------------------|-------|-------------|
| Delinante proyectista | 84.301,- Pts/mes | 452,- | 1.384.822,- |
| Delinante 1º | 75.422,- " | 401,- | 1.235.320,- |
| Delinante 2º | 68.918,- " | 367,- | 1.132.157,- |
| Práctico de topografía | 75.422,- " | 401,- | 1.235.320,- |
| Topógrafo | 75.422,- " | 401,- | 1.235.320,- |
| Reproductor topográfico | 63.380,- " | 341,- | 1.041.363,- |
| Calculador | 63.380,- " | 341,- | 1.041.363,- |
| Archiervo-Bibliotecario | 68.918,- " | 367,- | 1.132.157,- |

| CATEGORIA | SALARIO O SUELDO | PLUS CONVENIO DIA TRABAJO | RETRIBUCION MINIMA ANUAL |
|------------------------------|------------------|---------------------------|--------------------------|
| Auxiliar | 63.380,- " | 341,- | 1.041.363,- |
| Reproductor de planos | 61.205,- " | 327,- | 1.005.231,- |
| Jefe de Laboratorio | 92.267,- " | 498,- | 1.516.771,- |
| Jefe de Sección | 81.505,- " | 438,- | 1.339.685,- |
| Analista de 1º | 73.266,- " | 394,- | 1.203.760,- |
| Analista de 2º | 65.319,- " | 349,- | 1.073.391,- |
| Auxiliar | 63.380,- " | 341,- | 1.041.361,- |
| Jefe de Diques | 88.503,- " | 474,- | 1.454.304,- |
| Jefe Muelles y Encarg. gral. | 76.628,- " | 410,- | 1.258.425,- |
| Buzo y hombres rana | 83.861,- " | 450,- | 1.377.808,- |
| Jefe de Sección de 1º | 84.301,- " | 452,- | 1.384.822,- |
| Jefe de Sección de 2º | 82.838,- " | 443,- | 1.360.996,- |
| Técnico Organización 1º | 75.422,- " | 401,- | 1.238.310,- |
| Técnico Organización 2º | 68.918,- " | 367,- | 1.132.157,- |
| Auxiliar | 65.319,- " | 352,- | 1.082.790,- |

A N E X O 3

Clasificación del personal

CLASIFICACION DEL PERSONAL OBRERO

Este grupo de personal se clasificará, de acuerdo con las normas usualmente seguidas en esta clase de actividades y habida cuenta del género de trabajo, edad situación y proceso formativo profesional, del siguiente modo:

- a) Peones ordinarios
- b) Especialistas
- c) Mozos especializados de almacén
- d) Profesionales de oficio

CLASIFICACION DEL PERSONAL SUBALTERNO

Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

- a) Listero
- b) Almacenero
- c) Chófer de motocicleta
- d) Chófer de turismo
- e) Chófer de camión y de grúas automóbiles
- f) Conductor de máquinas automóbiles
- g) Pesador o basculero
- h) Guarda jurado o vigilante de industria y comercio
- i) Vigilante
- j) Cabo de guardas o vigilante jurado de industria y comercio
- k) Ordenanza
- l) Portero
- m) Botones
- n) Conserje
- o) Enfermero
- p) Personal de economato:
 - 1.- Dependiente principal
 - 2.- Dependiente auxiliar
 - 3.- Aspirante
- q) Personal de cocina y comedor:
 - 1.- Cocinero principal
 - 2.- Cocinero auxiliar
 - 3.- Pinche de cocina
 - 4.- Camarero mayor o mayordomo
 - 5.- Camarero
 - 6.- Pinche de camarero
- r) Telefonista

CLASIFICACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El personal incluido en este grupo quedará clasificado en las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera
- b) Jefe de segunda
- c) Cajero
- d) Oficial de primera
- e) Oficial de segunda
- f) Auxiliar
- g) Aspirante
- h) Viajante

CLASIFICACION DEL PERSONAL TECNICO

Dentro de este grupo de personal se distinguen los siguientes subgrupos por la especialidad de la función encomendada:

- a) Técnicos titulados
- b) Técnicos no titulados:
 - 1.- De Taller
 - 2.- De Oficina
 - 3.- De Laboratorio
 - 4.- De Diques y Muelles

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE TALLER

Quedan incluidos en este subgrupo de técnicos las siguientes categorías:

- a) Jefe de taller
- b) Maestro de Taller
- c) Maestro segundo
- d) Contramestre
- e) Encargado
- f) Capataz de especialista
- g) Capataz de peones ordinarios

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE OFICINA

Integran este subgrupo los técnicos que a continuación se indican:

- a) Delineante proyectista
- b) Dibujante proyectista
- c) Delineante de primera
- d) Práctico en fotografía
- e) Fotógrafo
- f) Delineante de segunda
- g) Calcador
- h) Reproductor fotográfico
- i) Reproductor y archivero de planos
- j) Archivero bibliotecario
- k) Auxiliares
- l) Aspirantes

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE OFICINAS DE ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO

Se entenderán comprendidas en este subgrupo las siguientes categorías:

- a) Jefa de primera
- b) Jefa de segunda
- c) Técnico de organización de primera
- d) Técnico de organización de segunda
- e) Auxiliar de organización
- f) Aspirante

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE LABORATORIO

Constituyen este subgrupo las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera
- b) Jefe de segunda
- c) Analista de primera
- d) Analista de segunda
- e) Auxiliar
- f) Aspirante

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS DE DIQUES Y MUELLES

Integran este subgrupo los técnicos siguientes:

- a) Jefes de diques o varaderos
- b) Jefes de muelles o encargados generales
- c) Buzos y hombres rana

CLASIFICACION DEL SUBGRUPO DE TECNICOS TITULADOS

Dentro de este grupo quedará comprendido el siguiente personal:

- a) Ingenieros, arquitectos y licenciados
- b) Peritos y aparejadores
- c) Ayudantes de ingeniería y arquitectura
- d) Profesores de enseñanza
- e) maestros industriales
- f) Capitanes, pilotos y maquinistas de gánguiles y barcos de prueba
- g) Graduados sociales
- h) Ayudantes Técnicos Sanitarios

Las nuevas definiciones de categorías profesionales se establecerán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo por la Comisión Mixta del mismo, y -- mientras tanto continua en vigor como derecho positivo lo contemplado en la Ordenanza Siderometalúrgica, según la Disposición Segunda Transitoria de la Ley 8/1980.

DIRECCION PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo "Asturiana de Zinc, sociedad anónima"

CAPÍTULO I

AMBITO DE APLICACIÓN - DURACIÓN - REVISIÓN

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre AZSA y el personal sujeto al mismo, perteneciente al Centro de trabajo de Reocín.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL.- Las estipulaciones y normas convenidas ^{deben} de aplicación a los trabajadores que se hallen prestando sus servicios en el Centro de Trabajo de Reocín.

Se exceptúan de su ámbito aquellas personas que por sus cargos u otras condiciones y previa oferta de la Empresa, aceptada por los interesados, sean considerados como personal "fuera de convenio". Ello no implica que, si lo desearan, puedan acogerse, en cualquier momento y a todos los efectos, al presente Convenio.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL.- La vigencia de este Convenio se iniciará el día uno de noviembre de 1988 rigiendo hasta el día treinta y uno de octubre de 1990.

Llegado el final de la vigencia, se estimará prorrogado por tácita reconducción de año en año, si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes, con una antelación de dos meses, al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4º.- INCREMENTO SALARIAL.- El incremento sobre Tablas para el primer año de vigencia de este Convenio será del 6,5% sobre las de 1.988. Será revisable cuando el IPC suba por encima del 6,5% y en igual cuantía.

Para el segundo año de vigencia, es decir para 1990, el incremento será del IPC más 2 puntos porcentuales sobre las Tablas de 1989.

Las revisiones mencionadas serán sobre las cifras Índice Precios Consumo que facilite el Instituto Nacional de Estadística y se abonarán cuando se conozcan aunque sea con carácter provisional, a resultados de la posible regularización si no coincidiera esta estimación con los datos definitivos.

Artículo 5º.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

CAPÍTULO II

JORNADA - VACACIONES - PERMISOS

Artículo 6º.- La jornada laboral será la siguiente para los distintos sectores de trabajos:

INTERIOR DE MINA :

Producción : - 35 horas/semana, en relevos de lunes a viernes con horarios de 6 a 13 ; 14 a 21 y 22 a 5 (3TD).

Mantenimiento: - (Mecánicos, electricistas y caldereros) - 35 horas/semana, en relevos de 6 a 13; 14 a 21 y 22 a 5 (3T4).

Desagüe : - Bomberos M-20 - 35 horas/semana, con horario de 6 a 14h. 20 m.; 14 a 22 h. 20 m. y 22 a 6 h. 30 m. (3T4) .

- Bomberos M-21 (Centro y Oeste) - 35 horas/semana, con horario de 6 a 15 ; 14 a 23 y 22 a 7 (3T4) .

Sondeos : - 35 horas/semana, en relevos de lunes a viernes con horario de 6 a 13 ; 14 a 21 y 22 a 5 (3TD) .

El productor que acuda al trabajo con un retraso inferior a 50 minutos respecto al horario establecido, recogerá su lámpara y se presentará al mando correspondiente, quién le destinará al puesto de trabajo que estime oportuno, viniendo obligado el trabajador a desarrollar la labor encomendada sea o no la habitual.

Si el retraso fuera superior a 50 minutos, el trabajador no podrá ser destinado, considerándose como falta al trabajo sin justificación.

Todo ello sin perjuicio de las sanciones que correspondan a la falta cometida:

El horario de acceso a la primera jaula será:

| | <u>ENTRADA</u> | <u>SALIDA</u> |
|--------------|----------------|---------------|
| | EXTERIOR | NIVEL 20 |
| Mañana | 6 h. | 12 H. 52 m. |
| Tarde | 14 h. | 20 h. 52 m. |
| Noche | 22 h. | 4 h. 52 m. |

EXTERIOR:

Jornada partida: 40 h./semana de 8 a 12 y de 13 a 17

Plaza del Pozo : Tornero, mecánico, pañolero, lampistería, maquinista de extracción.- 40 horas/semana con horario de 6 a 14; 14 a 22 y 22 a 6.

Plotación-Producción: 40 horas/semana, con horario de 6 a 14; 14 a 22 y 22 a 6. (3T4).

Preconcentración-Prod: 40 horas/semanas, con horario de 6 a 14 y 14 a 22 (2T3).

Cielo-Abierto: a) Perforación, 40 horas/semana en relevos de 6 a 14 y 14 a 22 de lunes a sábado (2T6D).

b) Voladuras, 40 horas /semana en relevo de 6 a 14 de lunes a sábado (2T3D).

c) Jornada partida de 8 a 13 y 14 a 17 de lunes a viernes, totalizando 40 horas /semana.

Economato: 40 horas /semana de 8 a 13 y 15 a 18

Guardería: 40 horas /semana de 6 a 14; 14 a 22 y 22 a 6 (3T4)

Laboratorio: a) Jornada partida de 8 a 13 y de 15 a 18 de lunes a viernes 40 horas /semana.

b) Relevos de 6 a 14 horas; 14 a 22 y 22 a 6 - 40 horas/semana (3T4).

Sondeos: 40 horas/semana en relevos de lunes a viernes.

Concentración-Mantenimiento: 40 horas /semana, con horarios 6 a 14; 14 a 22 y 22 a 6 (3T4); 8 a 12 y 13 a 17 en jornada partida; 2 relevos de 6 a 14 y 14 a 22 (2TD).

Todos los horarios anteriores se computarán de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Para el personal de interior este puesto será la vertical del Pozo en el exterior.

Artículo 7º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Tendrán esta consideración las que excedan de la jornada ordinaria establecida en cada uno de los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador. La prestación de horas extraordinarias será voluntaria. El límite máximo será de 80 horas/año para cada trabajador.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada, ni para el cómputo de horas extraordinarias, los excesos de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros cualesquiera daños extraordinarios y/o urgentes y de mantenimiento, sin perjuicio de su abono como extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas ESTRUCTURALES:

- a) Las producidas por ausencias imprevistas o cambio de turno.
- b) Las motivadas por prolongación de jornada en el desagüe del interior.
- c) Las originadas por causas de fuerza mayor.
- d) Todas las demás que figuren con tal denominación en las disposiciones legales vigentes o que se dicten en el futuro.

La Dirección de la Empresa, informará mensualmente al Comité de Empresa del número de ellas realizadas por departamentos y las causas que las originaron.

Artículo 8º.- VACACIONES.- Las vacaciones anuales serán de 25 días laborables para todo el personal, cualquiera que sea el grupo o categoría profesional a que pertenezca.

Artículo 9º.- Todo el personal incluido en Convenio, disfrutará de 25 días laborables de vacaciones anuales, de los cuales 20 tendrán carácter ininterrumpido pudiendo disfrutar los 5 días restantes de modo fraccionado, siempre y cuando se solicite previamente del mando directo y éste, atendiendo razones de producción, lo conceda. No obstante, cuando las necesidades de conservación o reparación lo aconsejen, la Empresa determinará los Departamentos o el personal que habrá de disfrutar sus vacaciones en dos periodos. En cualquier caso uno de los periodos no será inferior a 12 días.

Las vacaciones, en su parte ininterrumpida, se disfrutarán durante los meses de Marzo a Diciembre, ambos inclusive. En aquellos Departamentos en que, sin menoscabo de la producción, puedan disfrutar un periodo inferior, se pondrán de acuerdo el Jefe del Departamento y el Comité, para establecer el calendario. La Comisión de Aplicación y Vigilancia será la encargada, mediante reuniones periódicas, de seguir y comprobar la buena voluntad de las partes en la concesión de los 5 días "de Convenio".

Artículo 10º.- La distribución de vacaciones la harán los Jefes de Departamento quienes informarán al Comité de Empresa. La lista definitiva de vacaciones deberá quedar expuesta antes del 31 de Diciembre del año anterior y determinará la fecha de su inicio, así como la de incorporación al trabajo.

Artículo 11º.- CASOS ESPECIALES.- En el caso de que algún trabajador se encontrara de baja, por enfermedad o accidente, y previsiblemente esta se prolongara dentro del mes que le correspondiera ir de vacaciones, disfrutará éstas necesariamente, dentro del año y en el mes que, de acuerdo con los intereses de ambos, se determine por el trabajador y la Empresa.

En caso de discrepancia decidirá el Jefe de Personal, previo informe del Comité. Si la situación de baja agotara el año natural, el disfrute de vacaciones se prorrogaría a los meses de Enero y Febrero del año siguiente.

Cuando por causas ajenas a la Empresa un trabajador deje transcurrir el año natural sin disfrutar sus vacaciones, perderá el derecho a las mismas, sin que quepa indemnización alguna.

La situación de baja por enfermedad o intervención quirúrgica graves que den lugar a hospitalización, interrumpirá las vacaciones por el tiempo que duren aquellas, disfrutándose los días restantes dentro del año, en el mes que se fije, de mutuo acuerdo entre el Jefe del Departamento y el trabajador afectado.

En caso de matrimonio de un trabajador, avisando con una antelación de 30 días, éste tendrá derecho a disfrutar su vacación anual, en todo o en parte, en la fecha inmediata a la celebración del matrimonio, sin que ello pueda influir en el orden de vacaciones de su grupo.

Artículo 12º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.- El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retri-

a) TRES DIAS naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, nietos, hijos, cónyuge y hermanos. Si tales circunstancias se producen fuera de La Comunidad Autónoma se concederán CINCO DIAS NATURALES.

b) DOS DIAS NATURALES en caso de enfermedad o intervención quirúrgica graves de padres, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos. Serán cuatro cuando el trabajador necesite efectuar desplazamiento fuera de Cantabria.

c) DOS DIAS NATURALES en caso de fallecimiento de otros familiares o personas que vivan bajo su techo y dependencia.

d) UN DIA NATURAL en caso de fallecimiento de sobrinos consanguíneos y tíos.

e) CUATRO DIAS NATURALES en caso de alumbramiento de la esposa.

f) UN DIA NATURAL en caso de matrimonio de hermanos, hijos, padres y nietos.

g) UN DIA NATURAL en caso de Bautismo y Primera Comunión de hijos y nietos.

h) UN DIA NATURAL en caso de cambio de domicilio.

i) QUINCE DIAS NATURALES en caso de matrimonio.

j) UN DIA NATURAL en caso de reconocimiento médico fuera de la Provincia y previa autorización del Servicio Médico de Empresa.

k) UN DIA NATURAL denominado DÍA DE LUTO, en caso de fallecimiento por accidente laboral de un trabajador de la plantilla que será determinado en cada caso entre Empresa y Comité de E.

Los familiares políticos tendrán la misma consideración que los consanguíneos.

Artículo 13º.- LA DIRECCION, ORGANIZACION Y CONTROL de la actividad laboral corresponde a la Empresa, y el trabajador está obligado a realizar el trabajo bajo la dirección de aquella. La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control en el desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 14º.- CONTRATACION DE PERSONAL.- Las reservas y preferencias para la contratación de personal, sólo se verán afectadas por lo que establezcan las leyes vigentes en cada momento. La Empresa informará al Comité de las altas y bajas habidas en la plantilla.

Artículo 15º.- ASCENSOS.- La provisión de vacantes en régimen de ascensos, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, siempre que se acredite aptitud en el trabajador para el puesto de ascenso y las dos siguientes por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad y/o mando sobre otras personas, en razón a las facultades organizativas que se reconocen a la Empresa, se cubrirán por libre designación.

Esta designación será comunicada al Comité de Empresa y al personal afectado.

Artículo 16º.- MOVILIDAD DEL PERSONAL.- La movilidad del personal dentro del centro de trabajo o dependencia, no tendrá más limitaciones que las exigidas por la idoneidad y la pertenencia al grupo profesional.

El trabajador que sea trasladado temporalmente percibirá las remuneraciones que correspondan al puesto a que va destinado, sin que puedan sermársele los emolumentos que hasta entonces venía percibiendo. Una vez desaparecidas las causas que originaron el traslado volverá a su primitivo puesto.

No obstante, cuando por necesidades de reestructuración, amortización de puestos u otras causas justificadas, sea necesario el cambio definitivo de puestos de trabajo, se procederá a la reconversión necesaria para ello. Caso de no haber acuerdo en las condiciones de reconversión, se estará a lo que al efecto determine la Autoridad Laboral correspondiente.

Artículo 17º.- CAMBIO DE PUESTO VOLUNTARIO.- Cuando se produzca una vacante no amortizable o se cree nueva plaza, en ambos casos que no signifique mando, deberá ser comunicado al personal en los tablones de anuncios, para que los interesados, de la misma categoría que la vacante producida o creada, puedan solicitarla en el plazo de 10 días naturales a contar desde la fecha del anuncio.

Para la adjudicación de la plaza tendrán preferencia los cubrebajas de ese puesto y si no los hubiera o no los solicitaran, tendrán preferencia, dentro de la misma categoría, los que reuniendo las debidas condiciones de idoneidad, sean más antiguos en el Centro de Trabajo.

No obstante, si a juicio de la Empresa, la vacante producida o nueva plaza, exigiera condiciones especiales, tanto profesionales como personales, la Empresa se reserva el derecho a cubrir dichas plazas mediante concurso oposición entre los solicitantes. Dicho extremo será incluido en el anuncio.

Artículo 18º.- CAMBIO DE JORNADA.- Se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes.

Artículo 19º.- SITUACION DEL PERSONAL CUBREBAJAS.- La Empresa confeccionará una relación de cubrebajas por departamentos y turnos, que se unirán al presente Convenio como anexo.

Artículo 20º.- CAMBIO DE TURNO.- Cuando por necesidades del servicio sea preciso el cambio de turno a un trabajador, se le respetarán las condiciones de descanso más favorables para él, es decir, antes de cambiar el turno disfrutará de los descansos correspondientes a la semana que esté trabajando aunque ésta no hubiese terminado. A continuación se adaptará a los descansos del turno a que fuese destinado.

Artículo 21º.- Si por razones de fuerza mayor, no fuese posible dar al trabajador que cambie de turno, los descansos correspondientes, se le abonarán como horas extraordinarias, salvo que prefiera disfrutar los descansos compensatorios, dentro del mes siguiente y previo acuerdo con el Jefe del Departamento.

Artículo 22º.- CAMBIO VOLUNTARIO DE TURNO O DESCANSO.- Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio del día de descanso entre los trabajadores que pertenezcan al mismo puesto de trabajo, que ostente la misma profesión o especialidad íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio, y siempre con conocimiento previo del mando inmediato. Asimismo y bajo los mismos condicionantes, se permitirá el cambio de turno y descanso sin que sea necesario cambio con otro trabajador, en aquellos casos en que no se causen perjuicios ni a terceros ni a la marcha de la instalación. Estos cambios se harán constar en un impreso que firmarán los interesados y el mando que lo autorice.

Artículo 23º.- RELEVOS.- Los relevos se realizarán en el puesto de trabajo. El titular de un turno no podrá abandonar su puesto hasta que sea relevado.

Cuando por causas excepcionales no sea posible facilitar el relevo a un trabajador, éste doblará su turno sin que viniese obligado a hacerlo dos días consecutivos. El doble será compensado con un doble y una cantidad equivalente al valor de cuatro horas extraordinarias, siempre que no medie otro tipo de arreglo entre Empresa y trabajador. No serán consideradas, a los efectos de este artículo, causas excepcionales las producidas por ausencia de los miembros del Comité de Empresa, en función a su cargo, si mediara aviso al menos con 24 horas de antelación, al Jefe del Departamento y al Departamento de Personal.

La Empresa y a su cargo facilitará la comida o cena en el puesto de trabajo.

Artículo 24º.- REGISTRO DE PERSONAL.- Los registros de personal, totalizados al 31 de Diciembre de cada año, se publicarán durante el mes de Febrero siguiente, conteniendo los datos que a continuación se detallan: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa y en la categoría, número de matrícula, cargo o puesto que ocupa, categoría profesional y departamento donde prestó sus servicios el último año.

CAPÍTULO III

PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

Artículo 25º.- DEFINICION.- Integra el grupo de capacidad disminuida el personal cuya capacidad hubiera disminuido por razón de edad, enfermedad común o profesional, accidente, sea o no laboral, y a consecuencia de lo cual no pueda desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de su puesto de trabajo con un rendimiento normal.

Artículo 26º.- DECLARACION DE CAPACIDAD DISMINUIDA.- Se efectuará por los Servicios Médicos de la Empresa, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancias del Comité de Empresa, o petición de los propios interesados y a la vista de reconocimientos periódicos e historial clínico, o dictámenes de otros médicos especialistas, cuando detecten incompatibilidad manifiesta del trabajador con el puesto a desempeñar, conforme a la definición del artículo 25 del Convenio, o que afecta claramente a la seguridad de las personas y/o instalaciones.

No obstante lo anterior, serán considerados de capacidad disminuida los trabajadores que tengan reconocida, o se les reconozca en el futuro, una incapacidad permanente que no dé lugar a la rescisión del vínculo laboral e impida desarrollar los cometidos de su puesto de trabajo habitual.

Artículo 27º.- APTITUD PROFESIONAL.- Será condición indispensable para aspirar a un puesto de capacidad disminuida, que el trabajador posea aptitud laboral suficiente para el desempeño del mismo, a juicio del Comité de Seguridad e Higiene, previo informe del Médico de Empresa.

La aptitud profesional, en su caso, será consecuencia de la actuación del trabajador durante el período que se estime necesario para su adiestramiento o adaptación al mismo puesto. Caso de tratarse plazas pertenecientes al Grupo de Subalternos, el aspirante habrá de reunir, además la idoneidad que exijan las funciones del puesto a ocupar, debiendo ser oído a estos efectos, el Comité de Seguridad.

Artículo 28º.- PUESTOS DE TRABAJO.- Serán puestos a cubrir de forma no exclusiva con personal de capacidad disminuida los siguientes: subalternos, limpieza general, jardines y otros análogos, siempre que reunan las debidas condiciones.

El número de puestos a cubrir por el personal de capacidad disminuida será como máximo el 7 por 100 de la plantilla de la Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, si existiera vacante en puesto operativo compatible con la capacidad disminuida del trabajador afectado, éste no causará baja en la plantilla de la Empresa, pasando a ocupar dicho puesto con carácter definitivo.

Artículo 29º.- FORMACION RECONVERSION.- Cuando la Empresa considere necesario someter al personal de capacidad disminuida a cursillos de formación profesional, perfeccionamiento o reconversión para la ocupación de determinados puestos de trabajo, será obligatoria la asistencia a tales cursos durante la jornada de trabajo.

Artículo 30º.- RECUPERACION DE LA CAPACIDAD LABORAL.- Todo trabajador calificado como personal de capacidad disminuida, que por los Servicios Médicos de la Empresa se le declare haber recuperado su capacidad laboral para el puesto de procedencia, a la vista

de los reconocimientos periódicos e historial clínico o dictámenes de otros médicos especialistas, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancias del Comité de Seguridad e Higiene, o a petición de los propios interesados, deberá reintegrarse al mismo, de manera inmediata, salvo que la Dirección de la Empresa considere necesaria su continuidad en dicho puesto y ésta no suponga lesión para otro trabajador con mejor derecho.

Artículo 31º.- REINGRESO DE INCAPACITADOS.- Se establece el derecho preferente, para ingresar en la Empresa, a los trabajadores que cesaron en la misma por incapacidad reconocida oficialmente en el caso de que, por revisión de la Comisión de Evaluación de Incapacidades, se declare en resolución firme la recuperación de su capacidad.

C A P I T U L O I V

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 32º.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.- Su composición se ajustará a lo preceptuado en el Real Decreto 3255/1983, de 21 de Diciembre.

Artículo 33º.- Las funciones serán acordes con lo dispuesto en la ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE y al precitado REAL DECRETO.

Artículo 34º.- PRENDAS DE VESTUARIO Y SEGURIDAD.- Se confeccionará un cuadro de prendas de trabajo para el personal, que se une como ANEXO número 10. En el mismo se especificarán las prendas de cada puesto de trabajo y la periodicidad en la entrega de las mismas.

El Comité de Seguridad e Higiene supervisará su calidad y decidirá, cuando sea preciso y en su reunión mensual, sobre la entrega de más prendas a aquellos trabajadores que las necesiten.

Artículo 35º.- USO DE LAS PRENDAS.- El uso de las prendas de trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Los usuarios están obligados a presentarse con ella en sus puestos de trabajo.
- b) Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza.
- c) Dichas prendas de trabajo sólo podrán ser usadas durante la jornada laboral.

Artículo 36º.- RECONOCIMIENTO MEDICO.- Los trabajadores realizarán un reconocimiento médico general cada año, practicado por

los Servicios Médicos de la Empresa o Centro que éstos designen. Dichos servicios determinarán, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene o a iniciativa propia, igualmente los reconocimientos especiales que fueran necesarios y su periodicidad, ajustándose, como mínimo, a lo que determinan las disposiciones vigentes.

Cada trabajador podrá solicitar, cada dos años, la práctica de un chequeo. Esta solicitud será presentada a los Servicios Médicos de la Empresa por el interesado, bien por iniciativa propia o por recomendación del Especialista de la Seguridad Social. Los Servicios Médicos de Empresa, a la vista de ello, determinarán sobre la procedencia del referido chequeo, informando, en todo caso, al Comité de Seguridad.

CAPITULO V

AYUDAS SOCIALES

Artículo 37º.- PRINCIPIO GENERAL.- Las partes firmantes de este Convenio establecen como principio general, que cualquier tipo de Ayuda Social que la Empresa pudiera establecer para el personal sujeto a Convenio, será igual para todos.

Artículo 38º.- AYUDA DE VIVIENDA.- Esta ayuda se establece para doce pagas, en CINCUENTA Y UNA MIL DOSCIENTAS PESETAS. Se abonará a todo el personal, excepto botones, aprendices y pinches que no sean cabeza de familia.

A los trabajadores que ocupen vivienda de la Empresa se les deducirá la cantidad de doce pesetas anuales, en concepto de renta, siendo de cuenta del inquilino todas las reparaciones precisas para la buena conservación y habitabilidad de la vivienda.

Artículo 40º.- AYUDA DE ESTUDIOS.- Para ayuda de estudios se establece un fondo anual de SEISCIENTAS MIL PESETAS (Convenio 89) y SEISCIENTAS CINCUENTA MIL PESETAS (Convenio 90). Esta cantidad será distribuida por la Comisión de Asuntos Sociales y representantes del Departamento de Personal, teniendo en cuenta el número de solicitantes y las calificaciones escolares del curso anterior, debidamente acreditadas.

Artículo 41º.- AYUDA PARA HUERFANOS DE PRODUCTORES.- Cuando a juicio de la Comisión de Asuntos Sociales, algún huérfano de productor se hiciera acreedor, podrá formular la solicitud correspondiente en iguales condiciones que los referidos al artículo anterior.

Artículo 42º.- BOLSA DE VACACIONES.- Con objeto de subvencionar las vacaciones se fija una asignación, a cargo de la Empresa, de UN MILLÓN CIENTO SETENTA MIL PESETAS anuales, repartidas en 65 bolsas de 18.000 pesetas cada una (Convenio 89) y 69 bolsas de 18.000 Pesetas (Convenio 90), que se asignarán por sorteo, en presencia de

la Comisión de Asuntos Sociales.

Quedarán excluidos aquellos productores que hayan sido anteriormente favorecidos.

Artículo 43º.- INCAPACIDADES.- Los incapacitados parciales, por accidente de trabajo que ocupen puestos de capacidad disminuida percibirán, además de la pensión que disfruten, la retribución correspondiente al puesto que ocupen.

Artículo 44º.- AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS.- Se establecen becas para ayuda a la preparación, en Centros Especializados, de los hijos de productores con las limitaciones descritas en el enunciado. El pago de las mismas se hará mediante presentación del justificante de matrícula y recibos mensuales de estancia.

Los productores con hijos afectados diagnosticados como "profundos" percibirán una ayuda de CINCO MIL TRESCIENTAS PESETAS mensuales (89) y CINCO MIL CUATROCIENTAS PESETAS MENSUALES (90) que excluyen el percibo de la beca.

Artículo 45º.- PRESTAMOS.- En caso de necesidad, debidamente justificada, la Dirección de la Empresa concederá préstamos en las condiciones siguientes:

- a) De hasta CIENTO MIL PESETAS, a devolver en doce meses.
- b) En casos especiales, hasta DOSCIENTAS CINCUENTA MIL PESETAS, a devolver en quince mensualidades.

Para la concesión de estos préstamos se creará un fondo de CINCO MILLONES OCHOCIENTAS SESENTA MIL PESETAS.

Los préstamos se concederán sin ningún tipo de interés.

El Comité estará informado puntualmente de la concesión de los mismos.

Artículo 46º.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA.- Se establece un seguro colectivo para cubrir los riesgos de muerte, cualquiera que sea la causa, tanto para el personal activo como para el que estuviera en suspensión del contrato de trabajo por Invalidez Provisional o Servicio Militar.

La cuantía del capital asegurado será de QUINIENTAS MIL PESETAS, corriendo el pago de la prima a cargo de la Empresa.

CAPITULO VI

PARTICIPACION Y REPRESENTACION DEL PERSONAL

Artículo 47º.- PRINCIPIO GENERAL.- La participación y representación de los trabajadores será ejercitada por el Comité de Empresa, constituido de acuerdo con lo preceptuado en la normativa legal vigente.

Artículo 48º.- COMITE DE EMPRESA.- El Comité de Empresa es el órgano de representación y participación con la Dirección en la

resolución de todos los conflictos o asuntos de carácter socio-laboral que puedan plantearse.

Son funciones propias del Comité las especificadas en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa actuará en Pleno o mediante Comisiones de trabajo según los asuntos a tratar.

El Comité en pleno o cualquiera de sus Comisiones se reunirán dentro de la jornada ordinaria de trabajo, en el local habilitado al efecto, cuantas veces se considere preciso, con el límite horario que más adelante se establece, pudiendo ser convocado por la Dirección de la Empresa cuando lo considere necesario.

La convocatoria para las reuniones en las que participe la Dirección de la Sociedad, efectuada a instancia de cualquiera de las dos partes, se realizará con la suficiente anticipación de la fecha de celebración de la reunión y con el Orden del Día de los asuntos a tratar, salvo en los casos de que por la naturaleza y urgencia de los asuntos no admiten demora, levantándose Acta de los acuerdos adoptados, firmada por todos los asistentes.

Artículo 49º.- COMISIONES DE TRABAJO Y COMISIONES DE PARTICIPACION.- Dentro del seno del Comité de Empresa se constituirán las Comisiones de Trabajo que se consideren necesarias, tales como las de Ayudas Escolares, Bolsas de Vacaciones, etc.

El Comité de Empresa designará entre sus miembros las personas que colaborarán con la Representación de la Empresa en las Comisiones que se expresan en el texto del Convenio, tales como son:

Comisión de Vigilancia, Interpretación, Aplicación y otras que puedan constituirse durante la vigencia del Convenio, según se crea necesario, por acuerdo de ambas representaciones.

Artículo 50º.- REGIMEN DE GARANTIAS.- Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores, tendrán 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 de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo cincuenta y cuatro 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, comunicandolo 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 que el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

. Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa: Hasta cien trabajadores, quince horas.

. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores: veinte horas.

. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: treinta horas.

. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores: treinta y cinco horas.

. De setecientos cincuenta y uno en adelante: cuarenta horas.

Es condición indispensable para que un representante que haya agotado su crédito pueda disfrutar mensualmente de las horas asignadas a uno u otros que cuenten con el expreso asentimiento de éstos, circunstancia que deberá poner en conocimiento del Jefe de Personal, por escrito, al menos con cinco días de antelación al uso de tales horas. Esta facultad se ejercerá mes a mes y por jornadas completas de trabajo y no serán acumulables fuera de dicho período.

No se computarán con cargo al crédito indicado las horas que se precisen para la negociación del Convenio Colectivo y aquellas otras empleadas en reuniones convocadas a instancia de la Empresa.

Artículo 51º.- MEDIOS MATERIALES.- La Empresa facilitará al Comité de Empresa su equipo y material de oficina razonablemente necesaria para el desarrollo de sus actividades, así como tablones de anuncios en los diferentes Departamentos para la información de los trabajadores.

Igualmente se resarcirá a los miembros del Comité de los gastos que se originen en el desempeño de su cargo y en relación con gestiones o asuntos de interés común, a juicio de la Dirección de la Empresa.

Artículo 52º.- INFORMACION.- El Comité de Empresa recibirá una copia del ejemplar de la Memoria Anual que se entrega a la Junta General de Accionistas una vez aprobada por ésta y en plazo máximo de diez días a contar desde la celebración de aquélla.

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

Artículo 53.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS. Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada en el presente Convenio Colectivo son los siguientes:

- Salario de Calificación
- Gratificación Extraordinaria
- Antigüedad
- Plus de Nocturnidad
- Idoneidad
- Plus de Turnicidad
- Plus Festivo
- Prima General
- Prima de Incentivo
- Plus de Bocadillo
- Primas Fijas
- Plus Jefe de Equipo
- Plus Llamada
- Plus Bajada
- Plus Jornada
- Plus Horario Día Paga
- Contratas
- Complemento de Puesto
- Plus de Retén
- Equiparación Salarial

Artículo 54.- SALARIO DE CALIFICACION E IDONEIDAD.- La cuantía del salario de calificación, por cada Escalón, será la prevista en la Tabla Salarial que figura en el presente Convenio como Anexos números 1, 2 y 3.

Artículo 55.- PRIMA DE ASISTENCIA.- Se establece una prima mensual en la cuantía de 4.100 pesetas, o la parte proporcional al tiempo trabajado en la Empresa, en los casos de ingreso o baja en la plantilla, para cada trabajador con independencia de su categoría profesional, la cual se reducirá por las causas y en la cuantía que se indica a continuación:

- a) Por faltas de puntualidad dentro de cada mes, las siguientes cantidades:
 - Por tres faltas de puntualidad 600 Ptas.
 - Por cuatro faltas de puntualidad..... 800 Ptas.
 - Por cinco faltas de puntualidad..... 1.000 Ptas.
 - Por seis faltas de puntualidad..... 1.200 Ptas.
 - Por más de seis 4.000 Ptas.
- b) Por cada día de ausencia justificada y no retribuida 280 Ptas.
- c) Por cada día de suspensión de empleo y, sueldo 400 Ptas.
- d) Un día de ausencia al trabajo, sin justificar, durante el mes, dará lugar a la pérdida del 50 por 100 de la prima; dos o más días, a la pérdida de la prima mensual, todo ello sin perjuicio de las acciones que puedan seguirse en materia disciplinaria.
- e) En situación de I.L.T. derivada de enfermedad o accidentes:

- Durante los cinco primeros días 100 Ptas.
- Del sexto al décimo día, ambos inclusive. 200 Ptas.
- A partir del undécimo día 400 Ptas.

En caso de continuar de baja los meses sucesivos, se comenzará el mismo ciclo.

En los casos de un día aislado de baja por enfermedad, el interesado deberá presentar el correspondiente parte de baja y alta en el modelo oficial o, en su defecto, un certificado médico oficial, que abonará la Empresa. De no cumplirse tal requisito, se considerará dicho día como falta sin justificar, quedando incurso en el apartado d).

f) Los permisos inferiores a una jornada, así como el tiempo empleado en consultas médicas, siempre que sean superiores a cuatro horas, se considerarán comprendidas en el apartado b). De ser inferiores al tiempo indicado, no se tendrán en cuenta siempre que sean consecuencia de consultas médicas.

No tendrá lugar la reducción o pérdida de la prima en los siguientes casos:

1. En las ausencias motivadas por salidas oficiales en misión de Empresa o actos sindicales, así como las originadas durante el período de vacaciones, permisos matriscaiales y permisos retribuidos.
 2. En los relevos del personal a turnos, el retraso en la entrada, o la anticipación en la salida, siempre que, con la previa autorización en la salida, exista acuerdo entre relevante y relevado y por ello, no se produzcan horas extraordinarias.
- Cuando un productor haya de doblar su jornada por necesidad del servicio, la prima mensual se incrementará en la cuantía de 214 pesetas por día doble afectado. A los efectos de la presente prima se considerarán días laborables aquellos en que el productor haya de prestar sus servicios de acuerdo con el régimen de trabajo que tenga establecido.

Artículo 56.- GRATIFICACIONES.- Las gratificaciones de Julio y Navidad serán equivalentes a 30 días de jornal de Convenio más el complemento personal de antigüedad, para el personal comprendido en los 10 primeros Escalones; el restante personal las percibirá en cuantía de una mensualidad (sueldo más antigüedad).

Gratificaciones de Convenio: El personal de los 10 primeros Escalones percibirá una gratificación en Marzo y otra en Septiembre, equivalente a 15 días de jornal de Convenio más el complemento personal de antigüedad, abonables el día 15 de los citados meses.

El personal a sueldo percibirá dichas gratificaciones por importe de media mensualidad (sueldo más antigüedad).

Estas gratificaciones serán abonadas, en proporción al tiempo trabajado, a quienes causen baja o alta en los semestres naturales del año. Sin embargo, aquellos productores que causen baja por incorporarse al Servicio Militar, tanto con carácter obligato-

rio como voluntario, tienen derecho a percibir estas pagas como si su presencia hubiera sido efectiva en el trabajo.

Artículo 57º.- ANTIGÜEDAD.- Se establece un premio de antigüedad por cada período de CINCO AÑOS de permanencia en la Empresa, con sujeción a las siguientes reglas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, a excepción del tiempo de aspirante, aprendiz o botones.
- b) Se computará todo el tiempo que el trabajador haya estado en situación de incapacidad laboral transitoria, excedencia por cargo público o sindical o servicio militar.
- c) El tiempo de excedencia en los demás casos, no se considerará a ningún efecto, pero sí el tiempo anteriormente trabajado.
- d) El quinquenio que se cumpla en el primer semestre del año será devengado a partir del primero de Enero de ese mismo año. El que se cumpla en el segundo semestre se devengará desde el primero de Enero del año siguiente.
- e) El número de quinquenios será ilimitado.
- f) El importe de cada quinquenio será para cada Escalón, el que figura en el ANEXO número 5.

En lo sucesivo, los incrementos de la antigüedad, serán los mismos que se apliquen al resto de las Tablas Salariales.

Artículo 58º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Todas ellas tanto si se trabaja de diez de la noche a las seis de la mañana, como si es Domingo o Festivo, se abonarán de conformidad con la Tabla Salarial que figura como ANEXO número 4. La Empresa facilitará comida o cena en el puesto a partir de las 15 y de las 23 horas. Este mismo criterio se aplicará para el personal de jornada partida. El tiempo invertido en la comida o cena será considerado como efectivamente trabajado de acuerdo con los siguientes supuestos:

- a) Jornada Partida.- Si por imperativos de la labor tuvieran que postponer la comida fuera del período de 12 a 13 h. y continuar trabajando:
 - a-1) Comida antes de las 15 horas. Se abonará el equivalente a 30 minutos.
 - a-2) Comida después de las 15 horas. Se facilitará la comida en el puesto de trabajo y se abonará el equivalente a 30 minutos.
- b) Jornada de Turnos.- Si al finalizar el relevo tuvieran que continuar trabajando y postpusieran la comida o cena hasta finalizar la labor, se abonará el equivalente a 1 hora como compensación.

Artículo 59º.- PLUS DE TURNICIDAD.- Los trabajadores que

dos percibirán la compensación establecida en la Tabla Salarial que figura como ANEXO número 8.

Artículo 60º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- Los trabajadores que hubieran de prestar sus servicios en régimen nocturno percibirán, por jornada de trabajo, una compensación económica igual a la prevista en la Tabla Salarial que figura como ANEXO número 7.

Artículo 61º.- PLUS FESTIVO.- Los trabajadores que por estar en régimen de turnos presten sus servicios en días festivos, percibirán un plus en cuantía igual a la prevista en la Tabla Salarial del ANEXO número 6.

Artículo 62º.- PRIMA GENERAL.- Para todos los puestos de los diez primeros escalones que no tengan establecida Prima de Incentivo o Contrata, percibirán por día de trabajo efectivo una prima en la cuantía de 345 Ptas. para 1989 y 397 Ptas. para 1990.

Artículo 63º.- PRIMAS DE INCENTIVO.- Son aquellas que, como Tabla Salarial, figuran en normas específicas de los Departamentos y en el ANEXO número 9.

Artículo 64º.- En lo sucesivo cuando, a juicio de la Empresa, varíen sustancialmente las condiciones de trabajo en las contrataciones del interior éstas serán modificadas.

Tanto éstas, como las de nueva creación, serán negociadas entre Comité y Dirección de la Empresa.

Todas ellas, una vez acordadas, formarán parte de Tablas Salariales.

Artículo 65º.- RETRIBUCION DE VACACIONES.- Las vacaciones anuales serán retribuidas con el salario de calificación, más antigüedad. Las primas e incentivos que correspondan percibir durante las vacaciones, en su período ininterrumpido, vendrá determinada por la media percibida por tales conceptos en el trimestre anterior al mes en que tuvieran lugar las vacaciones.

Artículo 66º.- SANCIONES.- En materia de sanciones se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Minas Metálicas y demás disposiciones aplicables.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- ABSORCION Y COMPENSACION.- Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan, en

su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera devengando el personal, ya lo fuere por aplicación de la Ordenanza de Trabajo para las Minas Metálicas y disposiciones concordantes, Convenio Colectivo, normas anteriores al presente, pacto individual o concesión graciable de la Empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global anual que disfrute.

SEGUNDA.- Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Minas Metálicas y demás disposiciones vigentes de aplicación.

TERCERA.- COMISION DE APLICACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO.-

Para interpretar las cuestiones que suscite la aplicación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes de cada una de las partes deliberadoras, siendo designadas por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa respectivamente.

Los vocales que componen dicha Comisión serán los siguientes:

En representación de los trabajadores:

En representación de los trabajadores:

Titulares:

José Antón Fernández
Francisco Santamaría Calderón
Cándido Arrojo Franco

Suplentes:

José M.º González Fariña
José Millán Heredia Fernández
Ramón de la Peña Cortés del Valle

En representación de la Empresa:

Titulares:

Ángel Abajo Pérez
José R. Fernández García
Alfredo Alarcón Estrada

Suplentes:

José M. Heredia Ara
Javier Gómez Arrombica
José L. Andrés Díez

CUARTA.- Es intención de las partes que las relaciones entre empresas y trabajadores sean cordiales y dentro de la legalidad, comprometiéndose ambas partes a cumplir lo pactado e igualmente resolver todas las posibles diferencias, en cualquier materia, de forma amistosa.

En el supuesto de que, agotada la vía del diálogo sin acuerdo posible, todas las reclamaciones y reivindicaciones que hubiere lugar serán efectuadas siempre dentro de los procedimientos y formas legales establecidas para cada caso, considerándose como falta muy grave y por tanto sancionable, cualquier acción que no se ajuste al compromiso aquí establecido.

QUINTA.- PLANTILLAS.-

Movilidad Funcional.- Cuando por amortización de plazas, sea necesario el traslado definitivo de los trabajadores de puesto de trabajo dentro de un mismo centro, se procederá a la movilidad necesaria para ellos, pasando a ocupar su nuevo puesto o trabajo, en iguales condiciones que el resto del personal de su nuevo destino.

Si como consecuencia de la movilidad, el trabajador viera disminuidos sus ingresos, se le respetará la diferencia mediante un apéndice personal vitalicio, de carácter fijo en el tiempo. No se considerará disminución de ingresos el hecho de cambiar de régimen horario de trabajo.

Los cambios de puesto que supongan cambio de centro de trabajo, pero no supongan cambio de residencia, se considerará movilidad funcional.

Movilidad Funcional en el Interior de Mina.- Cuando por amortización de plazas, sea necesaria la movilidad funcional se procederá a la misma dentro del interior de la mina, pasando el trabajador a ocupar su nuevo puesto o trabajo en iguales condiciones que el resto del personal de su nuevo destino. Al personal que no esté a contrata o incentivo directo y al que estando a contrata pese a desempeñar puesto que no lo tenga, se le respetará en igual forma que el apartado anterior los ingresos de su anterior puesto.

Reducciones de Plantilla.- Si por amortización de plazas, se produjera un excedente de personal y este no fuera posible absorberlo mediante la movilidad funcional, descrita anteriormente, se procederá a la reducción de plantillas, en la forma siguiente:

1. Bajas voluntarias incentivadas.
2. Expedientes de Resolución de Contratos que afectará a las personas que por su proximidad a la jubilación puedan acceder a ésta con el 100% a menos que previo acuerdo con los interesados a quienes no pudiera corresponder este 100% una vez transcurrido el período de desempleo y cuyos puestos de trabajo puedan ser ocupados por el personal realmente afectado.

En este punto, se procederá a la reconversión, si fuese necesaria, de los trabajadores que sustituyan a los incurridos en el expediente.

SEXTA.- CLAUSULA DE VIGENCIA.- La anterior cláusula mantendrá su vigencia hasta el 31 de octubre de 1990, siguiendo vigentes todas aquellas cláusulas que no alteren, modifiquen o contradigan lo ahora pactado sobre plantillas. Una vez transcurrida la fecha mencionada el Convenio recobrará, en lo referido a plantillas, su redacción actual.

I EXPLOTACION MINERA DE REOCIN

Artículo 1. E.- CALCULO DE LA PRODUCCION DE INTERIOR.

La producción mensual de todo-uno, en la Mina de Reocin, será la que resulte según pesaje efectuado por la báscula electrónica instalada en la Preconcentración, sobre la cinta de salida del Cono Symons.

En el interior la producción provisional de mineral y estéril se calculará por los vagones cargados, adoptándose como peso de éstos: 7,5 Tm. para los vagones Gramby grandes y 5 Tm. para los pequeños, para la

pala Einco 918 se adoptará como peso del caso, 11 Tm., Toro-500 = 9,5 Tm., Toro-350 = 7 Tm., GHH-LP-12 = 9,5 Tm. y GHH-LP - 7.3 = 6 Tm.

Por comparación de la producción así calculada con la realmente obtenida, según la báscula integradora, se deducirá la corrección a efectuar en aquella, así como en todas y cada una de las contratas, en el montante de toneladas.

Únicamente no se hará corrección alguna cuando la diferencia entre la producción calculada y la pesada sea menor del 2%, aplicándose en el caso contrario en el exceso sobre el 2%.

No se aplicará el déficit al franqueo de rampas del N-21, regulado por el artículo 9 E.

Artículo 2.E.- AVANCE DE GALERIAS CON FRENTE UNICO

- Operarios : tres perforistas y un palista
- Materiales: un carro perforador y una pala.
- Sección : cualquier sección con avance mecanizado.
- Prima : a repartir entre todos los jornales trabajados:

$$P = \frac{8000 R + 3200 M}{4 R}$$

siendo R el total de relevos trabajados en el mes.
siendo M el total de metros avanzados en el mes.

Se percibirá una prima individual de 1.200 Ptas por cierre de ciclo si el avance conseguido con la pega es igual o mayor que *tres metros*.

Se entiende por cierre de ciclo: retirar el escombro de la voladura anterior, perforar una nueva pega, cargarla y dispararla.

Obligaciones: perforar la pega y cargar el explosivo de acuerdo con el esquema que adopte la mina.

Efectuar la reparación de Tubos Omega.

Colocar el hilo de pega, con un consumo máximo de 30 m. por voladura y dar fuego en caso de ausencia del vigilante.

Colocar las tuberías de aire y agua, de enchufe rápido, y las de ventilación de plástico. Si las tuberías no son de enchufe rápido no será obligación de este personal colocarlas. Este material se encontrará a pie de obra.

La Empresa será responsable de la organización del trabajo, de los equipos y del método de labores cuando la ejecución de funciones propias del Grupo, de acuerdo con sus cometidos. En avances descendentes con presencia de agua del acuífero que dificulta los labores, se negociará la compensación correspondiente.

Cumplimentar en todos los relevos el parte de control de la maquinaria.

Lavar la máquina diariamente.

Verificar y, en su caso, rellenar todos los niveles

así como engrasar la máquina al principio de cada relevo.

La Empresa será responsable de la organización del trabajo, de los equipos y del método de labores cuando la ejecución de funciones propias del Grupo, de acuerdo con sus cometidos.

M.E.C.D. 2010 Artículo 3.E.- AVANCE DE GALERIAS CON TAJOS ALTERNATIVOS

Operarios : tres perforistas y un palista

Materiales: un carro perforador y una pala

Sección : cualquier tipo de sección con avance mecanizado

Prima : a repartir entre todos los jornales trabajados

$$P = \frac{8000 R + 3200 M}{4 R}$$

siendo R el total de relevos trabajados en el mes.
siendo M el total de metros avanzados en el mes.

Se percibirá una prima individual de 600 Ptas por cada pega completa perforada que, tras ser disparada, dé un avance de al menos tres metros

(Por tanto si se perfora una pega se perciben 600 Ptas; si se perforan dos se perciben 1.200 Ptas; si se perforan tres se perciben 1.800 Ptas, etc.)

Obligaciones: las mismas que en el caso anterior, colaborando en la preparación de Tubos Omega.

Artículo 4.E.- FRANQUEO DE GALERIAS

Operarios : tres perforistas y un palista

Materiales: un carro perforador y una pala

Prima : a repartir entre todos los jornales trabajados:

$$P = \frac{8000 R + 17 T}{4 R}$$

siendo R el total de relevos trabajados en el mes
siendo T el total de toneladas cargadas en el mes

Obligaciones : Perforar la pega y cargar el explosivo de acuerdo con el esquema que adopte la mina.

Colaborar con el personal encargado de preparar TUBOS OMEGA.

Colocar el hilo de la pega, con un consumo máximo de 30 m. por voladura, y dar fuego en caso de ausencia del vigilante.

Colocar las tuberías de aire y agua, de enchufe rápido y las de ventilación de plástico. Este material se encontrará a pie de obra.

Si las tuberías no son de enchufe rápido no será obligación de este personal colocarlas.

Colaborar con los carrileros en la colocación de la vía.

Cumplimentar en todos los relevos el parte de control de la maquinaria.

Lavar la máquina diariamente.

Verificar, y en su caso rellenar todos los niveles, así como engrasar la máquina, al principio de cada relevo.

1ª Nota.- Si la construcción de la cuneta es simultánea con el franqueo, se cobrará la suma de las primas de ambas labores, acumulándose el escombro en la cuneta al del franqueo, y pagándose además la cuneta según sus precios.

Artículo 5.E.- PERFORACION EN BANQUEO

Operarios : Dos martilleros.

Materiales : Un jumbo de banqueo.

Prima : A repartir entre todos los jornales trabajados:

$$P = \frac{5193 R + 1,71 T}{2 R}$$

Siendo R: El total de relevos trabajados en el mes.

Siendo T: El total de toneladas cargadas en el mes.

Además se percibirá una prima de 1.200 Ptas para cada componente del equipo de siabistas si en tres relevos consecutivos se perfora y dispara una pega de barrenos ascendentes y descendentes. Si los barrenos son sólo descendentes ó sólo ascendentes la prima será de 600 Ptas. .

Obligaciones: Perforar la pega y cargar el explosivo de acuerdo con el esquema que adopte la mina.

Colocar el hilo de la pega, con un consumo máximo de 30 m. por voladura y dar fuego en caso de ausencia del vigilante.

Colocar las tuberías de agua, de enchufe rápido y las de ventilación de plástico.

Si las tuberías no son de enchufe rápido no será obligación de este personal colocarlas.

Este material se encontrará a pié de obra.

Cumplimentar en todos los relevos el parte de control de la maquinaria.

Lavar la máquina diariamente.

Verificar, y en su caso rellenar todos los niveles, así como engrasar la máquina, al principio de cada relevo.

la maquinaria. Lavar la máquina diariamente.

Verificar y en su caso rellenar todos los niveles, así como engrasar la máquina diariamente.

Verificar y en su caso rellenar todos los niveles, así como engrasar la máquina al principio de cada relevo.

Deberán mantener siempre con agua al depurador de gases, en caso de que lo posea la máquina.

Artículo 7.E.- CONSTRUCCION DE CUNETAS

Operarios : Un martillero y un palista.

Materiales: Un carro perforador y una pala.

Sección: 1 x 0,80M.

Prima: A repartir entre todos los jornales trabajados.

P = 598 R + 2.070 M , si la cuneta está en dolomía

P = 598 R + 1.479 M , si la cuneta está en caliza

Siendo R: Número de relevos trabajados en el mes.

Siendo M: Número de metros avanzados en el mes.

Obligaciones: Además de las propias de su labor:

a) Colocar las tuberías de aire y agua, de enchufe rápido y las de ventilación de plástico. Este material se encontrará a pié de obra. Si las tuberías no son de enchufe rápido no será obligación de este personal colocarlas.

b) Colaborar con los carrileros en la reparación de la vía si fuera preciso.

Artículo 8. E.- CONSTRUCCION DE BOQUILLAS.

Operarios: Un martillero y un palista.

Materiales: Un martillo perforador, un cabrestante y una pala cargadora.

Dimensiones: 3 x 2,50 x 15M.

Prima : A repartir entre todos los jornales trabajados.

P= 598 R + 4511 M , trabajando en cabrestante

P= 598 R + 5916 M , trabajando sin cabrestante.

Siendo R: Número de relevos trabajados en el mes.

Siendo M: Número de metros avanzados en el mes.

Obligaciones:

a) Construir la boquilla con la pendiente adecuada, y cargar todo el escombros que se arranque.

b) Colocar las tuberías de aire y agua de enchufe rápido y en su caso las de ventilación de plástico. Este material se encontrará a pié de obra.

Si las tuberías no son de enchufe rápido no tendrán la obligación de colocarlas.

Artículo 9.E.- FRANQUEO DE RAMPAS

Operarios: Dos martilleros, un maquinista del cableo.

Artículo 6 E.- CARGUE Y TRANSPORTE CON PALAS Y CAMIONES

Operario : Un conductor.

Materiales: Una pala cargadora o un camión.

Por relevo percibirán una prima :

CAMIONES : P = 2439 R + 60 V

Siendo R el número de relevos trabajados en el mes

Siendo V el número de viajes efectuados en el mes

La prima de los camiones se calculará colectivamente.

En los camiones que se destinen a franqueos o avance de galerías cuando la prima no alcance la media de la prima colectiva percibirán ésta.

PALAS : Media de los camiones.

Cuando la pala bascule directamente sobre coladeros, se hará la transformación equivalente a viajes de camión.

Obligaciones : Cargar y transportar el mineral o estéril de acuerdo con las necesidades de la mina.

Colaborar con el personal de perforación en la colocación de tuberías y el hilo de la pega.

Cargar la pega.
Cumplimentar en todos los relevos el parte de control de

tante, y un escombrero.

Materiales: Dos equipos de perforación y un cabrestante.

Prima : Según producción mensual por relevo, a repartir entre todos los jornales trabajados.

$P = 1.215 R + 98 T$ con producción menor de 2.200 Tn.

$P = 1.215 R + 130 T$ " " mayor " "

Siendo R: Número de relevos trabajados en el mes.

Siendo T: Número de toneladas cargadas en el mes.

Obligaciones : Además de las propias de su labor:

- Barrenar y cargar al mismo relevo.
- Trabajar a relevos en contrata colectiva.
- Colocar las tuberías de aire y agua de enchufe rápido, que estarán a pie de obra. Si las tuberías no fueran de enchufe rápido no será obligación de este personal colocarlas.
- Taquear las piedras gruesas.

NOTA: En caso de cerrarse la rampa, la liquidación de la contrata no se efectuará a fin de mes, sino cuando aquélla se abra, a fin de evitar posibles perjuicios a los suplentes.

Artículo 10.E.- SERVICIOS GENERALES DE EXPLOTACION

El grupo de Servicios Generales de Explotación está constituido por los trabajadores con categoría de Mineros, Carrileros y Tuberos, que forman un grupo único que se ocupa de todas las misiones complementarias que correspondan a la Explotación.

Cada uno de los componentes del equipo percibirá una prima, por día de trabajo efectivo, de :

$P = 895 + 2,19 T/J + 223 M/J$ para Of. de primera.

Siendo T el total de toneladas producidas en el mes y en la explotación de interior.

Siendo M: Total de metros de galería avanzados en el mes.

Siendo J: Total de jornales trabajados en el mes por el grupo.

Los jornales que se dediquen a reparaciones en la Galería del Vallejo, o al montaje de vías a contrata, no se tendrán en cuenta para el cálculo de las primas. Dado el número de componentes del grupo, se considera que hay personas suficientes para los trabajos que corresponden a Mineros, Carrileros, Tuberos, sin ayuda del personal de otras categorías. Sin embargo, si por causas excepcionales, hubiera que acéplar el grupo más personal, autorizado por el Jefe de Departamento, aquél cobrará el 70% de lo que cobren los de segunda, sin que sus jornales se incluyan en el cálculo.

En el montaje de vías a contrata se abonarán las siguientes primas, a repartir entre los componentes del equipo:

Precio del metro de explanación realizado : 337,- Ptas.

Precio del metro de relleno colocado: 172,- Ptas.

Precio del metro de vía colocada, nivelada y calzada: 672,- Ptas

Artículo 11 E.- CARGUE EN COLADEROS

Operarios : Un escombrero.

$P = 2,30$ Ptas / Tm. cargada.

Obligaciones: Aparte de las propias de su labor, ayudar al maquinista de transporte haciendo los cambios de vía correspondientes:

- Mantener limpia la plaza de trabajo
- Ayudar a encarrilar los vagones

Artículo 12 E.- BASCULADOR DEL NIVEL - 20

Operarios : Un escombrero.

Materiales: Un martillo rompebloques.

$P = 2,50$ Ptas/Tm. basculada.

Obligaciones: Atender el alimentador de la quebrantadora.

Ayudar al operario de quebrantadora y cinta, y al personal de transporte en los descarrilamientos.

Mantener limpia la galería en el trozo comprendido entre ambas puertas.

Ayudar a los bomberos a cerrar las puertas, en caso necesario.

NOTA.- Cuando por avería del martillo rompebloques sea preciso emplear un segundo escombrero, éste percibirá la misma prima que perciba el titular citado.

Artículo 13 E.- BASCULADOR DEL NIVEL 21

Operario: Un escombrero.

$P = 1.300,-$ Ptas por relevo de bascule.

Este operario cobrará la prima general, en aquellos relevos en que no se basculen vagones.

Obligaciones: Atender la descarga de vagones, y la extracción de mineral y personal.

Acompañar al bombero del N-21, cuando el personal de la Mina esté ausente, estando dispuesto a colaborar con él en lo que sea necesario.

Mantener limpia la galería y lazos desde la entrada a la sala de bombas hasta el propio basculador.

Artículo 14 E.- MAQUINISTA DE TRANSPORTE EN TODA LA MINA

Operarios: Un maquinista de primera, que deberá conducir una locomotora de trolley, para que se le considere de transporte.

$P = 1,21$ Ptas/Tm. transportada, más $0,34$ Ptas/Tm. cargada en los coladeros.

Si su prima no alcanza, la carencia de contrata, percibirán ésta.

Obligaciones: Ayudar a mantener limpia la plaza de trabajo en el cargue.

Artículo 15 E.- QUEBRANTADORA, CINTA Y EXTRACCIÓN.

Operario: Un especialista por relevo.

P = 1,71 Ptas/Tm quebrantada

Este trabajador cobrará la prima general en aquellos relevos en los que no funcionen la quebrantadora y la extracción.

Obligaciones: Mantener todas las instalaciones de quebrantadora, cinta y extracción en perfectas condiciones de limpieza y engrase.

Ayudar al personal del basculador en los atascos y al de transportes en los descarrilamientos.

Ayudar a cerrar las puertas en caso necesario.

Hacer extracción manual, cuando se averíe la extracción automática.

Hacer de campanero del N-20, únicamente a la entrada y salida del relevo.

Acompañar al bombero del N-20, cuando el personal de la mina esté ausente, estando en todo momento dispuestos a colaborar con él.

Artículo 16 E.- MAQUINISTAS DE MANIOBRAS Y DE EXTRACCIÓN

Se considerarán maquinistas de maniobras a todos los que utilizan máquinas de batería y a los que cargan en los coladeros. Percibirán 656 Ptas. por día más 0,32 Ptas por Tm. transportada por ellos.

Tendrán la obligación de limpiar los vagones diariamente y ayudar a mantener limpia la plaza de trabajo.

Si además hicieran el transporte general, percibirán la prima del Art. 14 E. *que incluye la prima de maniobras.*

El maquinista de extracción del Pozo Santa Amelia, percibirá una prima, por día de trabajo efectivo, de 987 Ptas.

El maquinista del Plano inclinado del N-21 (DEMAG) cobrará una prima de 730,- Ptas por día de trabajo.

Artículo 17.E.- PINCHES DE INTERIOR

Percibirán una prima por día de trabajo de :

P = 1.000,-Ptas.

Con la obligación suplementaria de preparar las " cañas de explosivo " .

Artículo 18.E.- PERSONAL DE TOPOGRAFIA

El personal de topografía, que además esté autorizado para el transporte de explosivos, percibirá una prima de 800,-Ptas/ día trabajado, con la obligación de realizar las suplencias necesarias en la lampistería del Pozo, así como atender la depuradora de aguas y mantener limpia la plaza del Pozo, el jardín y los embarques de interior.

Además deberá realizar la inspección semanal de los cables del Pozo.

Artículo 19.E - PALAS AUXILIARES Y PALISTAS ROMPEBLOQUES

Percibirán una prima por día de trabajo igual a la media obtenida por los camiones.

Obligaciones : a) Las palas auxiliares tendrán las mismas descritas en el art. 5 E.

b) Los palistas rompebloques:

- La rotura de piedras gruesas en aquellos puntos donde sea precisa su actuación.
- Complimentar en todos los relevos, el parte de control de la maquinaria.
- Lavado diario de la máquina.
- Verificar y en su caso rellenar los niveles así como engrasar la máquina al comienzo de cada relevo.

Artículo 20.E.- MAQUINISTA DE BULLDOZER

Este operario percibirá una prima P= 2.350 Ptas por día de trabajo.

Obligaciones: Extendido del relleno en la recuperación de pilares y en aquellas labores donde se precise el concurso del bulldozer.

Colaborar con el personal de relleno.

Lavado de la máquina diariamente.

Cumplimentar en todos los relevos, el parte de control de la maquinaria.

Verificar y en su caso rellenar todos los niveles así como engrasar la máquina al comienzo de cada relevo.

Artículo 21.E.- CONDUCTOR DE CAMION DE RELLENO (PAUS)

Este operario percibirá una prima

$P = 2.052 R + 60 V$

Obligaciones: Cargar y transportar el material de relleno.

Manipulación de la planta de relleno para las operaciones que en ella se realizan.

Colaborar con el personal de relleno.

Cumplimentar, en todos los relevos, los partes de control de la maquinaria y del trabajo realizado.

Mantener limpia la planta de relleno.

Lavar el camión diariamente.

Verificar y en su caso rellenar todos los niveles así como engrasar la máquina al comienzo de cada relevo.

Mantener siempre con agua de depurador de gases en caso de que lo posea la máquina.

Artículo 22 E.- PRIMA DE CARENCIA DE CONTRATA

El personal del interior que estando a "contrata o incentivo" dejara de estarlo, por causas a él no imputables, percibirá, cualquiera que sea el puesto a ocupar, mientras dure esta situación, las siguientes cantidades por día de trabajo:

P = 1.760 Ptas/día trabajo y 1.900 Ptas (1.990)

Artículo 23.E.- TALLERES DEL POZO

1) El personal que preste sus servicios en los Talleres mecánicos, calderería y eléctrico del Pozo Santa Amelia, que tiene la obligación de efectuar cuantas reparaciones sean precisas en el interior de la mina, trabajando en jornada de siete horas, percibirá las primas siguientes:

| Categoría | Escalones | Prima por día de trabajo efectivo |
|-----------|-----------|---|
| Of. 1º | 8-9-10 | P= 807 + 13,9 $\frac{1}{2}$ + 1.393 M/J |
| Of. 2º | 6-7 | P= 731 + 13,9 $\frac{1}{2}$ + 1.393 M/J |
| Of. 3º | 4-5 | P= 671 + 13,9 $\frac{1}{2}$ + 1.393 M/J |
| Espta. | 2-3 | P= 626 + 13,9 $\frac{1}{2}$ + 1.393 M/J |

Siendo T: El total de toneladas producidas en el mes de explotación de interior.

Siendo M: El total de metros de galería avanzados en el mes.

Siendo J: El total de jornales trabajados en el mes por el grupo.

En dichas primas queda incluido el complemento de puesto.

Este personal se compromete a mantener una total colaboración entre los componentes de los tres equipos (mecánicos, calderería y eléctrico) ayudándose en los trabajos que realicen.

También se comprometen a cubrir las faltas de carácter transitorio de bombero, acompañantes de bombero y maquinistas de extracción (del Pozo y de los Planos inclinados) de forma que quede siempre cubierto el servicio.

Se establece, con este personal un RETEN DE MANTENIMIENTO para atender las posibles averías de la instalación de desagüe y extracción, en aquellos momentos en que los talleres están cerrados, con las siguientes condiciones:

a) Los grupos se comprenderán de un vigilante de Talleres del Pozo y tres operarios (mecánico, calderero y electricista) que deberán encontrarse en guardia permanente durante las horas que correspondan, de forma que en caso de recibir un aviso se presenten en el Pozo en un plazo máximo de 20 minutos.

b) Este personal cobrará $\left. \begin{array}{l} P= 3.284 \text{ Ptas } \\ P= 3.612 \text{ Ptas } \end{array} \right\}$ por día de guardia y en caso de ser llamados, todas las retribuciones que establece este convenio. (1990)

c) En cada grupo figurará al menos una persona que disponga de teléfono y vehículo propio trasladar al personal, servicio por el que cobrará el kilometraje correspondiente.

2) El personal que preste sus servicios en los talleres mecánico y de calderería del Pozo Santa Amelia en jornada de 8 horas, percibirá una prima de :

P = 834 Ptas/día y 942 Ptas/día (1.990)

3) Todo el personal de estos Talleres percibirá en concepto de

DISPONIBILIDAD la mitad del plus de interior, los días que perma-

nezcan en el exterior. Cuando trabajen en el interior cobrarán este plus en su totalidad, independientemente del tiempo que permanezcan en el interior.

Además, como complemento, en los puestos de avance de galerías, se percibirán 1.000 Ptas por cierre de ciclo en frente de avance único.

Cuando se preste servicio simultáneo en distintos avances, el complemento de prima será el siguiente:

Cierre de ciclo en frente único: 500 Ptas.

" " " en frentes alternativos: 250 Ptas por cada cierre de ciclo.

Los mecánicos destinados a recuperación de pilares, cobrarán una prima de 100 Ptas por viaje, para cada viaje que pase de 8 por camión, en tanto se trabaje en los cuarteles actuales.

El resto del personal, (incluidos pañoleros y torneros) no destinado a los tajos mencionados anteriormente, percibirá una prima de 200 Ptas día si la producción de todo-uno extraído supera las 4.000 Tm. y de 300 Ptas día, si la producción supera las 4.200 Tm.

Debe entenderse que esta prima, se paga en concepto del apoyo prestado por éste personal al destinado a los tajos mencionados anteriormente.

Artículo 24.E.- PLANTA DE RELLENO EXTERIOR

Este personal percibirá una prima de 553 Ptas/día trabajado.

Operarios: Uno por turno.

Obligaciones: Atender el funcionamiento de la planta de áridos y de la instalación de transporte de cemento.

Controlar el estado del silo de cemento para hacer peticiones.

Controlar el estado del pozo de áridos para pedir el necesario.

Engrasar y mantener limpia toda la instalación.

II EXPLOTACION A CIELO ABIERTO

Artículo 1 CA.- El personal que realice trabajos de cargue de explosivos y voladura percibirá, por día de trabajo efectivo realizado en estas operaciones, una prima de 1.607 Ptas/día (Convenio 89) y 1.719 Ptas/día (Convenio 90).

Artículo 2 CA.- El personal que realice trabajos de perforación en arranque con máquinas DRILTECH Y TAMROCK - DHH-850, percibirá por día de trabajo efectivo realizado en estas operaciones, una prima de 1.858 Ptas/día (Convenio 89) y 1.988 Ptas/día (Convenio 90).

Artículo 3 CA.- El personal que realice trabajos de taqueo, percibirá por día de trabajo efectivo realizando esta labor, una prima de 742 Ptas/día (Convenio 89) y 795 Ptas/día (Convenio 90).

Artículo 4 CA.- El personal de mantenimiento que preste servicio en este Departamento percibirá una prima de 1.000 Ptas

(Convenio 89) y 1.070 Ptas/día (Convenio 90) por día de trabajo efectivo, quedando incluida en dicha cantidad el complemento de puesto.

Artículo 5 CA.- Los palistas que cargan todo-uno en el acopio percibirán una prima de 1.428 Ptas/día (Convenio 89) y 1.528 Ptas/día (Convenio 90).

III DEPARTAMENTO DE TRANSPORTES

Los conductores de vehículos percibirán la Prima General y además prima en función del vehículo que manejen y de la clase de carnet de circulación que posean.

| CLASE DE VEHICULO | SEGUNDA | PRIMERA | PRIMERA ESPECIAL |
|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | Conv.89/Conv.90 Ptas/día | Conv.89/Conv.90 Ptas/día | Conv.89/Conv.90 Ptas/día |
| Turismos y palas cargadoras | 53 | 75 | 104 |
| Camiones | - - | 96 | 117 |
| Isocarro y Fenwick... | 53 | - - | - - |

El régimen de abono de sanciones por infracción del Código de la Circulación será el siguiente:

En el plazo de un año, contado a partir del 1º de Enero, el conductor que sea sancionado por infracciones de circulación abonará: En la primera sanción, nada.

En la segunda, el 10%, en la tercera, el 25% y en la cuarta el 50%. A partir de la quinta sanción, la abonará en su totalidad. Si como consecuencia de algunas de estas sanciones le fuera retirado el carnet de conducir, automáticamente se le suprimiría la prima en función del vehículo que conduce y de la clase de carnet.

Los conductores de vehículos para el transporte y distribución entre los distintos puntos de aprovisionamiento (interior de la mina, cielo-abierto, etc.) de consumos y materiales diversos (explosivos, combustibles, etc.) percibirán una prima, por día de trabajo, de : P = 1.465,-Ptas.

Los camiones al servicio del float, percibirán :

P = 471,-Ptas y 532,-Ptas (en 1990) por día de trabajo. *Esta prima se hará extensiva a la "601A" por cada día de utilización*

IV DEPARTAMENTO DOMINIOS - SERVICIOS

Servicios Generales y Guardería:

Percibirán la prima General por cada día de trabajo efectivo.

Servicio de Incendios:

El personal de este equipo percibirá mensualmente, una prima fija de :

| | | |
|----------------------|-------------------|-------|
| Jefe de Equipo | 2.965 Ptas (89) y | 2.110 |
| Bombardero | 2.174 Ptas (89) y | 1.610 |

V DEPARTAMENTO DE CONCENTRACION

El personal que trabaje en este Departamento percibirá por día de trabajo efectivo las siguientes primas:

PRECONCENTRACION.-

Personal de producción 471 Ptas (89) y 532 Ptas en (90)

FLOTACION.-

Personal de producción 471 Ptas (89) y 532 Ptas en (90)

BCCADILLO .- Quienes desempeñen puestos en las secciones anteriores, así como el personal de mantenimiento, en jornada a turnos continuados, percibirá un plus de 119,-Ptas/día y 131,-Ptas (conv. 90) por día de trabajo efectivo y en compensación por el tiempo no destinado a bocadillo. Será extensivo a los mandos.

Servicios Auxiliares:

Palista de cargue y basculeros 588 Ptas/día y 664 en 1.990

Patte y limpieza 376 " " y 425 " "

Mantenimiento 834 " " y 942 " "

Mantenimiento eléctrico exterior : 125 Ptas/día trabajo para los electricistas que atiendan la INTERRUMPIBILIDAD en el Parque de Intemperie de Torres.

Primas Especiales:

Limpieza o reparaciones en :

| | |
|--|---|
| Interior de tambores Wemco | } 952 Ptas/día trabajado y 1.047,- Ptas/día trabajado (1990). |
| Interior de Conos Symons de 5½ Ft. } | |
| Interior de molinos de barras y bolas..... } | |
| Interior de máquinas de flotación, acondicionadores, limpieza de tolvas, cintas de horno secador, filtros de galena, blenda, pirita, vibradores y tolvas de vibradores y bombas de patio y preconcentración..... } | |

Hogar horno secador 1.582 Ptas/día trabajado y 1.740,- Ptas/día trabajado (1990).

VI DEPARTAMENTO DE ALMACEN Y ECONOMATO

El personal subalterno del Almacén, así como del Economato, percibirá, por carga y descarga de camiones, una prima (sustitutiva de la Prima General) en las siguientes cuantías:

| | |
|------------------|--------------------------------------|
| Almaceneros: P = | 408 Ptas/día trabajado (Convenio 89) |
| | 461 Ptas/día trabajado (Convenio 90) |

Dependientes: P = 368 Ptas/día trabajado (Convenio 89)
416 Ptas/día trabajado (Convenio 90)

2) Por carencia de contrata se pagará 220 ptas/hora hasta el máximo de 1.760 ptas/semana (1.900 ptas en 1990)
3) Los trasladados de cualquiera se efectuarán bajo el régimen de carencia de contrata

El personal de PATIO, incorporado al Almacén seguirá disfrutando a título personal del PLUS DE BOCADILLO.

Los vigilantes de sondeos exteriores percibirán un incentivo mensual de 15 Ptas por metro perforado por el conjunto de las máquinas de exterior.

VII-DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION GEOLOGICA

PRIMAS PARA SONDEOS DE INTERIOR

| Concepto | PTAS / metro | | Observaciones |
|---------------------|--------------|--------|--|
| | Con 89 | Con 90 | |
| Avance < 100m | 390 | | |
| " > 100m | 410 | | |
| Entubado | 73,50 | | |
| Cambio máquina | 346 | | Cambio de ángulo simple |
| Cambio máquina | 474 | | Cambio de punto, oírse batería |
| Cambio batería 270m | 260 | | hasta un máximo de 2 de contrata por relevo. (de 220/hora) |
| " " > 300m | 1760 | | |
| 0 - 100 m. | Jornal base | | |
| 100 - 125 m. | 5% | | Estos incrementos se aplican a la totalidad de los metros perforados |
| 125 - 150 m. | 10% | | |
| 150 - 175 m. | 13,5% | | |
| 175 - 200 m. | 15% | | |
| 200 - 225 m. | 20% | | |
| 225 - 250 m. | 30% | | |
| 250 - 275 m. | 40% | | |
| 275 - 300 m. | 50% | | |
| más de 300 m. | 60% | | |

SECCION GEOLOGICA

Los desmuestreadores tendrán como labores principales:

- Desmuestres de mina
- Sacar cajas de testigo
- Fichar desmuestres
- Cortar y preparar sondeos
- Fichas y carpetas de desmuestres
- Eventualmente tomarán muestras para agua

Prima por día de trabajo: 1.000 Ptas.

La carencia de contrata se pagará a 220 ptas/hora hasta el máximo de 1.760 ptas/semana (1.900 ptas en 1990)

Por la colocación de un "obturador" y efectos secundarios de agua, se abonarán 5.602 ptas distribuidas de la siguiente forma: 1120 ptas al relevo que coloque el obturador y 4.482 ptas repartidas proporcionalmente entre el personal, según el número de jornadas trabajadas en el pozo donde sea puesto el obturador.

ANEXO N° 1

PRIMAS PARA SONDEOS DE EXTERIOR

| Profundidad en metros | Ptas/metro | | Observaciones |
|-----------------------|-------------|--------|--|
| | Con 89 | Con 90 | |
| 0 - 250 | 388 | | 2 hombres |
| 250 - 350 | 516 | | 3 hombres |
| 350 - 450 | 574 | | |
| 450 - 550 | 640 | | |
| 550 - 650 | 700 | | |
| 650 - 750 | 759 | | |
| 750 - 850 | 854 | | |
| más de 850 | 948 | | |
| Entubado | 100 | | |
| Franquias | 148 | | |
| Medida de variación | 31,50 | | |
| 0 - 100 | Jornal base | | |
| 100 - 125 | 0 | | Estos incrementos se aplican a la totalidad de los metros perforados |
| 125 - 150 | 5% | | |
| 150 - 175 | 12% | | |
| 175 - 200 | 20% | | |
| 200 - 225 | 30% | | |
| 225 - 250 | 45% | | |
| 250 - 275 | 65% | | |
| más de 275 | 90% | | |

MANO DE OBRA

IDONEIDAD

| Escalón (A) | JORNAL EN PTAS/DÍA | | Días (A) | Ptas por día remunerado | |
|-------------|--------------------|-------------|----------|-------------------------|-------------|
| | Convenio 89 | Convenio 90 | | Convenio 89 | Convenio 90 |
| 1 | 2.516 | | 7 | 17 | |
| 2 | 2.524 | | 8 | 22 | |
| 3 | 2.535 | | 9 | 24 | |
| 4 | 2.544 | | 10 | 31 | |
| 5 | 2.554 | | 11 | 37 | |
| 6 | 2.564 | | 12 | 39 | |
| 7 | 2.575 | | 13 | 42 | |
| 8 | 2.584 | | 14 | 46 | |
| 9 | 2.593 | | 15 | 51 | |
| 10 | 2.604 | | | | |

SUBALTERNOS

| Escalón (A) | SUELDOS en PTAS/MES | |
|-------------|---------------------|-------------|
| | Convenio 89 | Convenio 90 |
| 1 | 81.751 | |
| 2 | 82.058 | |
| 3 | 82.363 | |
| 4 | 82.667 | |
| 5 | 82.970 | |
| 6 | 83.275 | |
| 7 | 83.578 | |
| 8 | 83.880 | |
| 9 | 84.186 | |
| 10 | 84.490 | |

1) Cuando se perfora con diámetros superiores a 110 mm se trabaja con testigos y sistema convencional, se pagará 1.000 ptas/día.

ANEXO N° 2

MANDOS NO TITULADOS

| Escala (A) | SUELDO en Ptas/mes | |
|------------|--------------------|-------------|
| | Convenio 89 | Convenio 90 |
| 11 | 90.331 | |
| 12 | 90.919 | |
| 13 | 91.509 | |
| 14 | 95.147 | |
| 15 | 96.031 | |
| 16 | 96.914 | |
| 17 | 97.796 | |
| 18 | 98.671 | |
| 19 | 99.565 | |
| 20 | 100.445 | |

| Escala (A) | PRIMAS en Ptas/día Trabajado | |
|------------|------------------------------|-------------|
| | Convenio 89 | Convenio 90 |
| 20 | 375 | 405 |
| 19-18-17 | 339 | 366 |
| 16-15-14 | 301 | 325 |
| 13-12-11 | 263 | 284 |

| | COMPLEMENTO DE PUESTO En Ptas/día trabajado | |
|----------|--|-------------|
| | Convenio 89 | Convenio 90 |
| Interior | 1.400 | 1.498 |
| Exterior | 1.146 | 1.226 |
| Listado | 540 | 578 |

ANEXO N° 3

TÉCNICOS NO TITULADOS
ANALISTAS - DELINEANTES - TOPOGRAFOS

| Escala (M) | SUELDO en Ptas/mes | |
|------------|--------------------|-------------|
| | Convenio 89 | Convenio 90 |
| 5 | 99.837 | |
| 6 | 102.307 | |
| 7 | 104.835 | |
| 8 | 107.429 | |
| 9 | 110.087 | |
| 10 | 112.811 | |
| 11 | 115.603 | |
| 12 | 118.473 | |
| 13 | 121.400 | |
| 14 | 124.408 | |
| 15 | 127.492 | |

ANEXO N° 4

VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA
a) MANO DE OBRA

| Escala (A) | Convenio 89 | | Convenio 90 | |
|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Pts/H en Exter. | Pts/H en Inter. | Pts/H en Exter. | Pts/H en Inter. |
| 1 al 3 | 907 | - | | |
| 4 al 7 | 938 | 1.213 | | |
| 8 al 10 | 957 | 1.436 | | |

b) SUBALTERNOS

| Escala (A) | Convenio 89 | | Convenio 90 | |
|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Pts/H en Exter. | Pts/H en Inter. | Pts/H en Exter. | Pts/H en Inter. |
| 1 al 3 | 957 | - | | |
| 4 al 7 | 974 | 1.322 | | |
| 8 al 10 | 985 | 1.337 | | |

c) MANDOS NO TITULADOS

| Escala (A) | Convenio 89 | | Convenio 90 | |
|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Pts/H en Exter. | Pts/H en Inter. | Pts/H en Exter. | Pts/H en Inter. |
| 11 al 13 | 1.078 | - | | |
| 14 al 17 | 1.163 | 1.567 | | |
| 18 al 20 | 1.210 | 1.609 | | |

ANEXO N° 4-1

d) ANALISTAS - DELINEANTES - TOPOGRAFOS

| Escala (M) | EN PESETAS/HORA | |
|------------|-----------------|-------------|
| | Convenio 89 | Convenio 90 |
| 1 | 863 | |
| 2 | 880 | |
| 3 | 899 | |
| 4 | 917 | |
| 5 | 937 | |
| 6 | 957 | |
| 7 | 977 | |
| 8 | 997 | |
| 9 | 1.017 | |
| 10 | 1.038 | |
| 11 | 1.061 | |
| 12 | 1.084 | |
| 13 | 1.107 | |
| 14 | 1.129 | |
| 15 | 1.152 | |

ANEXO N° 5

PLUS DE ANTIGÜEDAD

| Escala (A) | Convenio 89 | | Convenio 90 | |
|------------|---|-------------------|------------------|-------------------|
| | EN PESETAS/DIA NATURAL Y POR QUINQUENIO | | | |
| | M. de Obra (457) | C. Convenio (450) | M. de Obra (455) | C. Convenio (450) |
| 1 | 126,54 | 137,96 | | |
| 2 | 129,72 | 131,18 | | |
| 3 | 132,97 | 134,41 | | |
| 4 | 136,30 | 137,81 | | |
| 5 | 139,72 | 141,25 | | |
| 6 | 143,18 | 144,78 | | |
| 7 | 146,76 | 148,40 | | |
| 8 | 150,43 | 152,11 | | |
| 9 | 154,19 | 155,94 | | |
| 10 | 158,07 | 159,84 | | |
| 11 | 162,04 | 163,82 | | |
| 12 | 166,08 | 167,91 | | |
| 13 | 170,16 | 172,08 | | |
| 14 | 174,49 | 176,43 | | |
| 15 | 178,85 | 180,84 | | |

ANEXO N° 6

PLUS FESTIVO

| Departamento | Puesto de Trabajo | VALOR EN PESETAS | |
|------------------|--------------------------|------------------|-------------|
| | | Convenio 89 | Convenio 90 |
| Explotación | M.O. interior E-4 al E-7 | 9.629 | |
| | | 9.795 | |
| | M.O. exterior E-2 al E-4 | 7.222 | |
| | | 7.437 | |
| | Subalterno E-4 al E-7 | 9.041 | |
| 9.159 | | | |
| Mandos | 14.303 | | |
| | choferes | 7.384 | |
| M.M. y Dique | Esptas | 7.158 | |
| | Oficiales | 7.474 | |
| Preconcentración | Esptas | 7.197 | |
| | Oficiales | 7.357 | |
| Flotación | Esptas | 7.222 | |
| | Oficiales | 7.437 | |
| | Mandos E-14 al E-17 | 9.290 | |
| | " E-18 al E-20 | 9.636 | |
| Guardería | Guardas | 7.360 | |
| | Mandos | 7.993 | |
| Bido-Abierto | Mandos | 9.636 | |
| | Resto | 8.805 | |
| Laboratorio | Auxiliares E-5 | 10.788 | |
| | " E-7 | 11.256 | |
| | " E-10 | 12.010 | |
| | " E-13 | 12.822 | |

- Quienes perciban este plus por día festivo trabajado cobraran además el salario de calificación, antigüedad, temeridad, premio de incentivo, nocturnidad cuando proceda y complemento de puesto. Cuando el festivo coincida con día de descanso percibirán el plus festivo más el salario de calificación y la antigüedad.

ANEXO N° 7

PLUS DE NOCTURNIDAD

| Escala (N) | EN PESETAS/NOCHE | |
|------------|------------------|-------------|
| | Convenio 89 | Convenio 90 |
| 1 | 692 | |
| 2 | 709 | |
| 3 | 726 | |
| 4 | 746 | |
| 5 | 761 | |
| 6 | 781 | |
| 7 | 802 | |
| 8 | 822 | |
| 9 | 843 | |
| 10 | 864 | |
| 11 | 885 | |
| 12 | 907 | |
| 13 | 932 | |
| 14 | 954 | |
| 15 | 982 | |

ANEXO N° 8

PLUS DE TURNICIDAD

| Escala (N) | 2TD por Día Natural | | 2T3 por Día Natural | | 3T4 por Día Natural | | 3TD por Día Natural | | 2TG domingos por día Trabajo | |
|------------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|------------------------------|--------|
| | Con 89 | Con 90 | Con 89 | Con 90 | Con 89 | Con 90 | Con 89 | Con 90 | Con 89 | Con 90 |
| 1 | 50 | | | | 150 | | | | | |
| 2 | 51 | | | | 153 | | | | | |
| 3 | 52 | | | | 157 | | | | | |
| 4 | 53 | | | | 160 | | | | | |
| 5 | 53 | | | | 163 | | | | | |
| 6 | 54 | | | | 165 | | | | | |
| 7 | 54 | | | | 168 | | | | | |
| 8 | 56 | | | | 173 | | | | | |
| 9 | 56 | | | | 176 | | | | | |
| 10 | 58 | | | | 181 | | | | | |
| 11 | 60 | | | | 184 | | | | | |
| 12 | 60 | | | | 186 | | | | | |
| 13 | 61 | | | | 191 | | | | | |
| 14 | 61 | | | | 195 | | | | | |
| 15 | 61 | | | | 198 | | | | | |

ANEXO N° 9

FESTIVIDAD DE SANTA BÁRBARA.- El personal acogido a este convenio, cualquiera que sea su categoría, percibirá una gratificación de MIL SEISCIENTAS CINCUENTA Y SIETE PESETAS para 1.989 con activo de esta festividad.

OTROS PLUSES

Convénic. 89 Convenio 90

| | | |
|---|-----------------------------------|-------------|
| Jefe de Equipo | 533,-Ptas. | |
| Llamada Nocturna | 402,-Ptas. | |
| Llamada Diurna | 252,-Ptas. | |
| Bajada | 521,-Ptas/día trab. | |
| Jornada | 441,- " " " | |
| Horario día paga | 22,- " " " | |
| Trabajos en la vertical del Pozo (solamente en su parte interior). | 1.388,-Ptas/día trab. | |
| Limpieza fondo del Pozo | 3.200,-Ptas por oube extraído. | |
| Retén | 3.284,-Ptas | 3.612,-Ptas |
| Interrumpibilidad | 125,-Ptas/día. | |

ANEXO N.º 10

PRENDAS DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DEL POZO SANTA AMELIA

| CATEGORIA | Buzo | Chequeta | Botas | Dofantal | Pantalón | Toallas | Observaciones |
|---|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|--|
| Vigilantes de interior | 6 Meses | 3 Años | 6 Meses | | | 2 al Año | |
| Vigilantes de talleres | 6 Meses | 1 Año | 6 Meses | | | 2 al Año | |
| Lísteros | 12 Meses | 3 Años | 6 Meses | | | 2 al Año | |
| Almaceneros | 12 Meses | 1 Año | 12 Meses | | | 2 al Año | Botas de Seguridad. |
| Martilleros, Pistolas, Máq. de Seraper, Galerías, Carrileros Tuberos y Escambreros. | 6 Meses | 3 Años | 6 Meses | 6 M. (1) | 12 M. (2) | 2 al Año | (1) Martilleros y Pistolas. (2) Mineros y Carrileros. |
| Máquinistas de Locomotora y Extracción de interior | 6 Meses | 1 Año | 12 Meses | | | 2 al Año | |
| Bomberos | 6 Meses | 3 Años | 18 Meses | | | 2 al Año | |
| Acampañeros de Bombero | 6 Meses | 3 Años | 6 Meses | | | 2 al Año | |
| Personal de Talleres que baja a la mina | 6 Meses | 12 Meses | 6 Meses | | | 2 al Año | 1 por de Seguridad al año |
| Personal que no entra nunca en la mina | 12 Meses | 12 Meses | 18 M (3) | | | 2 al Año | (3) De Seguridad o de goma según los puestos. |
| Personal de Talleres que no entra en la mina | 6 Meses | 3 Años | 2 Años | | | 2 al Año | |
| Sondeos interior | 6 Meses | 12 Meses | 6 Meses | | | | Botas puntera reforzada 18 Meses. Jersey y gorro. |
| Sondeos exterior | 6 Meses | 12 Meses | 18 Meses | | | | |

El casco durará 3 años, reponiéndose los atolejos cuando sea necesario. La ropa de agua se entregará al personal que realice labores donde sea necesario, y tendrá una duración mínima de tres meses. Los guantes tendrán una duración mínima de un mes (excepcionalmente antes si se demuestra su necesidad) entregándose previo depósito de los usados.

ANEXO N.º 10-1

PRENDAS DE TRABAJO EN LOS DEPARTAMENTOS DE CONCENTRACION Y PRECONCENTRACION

| | Buzo | Botas de goma | Chequeta | Pose-mentañas | Traje de agua | Jersey de lana | Botas puntera reforzadas (1) | Toallas |
|---------------------------------|----------|---------------|----------|---------------|---------------|----------------|------------------------------|----------|
| Trituración | 6 Meses | 18 Meses | 18 Meses | | | | 12 Meses | 2 al Año |
| Jefe de Rotova | 6 Meses | 18 Meses | 18 Meses | | | | 12 Meses | 2 al Año |
| Máquinas, compresoras, tanques. | | | | | | | | |
| Nitros, hornos | 6 Meses | 18 Meses | 18 Meses | | | | 12 Meses | 2 al Año |
| Talleres y albañiles | 6 Meses | 18 Meses | 18 Meses | | | | 12 Meses | 2 al Año |
| Uplat, Patis | 6 Meses | 12 Meses | 12 Meses | | | | 12 Meses | 2 al Año |
| Bombas de estéril | 12 Meses | 18 Meses | 12 Meses | | | | 12 Meses | 2 al Año |
| Paradas de Dique | 6 Meses | 12 Meses | 12 Meses | 12 Meses | 24 Meses | 12 Meses | 12 Meses | 2 al Año |
| Movimiento Patis | 6 Meses | 18 Meses | 18 Meses | | | | 12 Meses | 2 al Año |
| Patas Cargadoras | 6 Meses | 18 Meses | 18 Meses | | | | 12 Meses | 2 al Año |
| Via Paso, Tracción | 6 Meses | 18 Meses | 18 Meses | 12 Meses | 12 Meses | 12 Meses | 12 Meses | 2 al Año |
| Via Paso, Obras | 6 Meses | 18 Meses | 12 Meses | | | | 12 Meses | 2 al Año |
| Preconcentración | 6 Meses | 18 Meses | 18 Meses | | | | 12 Meses | 2 al Año |
| Trans. Todo-Une y Patis | 6 Meses | 18 Meses | 18 Meses | | 24 Meses | | 12 Meses | 2 al Año |

(1) 0, a su elección, botas de lana tipo "chisuca".

ANEXO N.º 10-2

CIELO ABIERTO

| | Buzo | Chequeta | Botas | Toallas | Observaciones |
|--|---------|----------|--|----------|--|
| Porterías, artileros y escambreros | 6 Meses | 20 Meses | 6 Meses (a elegir de goma o lana) | 2 al Año | Dofantal cada 6 meses. 1 jersey de lana y 1 gorro al año. |
| Talleres | 6 Meses | 20 Meses | 6 Meses (de seguridad, goma o lana) | 2 al Año | 1 jersey de lana y 1 gorro al año. |
| Vigilantes | 6 Meses | 20 Meses | 6 Meses (a elegir de goma o lana) | 2 al Año | 1 jersey de lana y 1 gorro al año. |
| Conductores de Land-Rover | 6 Meses | 20 Meses | 6 Meses (a elegir de goma o lana) | 2 al Año | 1 jersey de lana y 1 gorro al año. |

NOTA.— Casco, traje de agua y guantes se entregarán de acuerdo con los artileros seguidos para el Pozo Santa Amelia.

ANEXO N.º 10-3

PRENDAS DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE TRANSPORTES

| | Buzo | Chequeta | Botas seguridad | Traje | Das Camisas | Calzado | Gabardina | Toallas |
|-----------------------------------|----------|----------|-----------------|----------|-------------|----------|-----------|----------|
| Conductores | 12 Meses | 18 Meses | 18 Meses | — | — | — | — | 2 al Año |
| Conductores Turismo | 18 Meses | — | — | 12 Meses | 12 Meses | 12 Meses | 3 Años | 2 al Año |
| Mecánicos | 6 Meses | 1 Año | 12 Meses | — | — | — | — | 2 al Año |
| (1) Conductores Ambulancias | 12 Meses | 12 Meses | — | — | — | — | — | 2 al Año |

(1) 1 pantalón gris al año y 2 batas blancas cada 2 años.

ANEXO N.º 10-4

PRENDAS DE TRABAJO PARA EMPLEADOS DE CONVENIO

| | Traje | Das Camisas | Calzado | Batas |
|-------------------------------|----------|-------------|----------|----------|
| Técnicos de Laboratorio | — | — | — | 1 al Año |
| Ordenanzas | 12 Meses | 12 Meses | 12 Meses | — |
| Escombreros | — | — | — | 1 al Año |

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 144/88

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

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda, se siguen autos de divorcio número 144/88, seguidos a instancia de don José María Ajenjo Paredes, representado por la procuradora señora Mier Lisaso, contra doña María del Carmen Blanco Pérez, declarada en rebeldía por su no comparecencia en autos. En cuyos autos se ha dictado la sentencia que a la letra en cuanto se refiere a su encabezamiento y parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la ciudad de Santander a 1 de diciembre de 1988. El ilustrísimo señor don Julio Sáez Vélez, magistrado juez de primera instancia número uno de la misma y su partido, habiendo visto los presentes autos de demanda de divorcio respecto del matrimonio formado por don José María Ajenjo Paredes y doña María del Carmen Blanco Pérez, con el número 144/88, seguidos por la procuradora doña Felicidad Mier Lisaso, en nombre y representación de don José María Ajenjo Paredes, contra doña María del Carmen Blanco Pérez.

Fallo: Que estimando la demanda de divorcio formulada por don José María Ajenjo Paredes, representado por la procuradora doña Felicidad Mier Lisaso y dirigida por el letrado señor Naharro Quiros, contra doña María del Carmen Blanco Pérez, en situación de rebelde, debo decretar y decreto la disolución del matrimonio contraído por los expresados el 11 de octubre de 1960, sin hacer declaración sobre el pago de costas.— Firmado, Julio Sáez Vélez (rubricado).

Y para que sirva de notificación en forma a dicho

demandado y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», libro el presente, en Santander a 6 de marzo de 1989.—El magistrado juez de primera instancia, Julio Sáez Vélez.—El secretario, Javier Fernández González.

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

EDICTO

Expediente número 274/87

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

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda, se siguen autos de separación número 274/87, seguidos a instancia de don José Luis Renero Quintanilla, representado por el procurador señor Nuño, contra doña Isabel Valle Peredo, mayor de edad y de ignorado paradero, declarada en rebeldía por su no comparecencia en autos. En cuyos autos se ha dictado la sentencia que a la letra en cuanto se refiere a su encabezamiento y parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la ciudad de Santander a 27 de febrero de 1989. El ilustrísimo señor don Julio Sáez Vélez, magistrado juez de primera instancia número uno de la misma y su partido, habiendo visto los presentes autos de demanda de separación conyugal número 274/87, seguidos a instancia de don José Luis Renero Quintanilla, representado por el procurador don Antonio Nuño Palacios y dirigido por el letrado don Benito Laborda Falla, contra su esposa, doña Isabel Valle Peredo.

Fallo: Que estimando la demanda formulada por el procurador don Antonio Nuño Palacios, en nombre y representación de don José Luis Renero Quintanilla y dirigido por el letrado señor Laborda, contra doña Isabel Valle Peredo, en situación de rebeldía por su no comparecencia en autos, debo decretar y decreto su separación conyugal sin hacer expresa condena en costas. Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Julio Sáez Vélez (rubricado).

Y para que sirva de notificación en forma a dicho demandado y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», libro el presente, en Santander a 10 de abril de 1989. Se hace constar que litiga con beneficio de justicia gratuita.

Santander, abril de 1989.—El magistrado juez de primera instancia, Julio Sáez Vélez.—El secretario, Francisco Javier Fernández González.

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

Expediente número 120/88

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

Por el presente, hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda se tramita expediente de

dominio número 120/88, sobre reanudación de tracto sucesivo registral de fincas que se dirán, a instancia de don Primitivo Albella Ortiz, mayor de edad, casado y vecino de esta ciudad, representado por la procuradora señora Escudero Alonso.

La finca objeto de expediente se describe así:

«Buhardilla derecha, entrando, en la segunda planta de la casa radicante en esta ciudad de Santander, en la actualidad señalada con el número 8 del Barrio de la Luz, antes sitio de Altamira y Calzadas Altas, después avenida de Alonso Gullón, número 1, y más tarde número 57, cuya casa se compone de bodega, piso primero, con dos habitaciones y piso abuhardillado, dividido también en dos habitaciones, mide 6 metros 686 milímetros de fondo, teniendo la buhardilla derecha una superficie de 66 metros cuadrados aproximadamente, distribuidos en cuarto-estar, cocina, aseso, cuatro dormitorios y trastero, y linda; Norte o espalda, don Prudencio regatillo; Este o izquierda, herederos de don José María Montalbán, y Oeste o derecha y Sur o frente con terreno de don Manuel Venero.

Se hace constar que el solicitante es poseedor de hecho del piso descrito.

Y por medio del presente se cita a las personas ignoradas a quienes pueda perjudicar la inscripción solicitada y personas de quienes procedan los bienes para que en término de diez días puedan comparecer en el expediente y alegar lo que a su derecho convenga.

Dado en Santander a 26 de diciembre de 1988.

El magistrado-juez, Julio Sáez Vélez.—El secretario, Javier Fernández González.

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

Expediente número 288/88

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

Por el presente, hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda se tramitan autos de juicio declarativo de menor cuantía número 288/88, a instancia de «Compañía Mercantil Banco de Bilbao, S. A.», representada por el procurador señor García Viñuela, contra don José Ramón Gómez Cabezas y doña María Luisa Iglesias García, con ignorado domicilio y circunstancias, sobre reclamación de 1.996.924 pesetas de principal, en cuyo procedimiento, por resolución de esta fecha, se ha decretado el embargo del sobrante que pudiera existir en los autos de menor cuantía número 7/88 del Juzgado Número Cuatro de esta ciudad, en cantidad suficiente a cubrir principal y costas.

Para que sirva de notificación a los demandados en ignorado paradero y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente.

Dado en Santander a 4 de abril de 1989.—El magistrado-juez, Julio Sáez Vélez.—El secretario, sustituto, Javier Fernández González.

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

Expediente número 683/87

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

Por el presente edicto, hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda se tramitan autos de separación conyugal número 683/87, a instancia de doña Evangelina Cobo Escudero, mayor de edad, casada, de esta vecindad, representada por la procuradora doña Silvia Espiga Pérez, contra don Luis Aguado Espinosa, mayor de edad, casado y de ignorado paradero, y en cuyo procedimiento he mandado emplazar a citado demandado por medio de los oportunos edictos, a fin de que, dentro del término de veinte días, comparezca en los autos personándose en forma por medio de abogado que la defienda y procurador que le represente, bajo apercibimiento de que, de no verificarlo, le parará el perjuicio que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de emplazamiento al demandado y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», libro el presente.

Dado en Santander a 11 de febrero de 1988.—El magistrado-juez de primera instancia, Julio Sáez Vélez.—El secretario (ilegible).

Excmo. señor Presidente de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

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

Expediente número 673/87

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

Por el presente, hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda se tramita expediente sobre declaración de fallecimiento número 673/87, a instancia de doña Evarista García Cabo, mayor de edad, viuda y de esta vecindad, representada por el procurador señor Aguilera San Miguel, relativa a su esposo, don Aquilino Sánchez Chocaró, que entre los días 6 y 7 de marzo de 1978 desapareció en aguas de la jurisdicción de la Capitanía General de la Zona Marítima del Estrecho, en el remolcador «Duende», y en cuyo procedimiento, en el que la solicitante tiene pedida la concesión de los beneficios de justicia gratuita, se ha acordado publicar el presente edicto dando a conocer la existencia de citado expediente.

Dado en Santander a 8 de mayo de 1989.—El magistrado-juez, Julio Sáez Vélez.—El secretario, sustituto, Fco. Javier Fernández González.

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

Expediente número 662/88

Don Julio Sáez Vélez, magistrado-juez de primera

instancia número uno de Santander,

Por el presente, hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda se tramitan autos de divorcio número 662/88, a instancia de doña Isidora Blanco Espina, mayor de edad, casada y vecina de Santander, que litiga acogiéndose a los beneficios de justicia gratuita, representada por el procurador señor Nuño palacios, contra don Luis Ángel Mugarra y Aranguiz, casado y de ignorado paradero, y en cuyo procedimiento he mandado emplazar a citada demandada por medio de los oportunos edictos, a fin de que, dentro del término de veinte días, comparezca en los autos personándose en forma por medio de abogado que la defienda y procurador que la represente, bajo apercibimiento de que, de no verificarlo, la parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de emplazamiento y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», libro el presente.

Dado en Santander a 16 de marzo de 1989.—El magistrado-juez de primera instancia, Julio Sáez Vélez.—El secretario (ilegible).

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS
DE SANTANDER**

Cédula de citación de remate y embargo

Expediente número 645/87

En virtud de lo acordado por el ilustrísimo señor don Julián Sánchez Melgar, Magistrado Juez de Primera Instancia del Juzgado número Dos de los de Santander, en providencia de esta fecha, dictada en los autos de juicio ejecutivo número 645/87, promovidos por el procurador señor Mantilla Rodríguez, en nombre y representación de «Ford Credit, S. A.», con domicilio social en Madrid, contra doña Pilar Alicia Herrán Rojas, mayor de edad, en ignorado paradero, sobre reclamación de 633.291 pesetas de principal y de otras 300.000 pesetas calculadas en pago de intereses, costas y gastos judiciales, y contra otro y sin el previo requerimiento de pago, se ha acordado el embargo de los siguientes bienes:

Vehículo marca «Ford Fiesta», matrícula S-9160-L, propiedad de la demandada.

Urbana número 10, piso 2.º de la calle Cisneros, de esta ciudad, señalado con el número 93 de gobierno, cuya vivienda ocupa una superficie útil de 47,90 metros cuadrados y que linda: al Norte, con hueco de escalera, patio central; al Sur, con patio de la misma casa; al Este, con piso 2.º A y patio interior central, y al Oeste, con casa número 95 de la misma calle. Inscripción: Al libro 227, folio 54, finca 19.127 del Registro de la Propiedad Número Cuatro de esta ciudad.

Parte legal proporcional y demás emolumentos que por todos los conceptos percibe la demandada, como pinche del Centro Médico Nacional Marqués de Valdecilla.

Acordándose asimismo verificar la citación de remate por medio del presente edicto, en la forma prevenida por el artículo 269 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, concediéndose a la demandada el término de nueve días para que se persone en los referidos autos y se

oponga a la ejecución, si le conviniere significándola que está a su disposición en la Secretaría de este Juzgado las copias de la demanda y documentos presentados.

Y para que sirva de notificación y citación de remate a la demandada indicada, así como de notificación al esposo de la misma si fuera casada a los efectos que previene el artículo 144 del Reglamento Hipotecario, expido el presente que firmo, en Santander a 18 de abril de 1989.—La secretaria, Aurora Villanueva Escudero.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE SANTANDER

Cédula de notificación

Expediente número 163/88

En los autos número 163/88, sobre demanda de divorcio, se dictó sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva dicen así:

Sentencia.—En la ciudad de Santander a 7 de diciembre de 1988. El ilustrísimo señor don Julián Sánchez Melgar, Magistrado Juez de Primera Instancia número Dos de la misma, después de haber visto los presentes autos número 163/1988, sobre demanda de divorcio, seguidos entre partes, de la una, como demandante, doña María Dolores Jiménez San Martín, mayor de edad, separada y vecina de Santander, representada por el procurador don Juan Antonio González Morales y dirigida por el letrado don José Luis Cano, y de la otra, como demandado, don Rachid Bouasria y Almanzor, mayor de edad, sin profesión y en ignorado paradero, declarado en rebeldía en estas actuaciones, en las que también es parte el ilustrísimo señor fiscal de la Audiencia Provincia, y

Fallo: Que estimando la demanda formula por el procurador don Juan Antonio González Morales, en nombre y representación de doña María Dolores Jiménez San Martín, contra don Rachid Bouasria y Almanzor, en situación procesal de rebeldía, debo declarar y declaro:

Primero: Se decreta el divorcio de los cónyuges don Rachid Bouasria y Almanzor y doña María Dolores Jiménez San Martín.

Segundo: Se atribuye la guardia y custodia del hijo menor de edad llamado Marcos a la madre, pudiendo el cónyuge apartado del mismo visitarle y comunicarse con él en fines de semana alternos desde las veinte horas del viernes hasta la misma hora del domingo y vacaciones escolares, fiestas onomásticas y celebraciones familiares por mitad, principiando y terminando alternativamente durante los años sucesivos, con la advertencia de que este derecho le puede ser limitado o suspendido si incumple grave y reiteradamente los deberes impuestos por esta resolución judicial (artículo 94 C. C.). Ambos cónyuges, no obstante, seguirán compartiendo la patria potestad.

Tercero: Se declara la disolución del régimen económico matrimonial.

Cuarto: No se hace especial pronunciamiento en materia de costas procesales.

Quinto: Firme que sea resta resolución, anótese en el Registro Civil donde conste inscrito el matrimonio de los litigantes y el nacimiento de los hijos.

Notifíquese personalmente esta resolución al demandado en rebeldía, si así lo solicita el actor en término de cinco días, y en otro caso, si así lo solicita, el actor en término de cinco días y en otro caso, procédase como determina el artículo 769 de la L. E. C.

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando en esta primera instancia lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Julián Sánchez Melgar (rubricado).

Publicación: Leída y publicada fue la anterior sentencia por el señor juez que la suscribe estando celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha, de lo que doy fe.—Ante mí, Aurora Villanueva (rubricado).

Y para insertar en el «Boletín Oficial de Cantabria», con objeto de que se lleve a efecto la notificación acordada al demandado don Rachid Bouasria y Almanzor, expido la presente, en Santander a 12 de abril de 1989.—La secretaria, Aurora Villanueva Escudero.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE SANTANDER

Expediente número 110/87

Don Julián Sánchez Melgar, Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia Número Dos de Santander,

Hace saber: Que en el expediente de suspensión de pagos número 110/87, promovido por el procurador señor García Viñuela, en nombre y representación de CEPSA (Compañía Española de Productos Industriales, Sociedad Anónima), con domicilio social en Santander, se dictó auto con fecha 16 de marzo de 1989 por el que se aprobaba el convenio votado favorablemente en la junta de acreedores celebrada el día 6 de marzo del corriente, redactado en los términos recogidos en el segundo de los antecedentes de hecho que figuran en dicha resolución, mandando a todos los interesados estar y pasar por él.

Y para que sirva de público conocimiento, su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria», publicación en periódico de gran circulación en la región y fijación en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido el presente, en Santander a 16 de marzo de 1989.—El Magistrado Juez, Julián Sánchez Melgar.—La Secretaria, Aurora Villanueva Escudero.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE SANTANDER

Cédula de notificación

Expediente número 624/86

Doña Aurora Villanueva Escudero, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia Número Dos de Santander,

Doy fe: Que en autos de juicio de menor cuantía con embargo preventivo número 624/86 se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la ciudad de Santander a 25 de octubre de 1988.

El ilustrísimo señor don Julián Sánchez Melgar, Magistrado Juez de Primera Instancia del Juzgado Número Dos de esta ciudad, habiendo visto los presentes autos de juicio de menor cuantía con embargo preventivo promovidos por la procuradora señora Mier Lisaso, en nombre y representación de don Alfredo de la Vega Hazas y Saiz de Varanda, mayor de edad, casado, abogado y vecino de Santander, calle Castelar, número 7, 2.º D, y dirección del letrado don Alfredo de la Vega Hazas y Saiz de Varanda, contra don Tomás Miguel del Amo, mayor de edad, casado, industrial, de nacionalidad norteamericana; doña Dolores del Amo, mayor de edad, soltera, sin especial profesión, de nacionalidad norteamericana; don Jaime Carlos del Amo, mayor de edad, soltero, industrial, de nacionalidad norteamericana; doña María Cristina del Amo, mayor de edad, soltera, sin especial profesión, de nacionalidad norteamericana; don Gregorio André del Amo, mayor de edad, soltero, nacionalidad norteamericana, en situación procesal de rebeldía, sobre reclamación de cantidad, y

Fallo: Que estimando íntegramente la demanda formulada por la procuradora señora Mier Lisaso, en nombre y representación de don Alfredo de la Vega Hazas y Saiz de Varanda, contra don Tomás Miguel del Amo, doña Dolores del Amo, don Jaime Carlos del Amo, doña María Cristina del Amo y contra don Gregorio André del Amo, en situación procesal de rebeldía, debo condenar y condeno a expresados demandados a pagar conjunta y solidariamente al actor la cantidad de 3.249.890 pesetas por trabajos profesionales de abogado, más intereses legales desde la fecha de interpelación judicial y los de ejecución determinados en el artículo 921 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, juntamente con las costas procesales, por imperativo legal.

Téngase en cuenta lo dispuesto en el artículo 787 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Notifíquese esta demanda a los demandados conforme determina el artículo 769 de la propia Ley.

Así por esta mi sentencia, de la que se unirá certificación a las actuaciones de su causa, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en forma a don Tomás Miguel del Amo, doña Dolores del Amo, don Jaime Carlos del Amo, doña María Cristina del Amo, don Gregorio André del Amo, demandados rebeldes, su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y fijación en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido el presente, en Santander a 21 de marzo de 1989.—La secretaria, Aurora Villanueva Escudero.

LA PAGINA ANTERIOR ESTA BIEN

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS
DE SANTANDER**

Don Julián Sánchez Melgar, magistrado-juez de M.E.C. primera instancia número dos de la ciudad de

Santander,

Por el presente edicto, hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría de la que refrenda se sigue expediente de dominio por exceso de cabida de la finca que a continuación se reseña, instado por el procurador don Fermín Bolado Madrazo, en nombre y representación de don Eduardo Lostal Gutiérrez, mayor de edad, casado, industrial y de esta vecindad, en beneficio de todos los condueños de la siguiente finca:

«Solar en el barrio de La Reyerta, término municipal de esta ciudad de Santander, situado en la manzana XI de la Zona del Ensanche de Maliaño, con una superficie según reciente medición de 2.936 metros 65 decímetros cuadrados; lindando: Norte, prolongación de antigua calle de Castilla; al Sur, avenida de Candina; al Este, capilla y Escuela y otro edificio en construcción de Broncearte, de don Aurelio García, y al Oeste, calle.

Título: Les corresponde por escritura otorgada por el notario de esta ciudad don Antonio Vázquez Preedo, el 17 de junio de 1968, en la que don Eduardo Lostal Gutiérrez, actuando por sí y en nombre y representación de sus hermanos don Luis, don Rudesindo, don Jesús y doña Matilde, adquirió a los esposos don Pedro González Moro y doña Julia Irimia Balaguer la finca que se describía así:

Otro solar en el barrio de La Reyerta, sin número, con una superficie de 2.000 metros cuadrados; que linda: al Sur, marismas, y al Este, también marismas; al Oeste, casas del Monte de Piedad, y al Norte, carretera de Peñacastillo.

La misma figuraba inscrita al libro 36 de la sección 2, folio 131, finca 1.734 e inscripción 1.

Se solicita en aludido expediente acreditar el exceso de cabida que sobre lo titulado tiene en la realidad la finca que pertenece o poseen los hermanos Lostal Gutiérrez y que supone 936,65 metros cuadrados, a fin de que tal exceso de cabida tenga el debido reflejo en el Registro de la Propiedad.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 201 de la Ley Hipotecaria, se cita a los herederos o causahabientes de don Pedro González Moro y su esposa, doña Julia Irimia Balaguer, como personas de quienes procede la finca, y cuyo domicilio se desconoce, y se convoca a las personas desconocidas e ignoradas a quienes pudiera perjudicar el exceso de cabida solicitado, concediéndose a todos ellos el plazo de diez días para que puedan comparecer ante este Juzgado a alegar lo que a su derecho convenga.

Dado en Santander a 11 de marzo de 1989.—El Magistrado-Juez, Julián Sánchez Melgar.—La Secretaria, Aurora Villanueva Escudero.

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS
DE SANTANDER**

Cédula de notificación

Expediente número 523/82

En virtud de lo acordado por el ilustrísimo Señor Don Julián Sánchez Melgar, Magistrado Juez de Primera Instancia número Dos de los de Santander, en pro-

videncia de esta fecha, dictada en los autos de Juicio Declarativo de Mayor Cuantía número 523/82, promovidos por el procurador señor Aguilera San Miguel, en nombre y representación de otros y Doña Marta Trueba Salcedo, mayores de edad, vecinas de esta ciudad, contra otros y la herencia yacente Don Angel Campo Solana, sobre reclamación de SIETE MILLONES NOVECIENTAS MIL PESETAS de principal y de otras DOSCIENTAS MIL PESETAS calculadas para intereses, costas y gastos judiciales, se ha acordado el embargo de los siguientes bienes:

—Labrado radicante en el pueblo de Liermo, en la mies de San Martín, sitio de Entrelinde, de 3 carros o 5 áreas 36 centiáreas. Inscrita en el tomo 780, libro 72, de Ribamontán al Monte, folio 217, inscripción segunda, finca número 7.501.

—Tierra en el pueblo de Liermo, en la mies de La Calleja, sitio de La Hontanilla, de 2 carros o 3 áreas 56 centiáreas. Inscrita en el tomo 780, libro 72, folio 218, inscripción segunda, finca número 7.502.

—Tierra radicante en el pueblo de Liermo, en el sitio de Bajo Las Huertas, de 2 carros o 3 áreas 56 centiáreas. Inscrita en el tomo 790, libro 73, folio 157, inscripción primera, finca número 7.596.

Polígono 8; parcela 62; pago o paraje, M. de San Martín; superficie, 4 áreas 60 centiáreas; cultivo, CAR, y clase, 3.

Polígono 8; parcela 149; pago o paraje, Los Cuervos; superficie, 18 áreas 80 centiáreas; cultivo, CAR, y clase, 3.

Polígono 8; parcela 275; pago o paraje, M. de San Martín; superficie, 4 áreas 60 centiáreas; cultivo PD, y clase, 3.

Polígono 8; parcela, 153; pago o paraje, M. de San Martín; superficie, 3 áreas 80 centiáreas; cultivo, PD, y clase, 4.

Polígono 8; parcela, 107; pago o paraje, M. de San Martín; superficie, 10 áreas 60 centiáreas; cultivo, PD, y clase, 3.

Y para que sirva de notificación a la codemandada, expido el presente que firmo, en Santander a 3 de abril de 1989.—La secretaria, Aurora Villanueva Escudero.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE SANTANDER

Cédula de notificación y requerimiento

Expediente número 532/87

Doña Aurora Villanueva Escudero, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia Número Dos de Santander,

Doy fe: Que en este Juzgado se siguen autos de menor cuantía (con embargo preventivo) número 532/87, promovidos por «Comercial Hispanofil, S. A.», con domicilio social en Bilbao, calle Luchana, número 6, 3.º, representado por el procurador señor Revilla Martínez, contra doña María Jesús Barquín Ochoa, mayor, viuda, vecina de Santander, calle San Luis, número 11, 3.º derecha, en calidad de viuda de don Manuel González

Gutiérrez, así como contra la herencia yacente y herederos de don Manuel González Gutiérrez, sobre reclamación de 1.543.048 pesetas, en los que por resolución de esta fecha se ha acordado emplazar a la herencia yacente y herederos de don Manuel González Gutiérrez para que dentro de diez días comparezcan en autos, personándose en forma, bajo los apercibimientos legales, haciéndoles saber que la copia simple de la demanda y documentos acompañados se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado, habiéndose decretado embargo preventivo de la siguiente finca:

Terreno a prado llamado La Calleja, al sitio de La Cotera, de 4 áreas 96 centiáreas, con vivienda unifamiliar e inscrito en el Registro de la Propiedad de Ramples en el libro 69 de Ruesga, folio 41, inscripciones primera y segunda, finca número 8.794.

Y para que sirva de notificación y emplazamiento en forma a los demandados, herencia yacente y herederos de don Manuel González Gutiérrez, su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y fijación en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido la presente, en Santander a 18 de abril de 1989.—La secretaria, Aurora Villanueva Escudero.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE SANTANDER

Cédula de notificación y requerimiento

Expediente número 4/85

Doña Aurora Villanueva Escudero, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia Número Dos de Santander,

Doy fe: Que en los autos de juicio ejecutivo número 4/85, promovidos por el procurador señor Mantilla Rodríguez en nombre y representación de «Banco de Santander, Sociedad Anónima de Crédito», con domicilio social en esta ciudad, contra otros y don José Luis de la Riva Fernández y doña María José Fernández Soriano, mayores de edad, separado y soltera, respectivamente, y en ignorado paradero, sobre reclamación de 6.056.333 pesetas de principal y de otros 3.000.000 de pesetas calculados en pago de intereses, costas y gastos judiciales, y en los que a instancia de la parte actora se ha acordado ampliar la cantidad señalada para pago de intereses, gastos y costas judiciales en la suma de 1.500.000 pesetas, o sea, un total de 3.000.000 de pesetas, sin perjuicio de liquidación posterior, requiriéndose a los mismos para que dentro de seis días presente en Secretaría de este Juzgado los títulos de propiedad de las fincas embargadas y que se relacionarán con posterioridad, bajo los apercibimientos que de no hacerlo se acordará conforme a derecho. Se tiene por designado perito a don Alejandro Vega Esteban, propuesto por la parte actora, del que se da conocimiento a los demandados para que dentro de segundo día nombre otro por su parte, bajo apercibimiento de tenerle por conforme con el nombrado por la actora.

Las fincas objeto de requerimiento de títulos pertenecen al Registro de la Propiedad Número Dos de To-

rrelavega, propiedad del codemandado don José Luis de la Riva Fernández, que son las siguientes fincas números 1.738, 1.649, 5.662 y 6.342.

Y para que sirva de cédula de notificación y requerimiento a los demandados don José Luis de la Riva Fernández y doña María José Fernández Soriano, su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y fijación en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido la presente, en Santander a 16 de marzo de 1989.—La Secretaria, Aurora Villanueva Escudero.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE SANTANDER

Don Antonio Muñoz Díez, Magistrado-Juez de Primera Instancia número Tres de Santander,

Por el presente se hace saber, a los fines del artículo 4.º de la Ley de 26 de julio de 1922, que por providencia de esta fecha se ha tenido por solicitada la declaración del estado de suspensión de pagos de la entidad «Aceros Delta, S. A.», con domicilio social en Guarnizo (Cantabria), calle Mies de los Mozos, número 22, la cual tiene solicitados los beneficios de justicia gratuita, habiéndose nombrado interventores a don Rafael Álvarez de las Iglesias y don Dámaso López de Atalaya, y en representación de los acreedores a «Sogarca».

Y para que sea publicado en el «Boletín Oficial de Cantabria» y un periódico diario de esta ciudad, a los efectos oportunos, expido el presente, en Santander a 20 de marzo de 1989.—El Juez de Primera Instancia, Antonio Muñoz Díez.—El Secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE SANTANDER

Expediente número 682/88

Don Antonio Muñoz Díez, Magistrado-Juez de Primera Instancia número Tres de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio ordinario declarativo de menor cuantía bajo el número 682/88, promovido por el procurador señor Zúñiga, en nombre de don Paulino del Río Martínez, contra otros y cuantos desconocidos e inciertos herederos de don Jesús María Rojo Cruzado pudieran existir, los cuales, por ignorarse su identidad y domicilios, por medio del presente se les emplaza para que, en término de diez días, comparezcan en autos personándose en forma, bajo apercibimiento de que, si no lo verifican, les parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho y serán declarados en rebeldía.

Dado en Santander a 30 de marzo de 1989.—El Magistrado-Juez, Antonio Muñoz Díez.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE SANTANDER

Expediente número 77/89

Don Antonio Muñoz Díez, Magistrado Juez de Primera Instancia número Tres de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y

bajo el número 142/87, se siguen autos de menor cuantía en los cuales se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Sentencia número 77/89: En la ciudad de Santander a 14 de abril de 1989. Vistos por el ilustrísimo señor don Antonio Muñoz Díez, Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia Número Tres de Santander los presentes autos de juicio declarativo ordinario de menor cuantía número 142/87, seguidos a instancias de la comunidad de propietarios Los Vizcaínos o edificio Rorando, con domicilio en la localidad de Ontaneda, provincia de Cantabria, en la calle Generalísimo Franco, s/n, y representado por el Procurador D. Fernando García Viñuela, frente a «Construcciones Toranzo, S. A.», con domicilio social en Santander, calle Camilo Alonso Vega, número 21, 4.º izquierda y en situación de rebeldía en los presentes autos; frente a don Jesús de la Cal Quiles, mayor de edad, arquitecto, vecino de Madrid, con domicilio en la avenida de La Moncloa, número 14, 1.º, y don Antonio Guzmán Gutiérrez, mayor de edad, arquitecto, vecino de Santander, con domicilio en la avenida Reina Victoria, número 35, ático, ambos representados por el procurador don José Antonio Llanos García, y frente a don Manuel Gutiérrez de la Concha Cimadevilla, mayor de edad, aparejador, vecino de Santander, con domicilio en la calle..., edad...; aparejador, vecino de la localidad de Maliaño, provincia de Cantabria, con domicilio en la avenida de Parayas, número 96-F, y ambos representados por el procurador don Rafael Rodríguez Bustamante, y con asistencia de los respectivos letrados de las partes comparecientes.

Fallo: Que estimando en parte la demanda formulada por el procurador don Fernando García Viñuela, en nombre y representación de don Eugenio Alonso Peña, que actúa en su calidad de presidente de la comunidad de propietarios del edificio Los Vizcaínos, sito en la calle Generalísimo Franco, de la localidad de Ontaneda, contra la entidad «Construcciones Toranzo, Sociedad Anónima», en situación de rebeldía; don Jesús de la Cal y don Antonio Guzmán Gutiérrez, representados por el procurador don José Antonio de Llanos García; don Manuel Gutiérrez de la Concha Cimadevilla y don Pedro Aguayo Alonso, representados por el procurador don Rafael Rodríguez Bustamante, debo condenar y condeno solidariamente a todos ellos a efectuar las obras necesarias para la subsanación de los defectos y filtraciones existentes en la cubierta del edificio de la actora y que se recogen en el segundo de los fundamentos de derecho de esta resolución; que asimismo «Construcciones Toranzo, S. A.», y don Manuel Gutiérrez de la Concha y don Pedro Aguayo Alonso, vendrán obligados, con igual carácter solidario, a la subsanación de los defectos existentes en el interior de las viviendas, a los que igualmente se alude en el referido fundamento de derecho, corriendo a cargo exclusivamente de «Construcciones Toranzo, S. A.», la subsanación de los defectos existentes en la fachada del edificio, todo ello sin especial pronunciamiento en cuanto a las costas causadas. Así lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, el magistrado juez, ilustrísimo señor don Antonio Muñoz Díez.—El secretario, Francisco Javier Herrero Ruiz.

Y para que tenga lugar lo acordado, expido el pre-

sente edicto a fin de que sirva de notificación en legal forma a la demandada rebelde «Construcciones Toranzo, S. A.».

Dado en Santander a 3 de mayo de 1989.—El Magistrado Juez, Antonio Muñoz Díez.—El Secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE SANTANDER

Expediente número 177/88

Don Antonio Muñoz Díez, Magistrado Juez de Primera Instancia número Tres de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y bajo el número 179/88 se siguen autos de juicio ejecutivo en los cuales se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Sentencia número 177/88. En la ciudad de Santander a 8 de julio de 1988. El señor don Antonio Muñoz Díez, Magistrado Juez de Primera Instancia número Tres de esta capital, ha visto los presentes autos de juicio ejecutivo número 179/88, promovidos por el procurador don Fernando García Viñuela en representación de «Mapfre Finanzas, Entidad de Financiación, S. A.», dirigido por el letrado don Román Pereda Diego, contra don Santos Espinosa Pérez declarado en rebeldía en estas actuaciones y versando el juicio sobre reclamación de cantidad.

Fallo: Que debo mandar y mando seguir la ejecución adelante, hasta hacer trance y remate de los bienes embargados y que en lo sucesivo puedan embargarse al deudor don Santos Espinosa Pérez y con su producto hacer entero y cumplido pago al acreedor «Mapfre Finanzas, Entidad de Financiación, S. A.», de las responsabilidades por que se despachó, o sea, por la cantidad de 149.623 pesetas, importe del principal, más los gastos de protestos, sus intereses legales desde la fecha de estos últimos y las costas que se imponen a dicha parte demandada.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a las diligencias, juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Antonio Muñoz Díez (rubricado).

Y para que tenga lugar lo acordado, expido el presente edicto a fin de que sirva de notificación en legal forma al demandado declarado en rebeldía.

Dado en Santander a 25 de abril de 1989.—El magistrado juez, Antonio Muñoz Díez.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE SANTANDER

Expediente número 633/88

Don Antonio Muñoz Díez, Magistrado Juez de Primera Instancia número Tres de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue expediente de dominio bajo el número 633/88, promovido

por el procurador señor González Morales, en nombre de don Miguel Gutiérrez González y doña Pilar de la Viña Pérez, para obtener la inscripción a su favor en el Registro de la Propiedad de Santander de la finca que luego se dirá, a través de la reanudación del tracto sucesivo interrumpido al no tener acceso a dicho Registro la adquisición que del mismo se hizo a los cónyuges hoy fallecidos don Lucas Iriarte Frías y doña Sara Frías Fernández.

Conforme a lo dispuesto en la regla 3.^a del artículo 201 de la Ley Hipotecaria, por medio del presente se cita a cuántas personas ignoradas pueda perjudicar la inscripción que se pretende a fin de que en término de diez días puedan comparecer y alegar lo que a su derecho convenga.

La finca de que se trata es la siguiente:

Urbana número 1-D.—Un local industrial, comercial, etcétera, situado en la parte central aproximadamente, de la planta baja, de un edificio señalado con el número 70 de la calle Marqués de la Hermida, de esta ciudad, ocupa una superficie aproximada de 62 metros 34 decímetros cuadrados y una altura de 5 metros 18 centímetros, que linda: Sur o frente, calle Marqués de la Hermida y resto del local de donde se segrega; al Norte, local propiedad de don Fernando Santamaría; al Este, resto del local de donde éste se segrega y portal del edificio, y al Oeste, local propiedad de don Celestino Fernández. Se le asigna como cuota de participación, en relación al total valor del inmueble, de 1,88%. Para una mejor identificación se trata de la finca registral número 21.815.

Dado en Santander a 17 de abril de 1989.—El juez, Antonio Muñoz Díez.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE SANTANDER

Expediente número 684/88

Don Antonio Muñoz Díez, Magistrado Juez de Primera Instancia número Tres de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio de divorcio bajo el número 684/88 promovido por el procurador señor Bolado Madrazo en nombre de don Pedro Viadero Alonso, contra doña Luzdivina Báscones Fernández, la cual, por ignorarse su domicilio, por medio del presente se la emplaza para que en término de veinte días comparezca en autos personándose en forma, bajo apercibimiento de que si no lo verifica le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho y será declarado en rebeldía.

Dado en Santander a 15 de abril de 1989.—El Juez, Antonio Muñoz Díez.—El Secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE SANTANDER

Expediente número 677/88

Don Antonio Muñoz Díez, Magistrado Juez de Primera

Instancia número Tres de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio de divorcio bajo el número 677/88 promovido por el procurador señor Báscones en nombre de doña Francisca Rubio Agudo, contra don Sergio Babarro Blanco, el cual, por ignorarse su domicilio, por medio del presente se le emplaza para que en término de veinte días comparezca en autos personándose en forma, bajo apercibimiento de que si no lo verifica le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho y será declarado en rebeldía.

Dado en Santander a 8 de abril de 1989.—El Juez, Antonio Muñiz Díez.—El Secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE SANTANDER

Expediente número 301/86

Don Antonio Muñiz Díez, Magistrado Juez de Primera Instancia número Tres de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y bajo el número 301/86, se siguen autos de juicio de menor cuantía en los cuales se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y fallo es del siguiente tenor literal:

«Sentencia número 43/89. En Santander a 13 de febrero de 1989. Vistos por el ilustrísimo señor don Antonio Muñiz Díez, Magistrado Juez de Primera Instancia número Tres de Santander, los presentes autos de juicio declarativo ordinario de menor cuantía número 301/86, seguidos a instancia de la compañía «Telefónica Nacional de España», con domicilio en la calle Pau Claris, número 186, 2.ª, de Barcelona, representada por el procurador don José Luis Aguilera San Miguel, contra don Antonio López Aedo, mayor de edad, empleado y vecino de Miengo, Cantabria, en barrio Carriazo, s/n, y contra «Abae, S. A.», con domicilio en calle Sevilla, 32, Casteldefels, de Barcelona, declarados ambos en rebeldía.

Fallo: Que estimando la demanda formulada por el procurador don José Luis Aguilera San Miguel, en nombre y representación de la «Compañía Telefónica Nacional de España», en reclamación de indemnización de daños y perjuicios, contra don Antonio López Aedo y la entidad «Abae, S. A.», ambos en situación de rebeldía debo condenar y condeno a los mismos a abonar a la actora la suma de 630.275 pesetas, más intereses legales desde la fecha de interposición de la demanda; todo ello con expresa imposición de costas a los citados demandados. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Antonio Muñiz Díez (rubricado).

Y para que tenga lugar lo acordado, expido el presente edicto a fin de que sirva de notificación en legal forma a la demandada «Entidad Abae, S. A.», declarada en rebeldía.

Dado en Santander a 3 de abril de 1989.—El Magistrado Juez, Antonio Muñiz Díez.—El Secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE SANTANDER

Expediente número 324/88

Don Antonio Muñiz Díez, Magistrado Juez de Primera Instancia número Tres de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y bajo el número 324/88, se siguen autos de divorcio en los cuales se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Sentencia número 31/89. En Santander a 31 de enero de 1989. Vistos por el ilustrísimo señor don Antonio Muñiz Díez, magistrado juez de primera instancia número tres de Santander, los presentes autos de juicio de divorcio 324/88, seguidos a instancia de doña María Villegas Cardín, mayor de edad, sin profesión especial y vecina de Monté, representada por la procuradora doña Teresa Camy Rodríguez y dirigida por el letrado don José María Terrel Sanz, contra don Luis García Santos, mayor de edad, en situación de rebeldía.

Fallo: Que estimando la demanda de divorcio formulada por la procuradora doña María Teresa Camy Rodríguez, en nombre y representación de doña María Villegas Cardín, contra su esposo, don Luis García Santos, en situación de rebeldía, debía declarar y declaraba la disolución del matrimonio contraído por los cónyuges citados en esta ciudad el día 17 de agosto de 1949 por existir causa legal para ello, con todos los efectos legales inherentes a tal pronunciamiento, incluida la disolución del régimen económico matrimonial, no ha lugar a hacer especial declaración en cuanto a las costas causadas.

Líbrese, firme que fuera esta resolución el oportuno despacho al Registro Civil de esta ciudad, para anotación de lo resuelto en la inscripción de matrimonio. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Antonio Muñiz Díez (rubricado).

Y para que tenga lugar lo acordado, expido el presente edicto a fin de que sirva de notificación en legal forma al demandado declarado en rebeldía.

Dado en Santander a 17 de marzo de 1989.—El Magistrado Juez, Antonio Muñiz Díez.—El Secretario, Francisco Javier Herrero Ruiz.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO DE SANTANDER

Expediente número 309/88

Don José Casado Orozco, Secretario de este Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Santander,

Doy fe: Que en el juicio de resolución de contrato de arrendamiento urbano número 309/88 que luego se dirá, se ha dictado la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva a la letra son como sigue:

Sentencia.—En Santander a 14 de marzo de 1989. El ilustrísimo señor don Javier Cruzado Díaz, Magistrado-Juez de Primera Instancia Número Cuatro de Santander, ha visto y leído los presentes autos de arrendamiento urbano promovido por don Amador

Lanza Arce, mayor de edad, casado, empleado y vecino de Muriedas, representado por el procurador don José Luis Aguilera San Miguel y dirigido por el letrado don David Igartua, contra don Miguel Ángel Gómez Viñas, mayor de edad, soltero, panadero y vecino de Santander, representado por el procurador don José Antonio de Llanos García y dirigido por el letrado don Ramón Matero Merino y contra los herederos y causahabientes desconocidos de don Julio Gómez Canales, declarados en rebeldía en estos autos, versando el juicio sobre resolución de contrato de arrendamiento urbano de local de negocio, y

Fallo: Que estimando la demanda promovida por el procurador señor Aguilera San Miguel, en representación de don Amador Lanza Arce, contra don Miguel Ángel Gómez Viñas y herederos desconocidos de don Julio Gómez Canales, el primero representado por el procurador señor Llanos García y los demás declarados en rebeldía, debo declarar y declaro resuelto el contrato del local de negocio propiedad del demandante, sito en la planta baja de la casa número 5 de la calle Santa Ana de Muriedas, condenando a los demandados al desalojo del mismo, bajo apercibimiento de lanzamiento, si no lo verificasen, decretándose igualmente la imposición de costas a los mismos. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Javier Cruzado Díaz (rubricado).

Concuerda bien y fielmente con su original a que en todo caso me remito y para que sirva de notificación a los demandados en rebeldía para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y tablón de anuncios de este Juzgado, expido el presente, en Santander a 16 de marzo de 1989.—El secretario, José Casado Orozco.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO DE SANTANDER

Expediente número 110/89

Don Javier Cruzado Díaz, magistrado juez de primera instancia número cuatro de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo, bajo el número 110/89, se tramita expediente de declaración de herederos abintestato promovido por doña Hortensia Pérez Sainz, mayor de edad, casada, sin profesión especial y vecina de Villacarriedo, sobre defunción de su hermano don Manuel Pérez Sainz, que falleció en Villacarriedo el día 5 de octubre de 1985, en estado de soltero, no habiendo tenido descendientes, y habiéndole premuerto sus padres don Fulgencio Ramón Pérez Sainz y doña Aurelia Sainz Güemes, sobreviviéndole como más próximos más parientes sus hermanos de doble vínculo llamados don Pedro, doña Obdulia, don Eustaquio, doña Hortensia, don Narciso y doña Pilar Pérez Sainz.

Llamándose y convocándose por medio del presente a quienes se crean con igual o mejor derecho a la herencia de dicho causante que sus mencionados hermanos, para que dentro del término de treinta días siguientes a la publicación del presente, comparezcan en este Juzgado para alegar lo que a su derecho convenga.

Dado en Santander a 29 de marzo de 1989.—El magistrado-juez, Javier Cruzado Díaz.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO DE SANTANDER

Expediente número 397/88

Don José Casado Orozco, Secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Santander,

Doy fe: Que en el juicio ejecutivo número 397/88, que luego se dirá, se ha dictado la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva es como sigue:

Sentencia.—En la ciudad de Santander a 31 de marzo de 1989. El ilustrísimo señor don Javier Cruzado Díaz, magistrado juez de primera instancia número cuatro de esta capital, ha visto los presentes autos de juicio ejecutivo promovidos por el procurador don César Álvarez Sastre, en representación de don Tomás Anaya Cachorro, dirigido por el letrado don Joaquín Guardiola Paz, contra la herencia yacente de don Miguel Yagüez Pérez y herederos desconocidos e ignorados del mismo, declarados en rebeldía en estos autos y versando el juicio sobre reclamación de cantidad, y

Fallo: Que debo mandar y mando seguir la ejecución adelante, hasta hacer trance y remate de los bienes embargados y que en lo sucesivo puedan embargarse al deudor herencia yacente de don Miguel Yagüez Pérez y herederos desconocidos e ignorados del mismo, y con su producto hacer entero y cumplido pago al acreedor de las responsabilidades porque se despachó, o sea, por la cantidad de 192.676 pesetas, importe del principal, más los gastos de protesto, sus intereses legales desde la fecha de estos últimos y las costas que se imponen a dicha parte demandada.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Javier Cruzado Díaz (rubricado).

Concuerda bien y fielmente con su original a que en todo caso me remito y para que sirva de notificación a los demandados en rebeldía, para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y tablón de anuncios de este Juzgado, expido el presente, en Santander a 7 de abril de 1989.—El secretario, José Casado Orozco.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO DE SANTANDER

Expediente número 367/88

Don José Casado Orozco, Secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Santander,

Doy fe: Que en el juicio ejecutivo número 367/88, que luego se dirá, se ha dictado la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva son como sigue:

Sentencia.—En la ciudad de Santander a 28 de octubre de 1988. El señor don Javier Cruzado Díaz, Magistrado Juez de Primera Instancia Número Cuatro de Santander, ha visto los presentes autos de juicio ejecu-

tivo promovidos por el procurador don César Álvarez Sastre en representación de «Pedro Gutiérrez Liébana, Sociedad Anónima», dirigido por el letrado don Luis Revenga Sánchez, contra don Hilario Díaz Bedia y «Mariscos del Pacífico, S. A.», declarados en rebeldía en estos autos y versando el juicio sobre reclamación de cantidad, y

Fallo: Que debo mandar y mando seguir la ejecución adelante, hasta hacer trance y remate de los bienes embargados y que en lo sucesivo puedan embargarse al deudor don Hilario Díaz Bedia y «Mariscos del Pacífico, S. A.», y con su producto, hacer entero y cumplido pago a la acreedora «Pedro Gutiérrez Liébana, Sociedad Anónima» de las responsabilidades porque se despachó, o sea, por la cantidad de 1.610.196 pesetas, importe del principal, más los gastos de protesto, sus intereses legales desde la fecha de estos últimos, y las costas que se imponen a dicha parte demandada. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Javier Cruzado Díaz (rubricado).

Concuerda bien y fielmente con su original a que en todo caso me remito y para que sirva de notificación a los demandados en rebeldía, para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y tablón de anuncios de este Juzgado, expido el presente, en Santander a 12 de abril de 1989.—El secretario, José Casado Orozco.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO DE SANTANDER

Expediente número 37/88

Don José Casado Orozco, secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Santander,

Doy fe: Que en el juicio de menor cuantía número 37/88, que luego se dirá, se ha dictado la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva es como sigue:

Sentencia.—En la ciudad de Santander a 4 de abril de 1989. El ilustrísimo señor don Javier Cruzado Díaz, magistrado juez de primera instancia número cuatro de Santander ha visto y leído los presentes autos de juicio de menor cuantía promovido por el procurador doña Estela Mora Gandarillas, en representación de don Ramón Paz Concha y doña María Begoña Balbontín Coterillo, mayores de edad, cónyuges, sin profesión especial y vecinos de Miengo (Cantabria), dirigidos por el letrado don José Luis Marcos Flores, contra don Argimiro Mejuto Rojo y doña María del Carmen Cruz Puente, mayores de edad, conductor y sin profesión especial y vecinos de Puente Arce (Cantabria), representados por la procuradora doña Ana Escudero Alonso y dirigidos por el letrado don Jesús González de la Lanza, y contra la compañía de seguros «Bilbao, S.-A.», con domicilio social en Bilbao, representada por el procurador don José Antonio de Llanos García y dirigido por el letrado don Nilo Merino Campos y contra doña María Luisa Cruz Puente, mayor de edad, viuda, vecina de Bilbao (Vizcaya) y contra las herencias yacentes de don Jesús Mejuto Cruz y doña Nuria García Cruz, así como los herederos de los mismos y las demás personas que se crean con derecho a su herencia, declara-

dos en rebeldía en estos autos, versando el juicio sobre reclamación de cantidad, y

Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por la procuradora señorita Mora Gandarillas en la representación que ostenta de don Ramón Paz Concha y doña María Begoña Balbontín Coterillo, debo condenar y condeno a don Argimiro Mejuto Rojo y a doña María del Carmen Cruz Puente, a doña María Luisa Cruz puente y a «Bilbao, S. A. de Seguros», a satisfacer a los actores la suma de 5.000.000 de pesetas, solidariamente y desestimando la demanda también interpuesta por don Argimiro Mejuto Rojo y doña María del Carmen Cruz Puente, debo absolver y absuelvo de la misma a doña Marían Luisa Cruz Puente y a «Bilbao, Sociedad Anónima de Seguros», de las peticiones ejercitadas. Todo ello sin pronunciamiento sobre costas. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Javier Cruzado Díaz (rubricado).

Se hace constar que los demandantes litigan con beneficio de justicia gratuita.

Y para que sirva de notificación a los demandados en rebeldía para su publicación en el «Boletín Oficial de la Región» y tablón de anuncios de este Juzgado, expido el presente, en Santander a 20 de abril de 1989.—El secretario, José Casado Orozco.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO DE SANTANDER

Expediente número 631/86

Don José Casado Orozco, secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Santander,

Doy fe: Que en el juicio ejecutivo número 631/86 que luego se dirá se ha dictado la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva son como sigue: En la ciudad de Santander a 10 de enero de 1989. El señor don Javier Cruzado Díaz, magistrado juez de primera instancia del Juzgado Número Cuatro de esta capital, ha visto los presentes autos de juicio ejecutivo promovidos por la procuradora doña Silvia Espiga Pérez, en representación de «Banco Industrial del Mediterráneo, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, dirigido por el letrado don Jesús Pellón F. Fontecha, contra doña Pilar del Amo López y doña Ana María Alonso Garrido, mayores de edad, casada y empleada y vecina de Santander la primera y en ignorado paradero la segunda, declarada en rebeldía en estas actuaciones y versando el juicio sobre reclamación de cantidad, y

Fallo: Que debo mandar y mando seguir la ejecución adelante, hasta hacer trance y remate de los bienes embargados y que en los sucesivos puedan embargarse a la deudora doña Pilar del Amo López y doña Ana María Alonso Garido y con su producto hacer entero y cumplido pago a la acreedora «Banco Industrial del Mediterráneo, S. A.» de las responsabilidades porque se despachó, o sea, por la cantidad de 519.415 pesetas, importe del principal, más los gastos de protestos, sus intereses concertados desde la fecha de estos últimos y las costas que se imponen a dicha parte demandada. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Javier Cruzado Díaz (rubricado).

Concuerda bien y fielmente con su original a que en todo caso me remito y para que conste y en cumplimiento de lo mandado, expido el presente, en Santander a 4 de mayo de 1989.—El secretario, José Casado Orozco.

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO
DE SANTANDER**

Cédula de notificación

Expediente número 109/88

En virtud de lo acordado en providencia dictada con esta fecha por el ilustrísimo señor Magistrado-Juez de Primera Instancia número Cuatro de Santander, en el juicio ejecutivo número 109-88, promovido por el procurador señor García Viñuela, en representación de la entidad «Higuerasa, S. A.», con domicilio en esta ciudad, contra don Agustín Elizalde Ruiz, mayor de edad, casado, vecino de Santander, avenida Manuel García Lago, número 5, que falleció en esta ciudad, el día 26 de febrero pasado, en reclamación de 143.537 pesetas de principal, más otras 150.000 pesetas calculadas para intereses, gastos y costas, por medio de la presente se hace saber la existencia del procedimiento a la herencia yacente y herederos desconocidos de dicho demandado para que, si les interesa, comparezcan en dicho procedimiento personándose en forma.

Santander, 28 de marzo de 1989.—El secretario (ilegible).

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO
DE SANTANDER**

Expediente número 631/87

Don Javier Cruzado Díaz, Magistrado-Juez de Primera Instancia número Cuatro de Santander,

HACE SABER: Que en este Juzgado de mi cargo, bajo el núm. 631-87, se tramita expediente promovido por D.^a Susana Cariñano Galarza, sobre declaración de herederos abintestato de D.^a Leoncia Cariñanos Galarza, que falleció en Santander en estado de soltera, el día 12 de julio de 1986. Habiéndole premuerto sus padres D. Hilario Cariñanos Álvarez y D.^a Isabel Galarza Ramiros, así como su hermano de vínculo sencillo D. Luis Ansótegui Galarza, quedando como más próximos parientes de la fallecida sus dos hermanas de doble vínculo llamadas D.^a Susana y D.^a Delfina Cariñanos Galarza, y su sobrino hijo de su hermano de vínculo sencillo llamado D. Jean Ansótegui.

Llamándose convocándose por medio del presente a quienes se crean con igual o mejor derecho a la herencia de dicha causante que sus mencionados hermanos y sobrino, para que todos ellos dentro del término de treinta días siguientes a su citación por medio del presente, comparezcan en este Juzgado para instar lo que a su derecho convenga.

Dado en Santander a uno de junio de mil novecientos ochenta y ocho.

M.E.C. El Magistrado-Juez.

El Secretario.

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO
DE SANTANDER**

Expediente número 97/89

Don Javier Cruzado Díaz, Magistrado-Juez de Primera Instancia número Cuatro de Santander,

HACE SABER: Que en este Juzgado de mi cargo, bajo el núm. 97-89, se tramita expediente de Suspensión de Pagos de la compañía Mercantil «Gandarillas-San Miguel, S. A.», con domicilio en esta ciudad, C./ Juan de Herrera n.º 5, bajo, representada por el Procurador Sr. Álvarez Sastre, en cuyos autos en virtud de providencia dictada con esta fecha, se ha tenido por solicitada en forma la declaración en estado de suspensión de pagos de dicha entidad, habiéndose nombrado como Interventores Judiciales a D. Manuel de Lafuente Porres y a D. Juan Ignacio Echevarría Gil, Profesores mercantiles y vecinos de esta ciudad, y en representación de los acreedores a la entidad «Creaciones Molina, S. A.», representada por el Letrado del Colegio de Abogados de esta ciudad, D. Luis Alberto Bezanilla Agüero.

Dado en Santander a trece de marzo de mil novecientos ochenta y nueve.

El Magistrado-Juez.

El Secretario.

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO
DE SANTANDER**

Expediente número 424/88

Don Javier Cruzado Díaz, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Santander,

HACE SABER: Que en este Juzgado de mi cargo, bajo el n.º 424 del 1988, se tramita expediente promovido por Doña María Cruz Mirapeix Martínez, mayor de edad, casada, asesor Fiscal y vecina de Santander con domicilio en Pl. Príncipe n.º 2, sobre reanudación del tracto sucesivo interrumpido de la siguiente finca de su propiedad: Urbana. El piso tercero de la casa núm. 22, que forma parte de un grupo de dos casas de vecindad, separadas por paredes medianeras con patio descubierto y entrada común por Juan de la Cosa, además de la puerta de entrada que cada una tiene por la C./ San Martín de esta población, demarcadas con los núm. 22 y 24 de dicha calle y veintiuno de la de Juan de la Cosa, cuya descripción resulta de la inscripción primera de este número. Inscrito al libro a nombre de D. Ricardo López Mallón n.º 313, secc. 1.^a, folio 48, finca 18146, ins. 8.^a (Dcc. 1).

Cítese por medio del presente a las personas desconocidas e inciertas a quien pueda perjudicar la inscripción solicitada, así como a las personas herederas del titular registral D. Ricardo López Mallón, D. José López Mallón o sus herederos cuyos domicilios se ignoran, para que dentro de los diez días siguientes a la publicación del presente comparezcan en el mencionado expediente para alegar lo que a su derecho convenga.

Dado en Santander a quince de Febrero de mil novecientos ochenta y nueve.

El Magistrado-Juez.

El Secretario.

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO
DE SANTANDER**

Cédula de requerimiento

Expediente número 149/86

En virtud de lo acordado en providencia dictada con esta fecha por el ilustrísimo señor magistrado-juez de primera instancia número cuatro de Santander, en el juicio ejecutivo número 149/86, promovido por el procurador señor Mantilla Rodríguez, en representación de «Banco Santander, S. A.», contra otros y la entidad «Hermanos García, S. L.», con domicilio en Santa Cruz de Bezana, actualmente en ignorado paradero, en reclamación de 3.677.302 pesetas de principal, intereses, gastos y costas, por medio de la presente se requiere a dicha demandada para que en el término de seis días presente en Secretaría los títulos de propiedad de dicho inmueble embargado en estos autos, que es el siguiente: local situado en la planta primera de un edificio radicante en Azoños, término de Santa Cruz de Bezana, de 1.774 metros cuadrados de superficie. Inscrito en el Registro de la Propiedad Número Dos, al libro 92, folio 59, finca 9.616.

Dado en Santander a 19 de abril de 1989.—El secretario (ilegible).

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO
DE SANTANDER**

Cédula de emplazamiento

Expediente número 629/88

En virtud de lo acordado en providencia dictada con esta fecha por el ilustrísimo señor magistrado-juez de primera instancia número cuatro de Santander, en el juicio de divorcio número 629/88, promovido por la procuradora señora Mier Lisaso, en representación de doña María del Carmen Rentería-Cecilio Contreras, mayor de edad, de profesión sus labores y vecina de Santander, contra don José Alegría Arroyo, mayor de edad, sin profesión especial, actualmente en ignorado paradero, por medio del presente se emplaza a dicho demandado para que en el término de veinte días, comparezca en autos y la conteste en forma, bajo apercibimiento de que, de no verificarlo, será declarado en rebeldía y le parará el perjuicio a que hubiera lugar en derecho. La demandante tiene solicitado el beneficio de justicia gratuita.

Dado en Santander a 13 de abril de 1989.—El secretario (ilegible).

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO
DE SANTANDER**

Expediente número 159/89

Doña Matilde de Pedro Ballesteros, secretaria del Juzgado de lo Social Número Dos de los de

Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en autos número 159/89, seguidos a instancias de doña María José Landeras Rodríguez, contra «García Riestra, S. A.», en reclamación de despido, se ha dictado sentencia cuya parte dispositiva literalmente dice:

Fallo: Que estimando la demanda formulada por la demandante doña María José Landeras Rodríguez, en reclamación sobre despido, contra la empresa demandada «García Riestra, S. A.», debo declarar y declaro nulo el despido que es objeto de este procedimiento y en consecuencia, debo condenar y condeno a la entidad demandada a estar y pasar por esta declaración y a que readmita inmediatamente a la trabajadora demandante en las mismas condiciones existentes en el momento de ser despedida con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir a partir del día 15 de febrero de 1989, fecha de los efectos del despido.

Notifíquese esta sentencia a las partes, previniéndolas que contra la misma podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Central de Trabajo en plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente al de su notificación, previa consignación, si recurriere la demandada del importe total de la condena en la cuenta abierta al efecto en el Banco de España denominada Fondo de Anticipos Reintegrables sobre Sentencias Recurridas, más 2.500 pesetas en la cuenta 426.2 de la Caja de Ahorros de Santander, Agencia número 5.

Y para que sirva de notificación a la empresa demandada «García Riestra, S. A.», actualmente en paradero desconocido, expido el presente, en Santander, mayo de 1989.—La secretaria, Matilde de Pedro Ballesteros.

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO
DE SANTANDER**

Expediente número 50/88

Doña María Jesús Argaña Ruiz, oficial en funciones de secretaria del Juzgado de Primera Instancia Número Cinco de Santander,

Certifico: Que en los autos que se hará mención se ha dictado lo siguiente:

En la ciudad de Santander a 22 de febrero de 1989. El ilustrísimo señor don Rómulo Martí Gutiérrez, magistrado juez de primera instancia número cinco de esta ciudad y su partido, pronuncia la siguiente:

Sentencia.—En los autos de divorcio registrados con el número 50/88, seguidos a instancia de don Francisco León García, mayor de edad, casado, metalúrgico y vecino de esta ciudad, representado por el procurador señor Aguilera San Miguel y asistido del letrado don Eloy J. González, contra doña Valentina de la Fuente y Gallardo, mayor de edad, sin profesión especial y en paradero desconocido.

Parte dispositiva. Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por el procurador señor Aguilera San Miguel, en representación de don Francisco León García, contra doña Valentina de la Fuente y Gallardo, en situación de rebeldía procesal, debo declarar y declaro disuelto el matrimonio canónico contraído

tre las partes, por causa de divorcio vincular, estableciéndose como medidas subsiguientes las enumeradas a continuación:

A) Se disuelve el régimen legal de gananciales, debiendo practicarse la oportuna liquidación.

B) Se atribuye la vivienda familiar al padre denunciante que la utilizará en unión de sus cuatro hijos menores, Silvia, Francisco Borja, Vanesa y Carolina León de la Fuente, los cuales quedarán bajo su guardia y custodia, sin perjuicio del derecho de visitas periódicas que en su día se puedan acordar a instancia de la madre.

C) Se establece, con cargo a ésta y en concepto de alimentos, la pensión económica mensual de 50.000 pesetas pagadera por períodos anticipados dentro de los primeros cinco días y pudiendo revisarse anualmente a tenor de los índices de precios al consumo que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que en cada momento asuma esta competencia.

Tómese nota marginal de esta resolución en el acta de inscripción de matrimonio de los cónyuges, a cuyo efecto se librará despacho al Registro Civil de esta ciudad.

Se imponen a la parte demandada las costas procesales causadas.

Intégrese esta sentencia en el libro correspondiente, dejando testimonio de la misma para constancia en autos.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.—Rómulo Martí Gutiérrez (rubricado).

Y para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de notificación a la demandada rebelde doña Valentina de la Fuente y Gallardo, expido la presente, que firmo en Santander a 5 de abril de 1989.—La secretaria en funciones, María Jesús Argaña Ruiz.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO DE SANTANDER

Expediente número 129/89

El ilustrísimo señor don Rómulo Martí Gutiérrez, Magistrado Juez de Primera Instancia número Cinco de esta ciudad de Santander y su partido,

Por la presente hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría de la que refrenda, se tramitan autos de divorcio, registrados bajo el número 129/89 y seguidos a instancia de doña Dolores Gómez Llana, representada por la procuradora señora Bajo Fuente y asistida del letrado señor Méndez Gautier, contra don Anselmo Iglesias Sánchez, mayor de edad, pintor, casado y cuyo último domicilio conocido lo tuvo en el grupo La Albericia, número 10, 1.º derecha, de Santander; en los cuales se ha acordado por propuesta de providencia de fecha 21 de abril de 1989, emplazar al demandado don Anselmo Iglesias Sánchez, por término de veinte días, para que se persone en legal forma en estos autos, asistido de letrado y representado por procurador, y conteste a la demanda, advirtiéndole que de no hacerlo así se le declarará en rebeldía procesal, siguiendo los autos su curso, sin hacerle otras notifica-

ciones ni citaciones que las que la Ley fija expresamente.

Y para que sirva de cédula de emplazamiento del demandado don Anselmo Iglesias Sánchez y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», libro el presente, en Santander a 21 de abril de 1989.—El Magistrado Juez, Rómulo Martí Gutiérrez.—La Secretaria (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO DE SANTANDER

Expediente número 154/88

Doña María Jesús Argaña Ruiz, secretaria en funciones del Juzgado de Primera Instancia Número Cinco de Santander,

Doy fe y certifico: Que en los autos de juicio ejecutivo seguidos en este Juzgado bajo el número 154/88, se dictó la sentencia cuyos encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente: En la ciudad de Santander a 23 de marzo de 1989. El señor don Rómulo Martí Gutiérrez, magistrado juez de primera instancia del Juzgado Número Cinco de esta capital, ha visto los presentes autos de juicio ejecutivo promovidos por el procurador don Dionisio Mantilla Rodríguez, en representación de «GMAC España, S. A.» contra Miral Puerto S.A. y don Ángel Seoane Calvo.

Fallo: Que debo mandar y mando seguir la ejecución adelante, hasta hacer traba y remate de los bienes embargados y de los que en lo sucesivo puedan embargarse a la deudora «Miral Puerto, S. A.» y don Ángel Seoane Calvo y con su producto hacer cumplido pago a la acreedora GMAC, S. A. de Financiación» de las responsabilidades por las que se despachó, o sea, por la cantidad de 510.000 pesetas, importe del principal, más los gastos de protestos, intereses y costas desde la fecha de estos últimos, y las costas que se imponen a dicha parte demandada. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Rómulo Martí Gutiérrez (rubricado).

Y para que sirva de notificación a la demandada rebelde «Miral Puerto, S. A.», quien al no ser firme la sentencia podrá interponer contra ella recurso de apelación, en forma legal y término de cinco días ante este Juzgado, expido el presente, en Santander a 7 de abril de 1989.—La secretaria, María Jesús Argaña Ruiz.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO DE SANTANDER

Expediente número 71/89

Por así haberlo acordado en los autos de juicio de menor cuantía número 71/89, seguidos en este Juzgado a instancia de «Hercos Parayas, S. A.», representado por la procuradora señora Mora Gandarillas, contra don José Ramón Gómez Cabezas y doña María Luisa Iglesias García, sobre reclamación de cantidad, a medio de la presente se emplaza a los demandados para

que en el término de diez días comparezcan en autos, personándose en forma, con el apercibimiento de que, si así no lo hicieren, serán declarados en rebeldía procesal y les pararán los demás perjuicios a que hubiere lugar en derecho.

Y para que conste y sirva de emplazamiento a don José Ramón Gómez Cabezas y doña María Luisa Iglesias García, cuyo último domicilio lo tuvieron en Mies del Corro, Solares, hoy en ignorado paradero, y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en Santander a 27 de marzo de 1989.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO DE SANTANDER

Expediente número 39/89

Por así haberlo acordado en los autos de juicio de menor cuantía número 39/89, seguidos en este Juzgado a instancia de don Amalio Sánchez Gutiérrez, representado por el procurador señor Llanos García, contra «Discotecas del Cantábrico, S. A.», y otros, sobre reclamación de cantidad, por medio del presente se emplaza al representante legal de «Discotecas del Cantábrico, S. A.», cuyo último domicilio lo tuvo en Oviedo, calle Comandante Vallespín, número 66, para que, en el término de diez días, comparezca en autos personándose en forma, con el apercibimiento de que, si no lo hiciere, será declarado en rebeldía y le parará los demás perjuicios a que hubiere lugar en derecho.

Y para que conste y sirva de emplazamiento al representante legal de «Discotecas del Cantábrico, S. A.», y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en Santander a 3 de abril de 1989.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO UNO DE TORRELAVEGA

Expediente número 53/89

Doña María José Arroyo García, jueza de primera instancia número uno de Torrelavega y su partido,

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue expediente 53/89 sobre declaración de herederos abintestato por fallecimiento de don José Gómez Gutiérrez, que falleció en estado de soltero, sin descendencia alguna, en Ávila, el día 10 de agosto de 1982, hijo de don José Gómez Vierna y de doña Victorina Fernández de los Ríos Vega, fallecidos con anterioridad al causante, reclamando la herencia las hermanas del causante: Doña María Antonia, doña Victorina Carmen y doña Julia Victorina Gómez Fernández y los sobrinos: Don Juan José y don Jesús Gómez Cayoso, en representación de su padre, don Jesús Hilario Gómez Fernández, y por virtud de resolución de hoy, se llama, por medio de este edicto a cuantos crean con igual o mejor derecho a la herencia que los promoventes del expediente, para que en el término de treinta días siguientes a la

publicación de este edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria» o a su fijación en el tablón de anuncios de Juzgado de Distrito de Ávila y de Paz de Cóbrecos comparezcan ante este Juzgado a reclamar sus derechos.

Para su fijación en el tablón de anuncios de este Juzgado se expide este edicto, en Torrelavega a 15 de febrero de 1989.—La jueza, María José Arroyo García.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO UNO DE TORRELAVEGA

EDICTO

Expediente número 5/87

Doña María José Arroyo García, jueza de primera instancia número uno de Torrelavega y partido,

Hago saber: Que en juicio que se dirá, se dictó sentencia cuyo enbezamiento y fallo dicen así:

Sentencia.—En la ciudad de Torrelavega a 9 de abril de 1988. Vistos por doña María José Arroyo García, jueza de primera instancia número uno de la misma y partido, los autos de juicio declarativo 5/87 de tercera de dominio, tramitado por las normas del juicio declarativo de menor cuantía, sobre declaración de propiedad de inmueble rústico y otros extremos, promovido por don José González Álvarez, mayor de edad, casado, empleado y vecino de Santander, representado por el procurador don Francisco Javier Calvo Gómez, defendido por el letrado don José Fernández Casadevante, contra ejecutante y ejecutado en juicio declarativo de menor cuantía 351/81, de este Juzgado, don Félix Rincón Crehuet, mayor de edad, casado, industrial, vecino de Torrelavega, representado por el procurador don Ciríaco Martínez Merino y defendido por el letrado don José Churiaque Ubierna y «Minas de Mercadal, S. A.», con domicilio social en Santander, respectivamente, esta última declarada en rebeldía en el juicio principal y en dicha situación permaneció en el presente de tercera.

Fallo: Que desestimando como desestimo la demanda interpuesta por el procurador don Francisco Javier Calvo Gómez, en nombre y representación de don Jesús González Álvarez, contra don Félix Rincón Crehuet y «Minas de Mercadal, S. A.», debo declarar y declaro no haber lugar a la misma y no haber lugar a alzar el embargo que sobre la finca descrita en el hecho primero de la demanda, pesa en el juicio declarativo de menor cuantía número 368/81, del Juzgado de Primera Instancia Número Uno de esta ciudad. Con expresa imposición de las costas procesales a la parte actora. Notifíquese esta sentencia a la demandada «Minas de Mercadal, S. A.» A medio de edicto a publicar en el «Boletín Oficial de Cantabria» fijándose otro en tablón de anuncios de este Juzgado, salvo que se solicitara su notificación personal, dentro de tercero día. Así por esta mi sentencia, que se unirá al legajo de las de su clase y por certificación a los autos de su razón, juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.—María José Arroyo García (rubricado). Se publicó en mismo día.

Para su publicación en el «Boletín Oficial de Can-

tabria», para que sirva de notificación a la demandada «Minas de Mercadal, S. A.», haciéndolo saber que puede recurrirla en apelación en cinco días siguientes a su publicación en dicho periódico, en este Juzgado, para ante la Audiencia Provincial de Santander, se expide este edicto, en Torrelavega, 4 de marzo de 1989.—La jueza, María José Arroyo García.—La secretaria, Ana María Vega González.

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO DE TORRELAVEGA

EDICTO

Expediente número 98/89

Doña María José Arroyo García, jueza de primera instancia número uno de Torrelavega y su partido,

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue juicio declarativo incidental sobre divorcio matrimonial, 98/89, promovido por doña Balbina García Gironti, mayor de edad, separada, enfermera y vecina de Móstoles (Madrid), calle Ginebra, 4, bajo B, representada en turno de oficio por el procurador don Javier Antón Alonso, contra su esposo don Diego González Valdés, mayor de edad, separado y de profesión y actual domicilio ignorados, y en virtud de resolución de hoy, por medio de este edicto se emplaza a dicho demandado don Jesús Velarde Dorado, para que, en el término de veinte días siguientes a su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» o a su fijación en el tablón de anuncios de este Juzgado se persone en dicho juicio por medio de procurador y con poder bastantado por abogado, bajo percibimiento que, de no comparecer, se le tendrá por desistido en el incidente.

Para su remisión al «Boletín Oficial de Cantabria».

Dado en Torrelavega a 16 de marzo de 1989.—La jueza, María José Arroyo García.—Ante mí (ilegible).

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE TORRELAVEGA

Cédula de notificación

Expediente número 62/87

El señor Juez de Instrucción número Dos de Torrelavega y su partido, en resolución de esta fecha dictada en ejecutoria 128/87, dimanante de procedimiento de la Ley Orgánica 10/80, número 62/87, por apropiación indebida, ha acordado notificar por medio de la presente a don Luis Espigares Ontañón, actualmente en ignorado paradero, que por auto de 21 de febrero del actual le han sido concedidos los beneficios de condena condicional por dos años por la condena de un mes y un día de arresto mayor impuesta en sentencia firme de 30 de noviembre de 1987, dictada en expresada causa.

Para que conste y sirva de notificación en forma a don Julio García Tielve, actualmente en ignorado paradero, expido la presente, en Torrelavega a 19 de abril de 1989.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE TORRELAVEGA

Expediente número 24/88

Doña María Trinidad Relea García, secretaria del Juzgado de Primera Instancia Número Dos de Torrelavega (Cantabria),

Doy fe y testimonio: Que en los autos de separación conyugal seguidos en este Juzgado al número 24/88, a instancia de don Fermín García Rodríguez, representado por la procuradora señora Teira Cobo y asistida de doña Carmen Saiz, contra doña Soledad San José Calderón, declarado en rebeldía procesal, se ha dictado sentencia cuyos encabezamientos y parte dispositiva son como siguen:

Sentencia: En Torrelavega a veintiuno de noviembre de mil novecientos ochenta y ocho. Vistos por el señor don Miguel Carlos Fernández Díez Juez del Juzgado de Primera Instancia número Dos de Torrelavega y su Partido los autos de separación conyugal número 24/88 seguidos a instancias de don Fermín García Rodríguez representado por la procuradora señora Teira Cobo y asistida de doña Carmen Saiz contra Soledad San José Calderón con intervención del Ministerio Fiscal y declarada en rebeldía la demandada.

Fallo: Que estimando como estimo la demanda interpuesta por la procuradora señora Teira Cobo, en nombre y representación de don Fermín García Rodríguez, contra doña Soledad San José Calderón, debo decretar y decreto la separación por tiempo indefinido del matrimonio formado por los referidos don Fermín García Rodríguez y doña Soledad San José Calderón, contraído en Las Caldas de Besaya, el 31 de agosto de 1980, se atribuye al esposo don Fermín García el domicilio conyugal, así como la guarda y custodia del hijo menor, Borja García San José, con patria potestad compartida y en régimen de visitas en favor de la madre, de fines de semana alternos, desde las doce horas del sábado hasta las veinte del domingo, así como la mitad de vacaciones de Semana Santa, Navidad y verano; firme que sea esta resolución quedará disuelto el régimen económico matrimonial, el cual habrá de liquidarse con arreglo a derecho, todo ello sin especial pronunciamiento en cuanto a las costas causadas.

Lo inserto concuerda bien y fielmente con su original a que me remito, y para que conste y sirva de notificación en legal forma a doña Soledad San José Calderón, en ignorado paradero, expido el presente, en Torrelavega a 31 de marzo de 1989.—La Secretaria, María Trinidad Relea García.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE REINOSA

EDICTO

Expediente número 39/88

Doña María Concepción García Vicario, jueza de prórroga de jurisdicción del Juzgado de Primera Instancia de Reinosa,

Hace saber: Que en este Juzgado a mi cargo y secretaría del que refrenda se siguen autos civiles núme-

ro 39/88, sobre demanda de divorcio, instados por doña Celsa López Mata, mayor de edad, casada y vecina de Reinosa, calle eras, número 10, representada por el procuradore señor González Castrillo, contra don José Luis Arozamena Rodríguez, cuyo domicilio actual y paradero se desconoce, así como contra el Ministerio Fiscal.

Por el presente se emplaza a don José Luis Arozamena Rodríguez, cuyo paradero y dirección se desconocen, a fin de que en el término de veinte días comparezca en autos y conteste a la demana en legal forma.

Y con el fin de que sirva de emplazamiento en forma, y a los efectos de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en Reinosa a 23 de febrero de 1989.—La jueza en prórroga de jurisdicción, María Concepción García Vicario.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE REINOSA

EDICTO

Expediente número 111/88

Don Ignacio Pando Echevarría, juez de primera instancia de Reinosa y su partido,

Hace saber: Que en este Juzgado y Secretaría del que refrenda se siguen autos civiles número 111/88, sobre expediente de declaración de herederos abintestato de don Ricardo Díez López, natural y vecino que fue de La Hoz, Ayuntamiento de Campoo de Suso, de cincuenta y ocho años de edad, de estado civil soltero, habiendo fallecido el día 31 de marzo de 1956, en La Hoz, hijo de don Eufrasio Díez Gutiérrez y doña María López García, y el cual falleció sin haber otorgado testamento; expediente instado por su sobrino don Amado Díez Díez, quien manifiesta que los herederos más próximos lo son sus hermanos doña Victoria y don Antoino Díez López.

Y por el presente edicto se convoca a todos aquellos que se crean con derecho a la herencia para que comparezcan en este Juzgado a reclamarlo, acreditando en forma su grado de parentesco, haciéndolo dentro del término de treinta días a contar desde el siguiente al de la publicación del presente edicto.

Y con el fin de que tenga lugar lo acordado y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en Reinosa a 12 de enero de 1989.—El juez, Ignacio Pando Echevarría.—El secretario (ilegible).

354

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE REINOSA

EDICTO

Expediente número 142/88

Doña Concepción García Vicario, jueza en prórroga de jurisdicción, del Juzgado de Primera Instancia de Reinosa y su partido,

Hace saber: Que en este Juzgado a mi cargo y Se-

M.E.C.D. 2016

cretaría del que refrenda se siguen autos civiles número 142/88, sobre expediente de declaración de herederos abintestato de doña Ángela Gutiérrez González, natural y vecina que fue de Matamorosa, Ayuntamiento de Enmedio, de esta civil viuda, habiendo fallecido el día 9 de diciembre de 1987, en Matamorosa, hija de don Apolonio Gutiérrez y doña Manuela González y la cual falleció sin haber otorgado testamento; expediente instado por el procurador señor Obeso y Guerra, quien manifiesta que los herederos más próximos lo son sus sobrinos don Miguel Gutiérrez Marín y doña María del Carmen Gutiérrez Ruiz.

Y por el presente edicto, se convoca a todos aquellos que se crean con derecho a la herencia, para que comparezcan en este Juzgado a reclamarlo, acreditando en forma su grado de parentesco, haciéndolo dentro del término de treinta días a contar desde el siguiente a la de la publicación del presente edicto.

Y con el fin de que tenga lugar lo acordado y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en Reinosa a 24 de febrero de 1989.—La jueza, Concepción García Vicario.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE LAREDO

EDICTO

Expediente número 65/89

En virtud de lo dispuesto por el señor juez de primera instancia de Laredo, en providencia dictada con esta fecha en los autos sobre juicio declaración de herederos abintestato, seguidos en este Juzgado bajo el número 65/89 seguidos a instancia de don Francisco González Trueba, representado por el letrado señor Gómez Sierra, se cita a doña Gloria, doña Felisa, doña Dionisia, don Manuel, don Francisco, don Ramón, don Emilio y don Joaquín González Trueba, de los cuales se ignora su residencia, para que, como herederos de don Alejandro González Trueba, que falleció el día 30 de diciembre de 1988, comparezcan por sí o por medio de procurador con poder declarado bastante ante este Juzgado de Primera Instancia, a usar de su derecho en el referido juicio y caso de haber fallecido, podrán personarse sus herederos, con la prevención de que si no comparecen se continuará el juicio sin volverlos a citar.

En Laredo a 18 de abril de 1989.—El juez (ilegible).—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE LAREDO

EDICTO

En virtud de lo dispuesto por el señor juez de primera instancia de Laredo, en providencia dictada con esta fecha en los autos sobre juicio voluntario de testamentaría, seguidos a instancia de don Joaquín Gutié-

rrez Martínez representado por el procurador señor Bolado Gómez, se cita a don Emilio Gutiérrez Gutiérrez y doña Isabel Gutiérrez Gutiérrez, de los cuales se ignoran su residencia, para que, como herederos de don Joaquín Gutiérrez Ortiz y doña Pilar Martínez Muñoz que fallecieron el 6 de septiembre de 1969 y el 15 de enero de 1965, respectivamente, comparezcan en el término de quince días en autos por sí o por medio de procurador con poder declarado bastante ante este Juzgado de Primera Instancia, a usar de su derecho en el referido juicio y caso de haber fallecido, podrán personarse sus herederos, con la prevención de que si no comparecen se continuará el juicio sin volverlos a citar.

Dado en Laredo a 26 de abril de 1989.—El juez (ilegible).—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE LAREDO

EDICTO

Expediente número 105/88

En este Juzgado de mi cargo se siguen autos de juicio de menor cuantía número 105/1988, en los que se dictó sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva dicen así:

«Sentencia.—En Laredo a 2 de enero de 1989. En nombre de Su Majestad el Rey de España, el señor don Fernando Andreu Merelles, juez de primera instancia de la villa de Laredo y su partido, ha visto y examinado los presentes autos de menor cuantía 105/88, sobre privación de la patria potestad, instado por doña Yolanda Dorado Perea, mayor de edad, soltera, empleada y vecina de Laredo, representada por el procurador señor Bolado Gómez y asistida por el letado señor De Diego, contra don Juan José Río González, mayor de edad, con domicilio desconocido en situación procesal de rebeldía.

Fallo: Que estimando la demanda presentada por el procurador don Fermín Bolado Gómez, en nombre y representación de doña María Yolanda Dorado Perea, contra don Juan José del Río González, en situación procesal de rebeldía, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, debo declarar y declaro la privación total de la patria potestad sobre su hija Diana del Río Dorado, sin hacer especial imposición de costas a ninguna de las partes.

Contra esta sentencia podrá interponerse recurso de apelación para ante la ilustrísima Audiencia de Santander, en el término de cinco días a partir de su notificación.

Y para que sirva de notificación en forma a don Juan José del Río González, en la actualidad en paradero desconocido, expido el presente, en Laredo a 1 de marzo de 1989.—El juez (ilegible).—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE LAREDO

EDICTO

En virtud de lo dispuesto por el señor juez de pri-

mera instancia de Laredo, en providencia dictada con esta fecha en los autos sobre juicio voluntario de testamento, seguidos a instancia de doña Ángela Martínez Helguera y doña Ángeles Martínez Fernández, representadas por el procurador señor Cuevas Íñigo, se cita a don Miguel, don Felipe y doña Isabel Antonia Martínez Ateca, de los cuales se ignora su residencia, para que, como herederos de doña María Martínez Helguera, que falleció el día 22 de enero de 1976, comparezcan en el término de quince días en autos por sí o por medio de procurador con poder declarado bastante ante este Juzgado de Primera Instancia a usar de su derecho en el referido juicio, y caso de haber fallecido, podrán personarse sus herederos con la prevención de que, si no comparecen, se continuará el juicio sin volverlos a citar.

Dado en Laredo a 28 de febrero de 1989.—El juez (ilegible).—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE LAREDO

EDICTO

Expediente número 375/88

En virtud de lo acordado por providencia de esta fecha, recaída en los autos de juicio declarativo de mayor cuantía, se notifica al demandado don Juan Francisco Rodríguez Alonso la sentencia dictada en los mismos cuyos encabezamiento y parte dispositiva son como sigue:

En laredo a 18 de enero de 1989. En nombre de Su Majestad el Rey de España, el señor don Fernando Andreu Merelles, juez de primera instancia de la villa de Laredo y su partido, ha visto y examinado los presentes autos de juicio de desahucio bajo el número 375/88, instado por doña Rosinda Díaz Roseñada, mayor de edad, viuda, sin profesión especial y vecina de laredo, representada por el procurador señor Marino Linaje y asistido del letrado don Alejandro Liz, contra don Juan Francisco Rodríguez Alonso, mayor de edad, industrial y vecino de El Astillero.

Fallo: Que estimando la demanda presentada por el procurador don Santos Marino Linaje en nombre y representación de doña Rosinda Díaz Roseñada, contra don Juan Francisco Rodríguez Alonso, declarado en situación procesal de rebeldía, debo declarar y declaro haber lugar al desahucio solicitado, condenando al demandado a estar y pasar por tal declaración y a que desaloje y deje a la libre disposición de la actora el local litigioso en el plazo legal, con los apercibimientos legales caso de no efectuarlo y con imposición de costas a la parte demandada.

Y para que sirva de notificación al demandado don Juan Francisco Rodríguez Alonso, declarado en rebeldía, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria», que firmo, en Laredo a 3 de marzo de 1989.—El juez (ilegible).—El secretario (ilegible).

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN DE LAREDO****EDICTO***Expediente número 88/89*

Don Fernando Andreu Merelles, juez de primera instancia de Laredo y su partido,

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue expediente de dominio a instancia de don René André Ribreau, bajo el número 88/89, representado por el procurador señor Cuevas Íñigo, sobre reanudación de tracto sucesivo interrumpido de la siguiente finca:

«Número 78, apartamento de la derecha-derecha, subiendo del piso sexto, tipo N, portal 5 de la residencia Río Asón, de Laredo (Cantabria), de 81,88 metros cuadrados.»

Por providencia de fecha 13 de marzo de 1989 se ha admitido a trámite el expediente, al haberse cumplido los requisitos legales, habiéndose acordado citar a todas las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada, con el fin de que, dentro de los diez días siguientes, puedan comparecer en este Juzgado para alegar lo que a su derecho convenga.

Dado en laredo a 13 de marzo de 1989.—El juez de primera instancia, Fernando Andreu Merelles.—La secretaria (ilegible).

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN DE LAREDO****EDICTO***Expediente número 92/89*

En virtud de lo acordado por el señor juez de primera instancia de esta ciudad y su partido, en providencia dictada con esta fecha en los autos de juicio de divorcio, seguidos a instancia de doña Bernarda Cabanzo Cabanzo, representado por el procurador señor Bolado Gómez, contra don Benjamín Lucio Lucio, mayor de edad, casado, industrial, de quien se ignora su actual domicilio y paradero y en cuya providencia se ha acordado notificar la sentencia cuya parte dispositiva dice: Que estimando la demanda presentada por el procurador don Fermín Bolado Gómez, en nombre y representación de doña Bernarda Cabanzo Cabanzo, contra su esposo don Benjamín Lucio Lucio, declarado en situación de rebeldía procesal, debo declarar y declaro disuelto, por causa de divorcio, el matrimonio habido entre ambos, acordada la disolución de la sociedad legal de gananciales y otorgando la guardia y custodia de la hija común, Beatriz Lucio Cabanzo, a favor de la demandante, sin hacer especial imposición de las costas habidas en este procedimiento. Firme esta resolución, envíense los correspondientes despachos en los Registros Civiles donde aparezcan inscritos el matrimonio y nacimiento de la hija.

Y para su inserción en los periódicos oficiales y colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido la presente, en Laredo a 27 de marzo de 1989.—El juez (ilegible).—La secretaria (ilegible).

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN DE LAREDO****EDICTO**

Don Fernando Andreu Merelles, juez de primera instancia de Laredo y su partido,

Por el presente, hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y a instancia de don Francisco Hernando Corraleche, se tramita expediente sobre declaración de herederos abintestato de su hermana de doble vínculo doña Irene Hernando Corraleche, viuda y vecina de Madrid, hija legítima de don Francisco y doña Irene, habiendo comparecido don Francisco Fernando Corraleche, hermano de la difunta, llamándose por medio del presente a cuantas personas se crean con igual o mejor derecho a la herencia, para que dentro del término del presente edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria» comparezca ante este Juzgado reclamándolo.

Dado en Laredo a 10 de mayo de 1989.—El juez de primera instancia, don Fernando Andreu Merelles.—El secretario (ilegible).

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN DE LAREDO****EDICTO***Expediente número 103/89*

Doña Adela Bardón Martínez, juez de primera instancia de Laredo y su partido,

Por el presente hago saber: Que en este Juzgado a mi cargo y a instancia de don Francisco Avendaño Paisán se tramita expediente sobre declaración de herederos abintestato número 103/89 de su hermano de doble vínculo, don Luis Avendaño Paisán, de estado soltero, hijo legítimo de Francisco Avendaño Castillo y de doña Rogelia Paisán Gómez, y habiendo comparecido don Francisco Tomás, don Ramiro Santiago, don Juan José y doña Rogelia Avendaño Paisán, hermanos del causante, llamándose por medio del presente a cuantas personas se crean con igual o mejor derecho a la herencia, para que dentro del término de treinta días contados desde el siguiente al de la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria», comparezcan ante este Juzgado reclamándolo.

Dado en Laredo a 24 de abril de 1989.—La jueza, Adela Bardón Martínez.—La secretaria (ilegible):

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN DE SANTOÑA****EDICTO***Expediente número 72/89*

Don Fernando Grande Marlaska, juez de primera instancia de Santoña y su partido,

Por el presente hace saber: Que en este Juzgado se tramita juicio declarativo de menor cuantía número 72/89, promovido por la procuradora señora Fuente

López, en nombre y representación de don Juan Luis Arnaiz Ruiz, vecino de Beranga, contra doña Faustina Natividad Arnaiz Zorrilla, mayor de edad, viuda, sin profesión especial y vecina de México, y contra nueve más, en cuyos autos por resolución de esta fecha, se ha acordado emplazar a la expresada demanda de para que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 683 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en el plazo de diez días comparezca en los autos de que dimana y referencia hace el presente edicto, significándole que las copias de instrucción se encuentra en la Secretaría del Juzgado, apercibiéndole que de no verificarlo, será declarado en rebeldía parándole el perjuicio que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de emplazamiento a la demandada expresada doña Faustina Natividad Arnaiz Zorrilla, expido el presente que se publicará en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Santoña a 28 de marzo de 1989.—El juez de primera instancia, Fernando Grande Marlaska.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE SANTOÑA

EDICTO

Expediente número 78/89

Don Fernando Grande Marlaska, juez de primera instancia de Santoña y su partido,

Por el presente hace saber: Que en este Juzgado bajo el número 78/89 se tramita expediente de dominio promovido por el procurador señor Mateo Merino en nombre y representación de la entidad «El Cincho, Sociedad Anónima», domiciliada en Bilbao, para la inmatriculación de las siguientes fincas:

A) Finca en Isla, Ayuntamiento de Arnúero, terreno urbano al sitio del Corriño, de cabida 4 áreas 27 centiáreas que linda por todos los vientos con más terreno de la sociedad «El Cincho, S. A.».

B) Solar, antes prado radicante en el pueblo de Isla, término municipal de Arnúero, mies de Quejo y sitio del Corriño, con una superficie de 695 metros cuadrados. Linda: Norte, carretera; Sur, finca registral número 4040 N y más de «El Cincho, S. A.»; Este, «El Cincho, S. A.», y Oeste, finca 4040-N, hoy «El Cincho, Sociedad Anónima».

Por resolución de esta fecha se ha admitido a trámite el expediente, en lo referente a dichas dos fincas, al haberse cumplido los requisitos legales habiéndose acordado citar a las personas de quienes proceden los bienes y personas desconocidas e inciertas a quienes pueda perjudicar la inscripción solicitada, a fin de que en el término de diez días siguientes a la publicación de este edicto, puedan comparecer en el expediente, para alegar lo que a su derecho convenga.

Y para que tenga lugar lo acordado y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Santoña a 12 de abril de 1989.—El juez de primera instancia, Fernando Grande Marlaska.—El secretario, Isidro Ruiz Huidobro.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

Cédula de emplazamiento

Por tenerlo así acordado su señoría en juicio de divorcio número 64/89, seguido en este Juzgado a instancia de don José Antonio Fernández Fernández, mayor de edad y vecino de Comillas, contra doña Josefa Cimavilla Vázquez, mayor de edad y residente en Pamplona, desconociéndose su domicilio, por la presente se emplaza a doña Josefa Cimavilla Vázquez, a fin de que, en el término de veinte días hábiles, comparezca ante este Juzgado por medio de abogado y procurador y con el apercibimiento de que, caso de no hacerlo así, será declarada en rebeldía y le pararán los demás perjuicios a que hubiere lugar en derecho.

San Vicente de la Barquera a 17 de marzo de 1989.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

Expediente número 28/87

Doña Natividad Díaz Arroyo, secretaria accidental del Juzgado de Primera Instancia de San Vicente de la Barquera y su partido (Cantabria),

Certifico: Que en el juicio declarativo de menor cuantía número 28/1987, de este Juzgado, con fecha 23 de febrero de 1989, se dictó sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva copiados literalmente dicen:

«Sentencia.—En San Vicente de la Barquera a 23 de febrero de 1989. La señora doña María de las Maravillas Barrales León, jueza de primera instancia de esta villa y su partido, ha visto los autos de juicio declarativo de menor cuantía número 28/1987, seguidos en este Juzgado a instancia de don Alfonso, doña Julia, doña Teresa Arguelles Gómez y don Cesáreo Torres Crespo, representados por la procuradora doña María Teresa Abascal Portilla y dirigidos por el letrado don Benito Huerta Argenta, contra don Manuel, don Ramón y doña Rosa María Canal Cordero y don Manuel Fernández Soberón, representados por el procurador don José María de la Lama Gutiérrez y dirigidos por el letrado don Ramón Luis Díaz Miyar, y contra cualquier persona desconocida e incierta que pudiera tener algún derecho a la herencia de los finados don Ramón Canal Bueno y doña Amparo Cordero Fernández, declarados en rebeldía por su incomparecencia en autos, versando la acción sobre negatoria de servidumbre de luces y vistas, y

Fallo: Que estimando como estimo la demanda interpuesta por la procuradora doña María Teresa Abascal Portilla, en nombre y representación de don Alfonso, doña Julia, doña Teresa Arguelles Gómez y don Cesáreo Torres Crespo, y contra don Manuel, don Ramón, doña Rosa María Canal Cordero y don Manuel Fernández Soberón, representados por el procurador don José María de la Lama Gutiérrez y contra las personas desconocidas e inciertas que pudieran tener interés o derecho en la herencia de don Ramón Canal Bueno y

doña Amparo Cordero, declarados en rebeldía, declaro que sobre la finca de 420 metros cuadrados de Vega de Bárcena, inscrita en el Registro de la Propiedad de esta villa con el número 11.016 y sobre la que se construyó un edificio, no pesa servidumbre alguna de luces y vistas en favor de la finca y casa de los demandados, condenado a éstos a estar y pasar por esta declaración y a que procedan al cierre de las tres ventanas abiertas en la fachada Este de la casa, con apercibimiento de que si no lo hacen se efectuará tal cierre y las obras precisas para ello a su costa y estimando parcialmente la demanda reconventional interpuesta por el procurador don José María de la Lama Gutiérrez, en nombre y representación de don Manuel, don Ramón y doña Rosa María Canal Cordero, y don Manuel Fernández Sobrón, contra don Alfonso, doña Julia y doña Teresa Arguelles Gómez y don Cesáreo Torres Crespo, representados por la procuradora doña María Teresa Abascal Portilla, declaro que sobre la finca de los señores Canal no pesa servidumbre alguna de luces y vistas a favor de la finca de los señores Arguelles, absolviendo a éstos del resto de los pedimentos reconventionales, todo ello sin expresa condena en costas. Contra la presente resolución cabe recurso de apelación en el término de cinco días ante este Juzgado.

Y para que conste y sirva de notificación en forma legal a los demandados en rebeldía, personas desconocidas e inciertas que pudieran tener interés en la herencia de los finados don Ramón Canal Bueno y doña Amparo Cordero Fernández, expido y firmo el presente, en San Vicente de la Barquera a 4 de marzo de 1989.—La secretaria accidental, Natividad Díaz Arroyo.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE TORO

EDICTO

Expediente número 191/88

Doña María Esther González González, jueza de instrucción de esta ciudad de Toro y su partido, por el presente y teniendo acordado en diligencias previas número 191/88, instruidas en virtud de atestado de la Guardia Civil por lesiones en un festejo taurino ocurrido el día 21 de agosto de 1988, en Toro, que resultó lesionado don Jesús Vela Fernández, nacido el 28 de marzo de 1969, hijo de don Jesús y de doña Pilar y vecino de Santander, hoy en ignorado domicilio. Se cita de comparecencia ante este Juzgado de Instrucción al objeto de recibirle declaración y hacerle el ofrecimiento de las acciones, debiendo comparecer en el plazo de diez días, bajo apercibimiento de que, de no comparecer en el plazo señalado, se entiende queda hecho en forma el ofrecimiento de acciones.

Dado en Toro a 3 de abril de 1989.—La jueza de instrucción, María Esther González.—La secretaria J., María Isabel Santos.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE VIGO

EDICTO

Expediente número 35/84

El magistrado juez del Juzgado de Primera Instancia Número Seis de Vigo,

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo 35/84, instado por «Iberoacero Ibérica del Metal y Acero, Sociedad Limitada», contra «Talleres Raúl Mateo Sota, Sociedad Anónima», se ha dictado la siguiente resolución, con el tenor literal siguiente:

El secretario señor García Carrasco, formula la siguiente propuesta de providencia: Por recibido el precedente escrito de la parte actora, se procede a su unión a los autos. Del estado de los autos, del ignorado paradero de la empresa demandada, procede expedir el correspondiente edicto de la oferta hecha en subasta, para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria». En Vigo a 13 de marzo de 1989.

Y para que así conste y sirva de notificación a la demandada «Talleres Raúl Mateo Sota, S. A.», en ignorado paradero, haciéndole saber que la oferta hecha por el licitador es de 200.832 pesetas, por el siguiente bien: Una máquina curvadora de perfiles con sus accesorios marca «Elcoro CTE-130», valorada en 1.558.645 pesetas, para que en el plazo de nueve días pueda hacer usos de los derechos que le concede el artículo 1.506 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Dado en Vigo a 5 de abril de 1989.—El magistrado juez (ilegible).—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO DOS DE BARCELONA

EDICTO

Expediente número 0137/89-1.^a

Por el presente, hago saber que en este Juzgado de mi cargo y a instancia de doña Concepción García Álvarez se tramita expediente sobre declaración de herederos abintestato de su esposo, don Manuel Celis Poo, natural de Ridilla (Santander), hijo de don Clemente y doña Clotilde; llamándose por medio del presente a cuantas personas se crean con igual o mejor derecho a la herencia, para que dentro del término de treinta días, contados desde el siguiente al de la publicación del presente edicto, comparezca ante este Juzgado reclamándolo.

Barcelona a 11 de abril de 1989.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO DOS DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 38/89

Don Carlos Huidobro y Blanc, Magistrado Juez de Distrito número Dos de los de esta ciudad de Santander,

Por el presente, hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría de la que refrenda, se siguen autos de juicio de cognición con el número 38/89, a instancia de don Miguel Campo Bolado, representado por el procurador don Luis López Rodríguez, contra los demandados, señor representante legal de la comunidad de propietarios de la calle Cisneros, número 80-B, don Daniel Pérez García, doña Margarita Rasines González, herederos de don Miguel Pérez Tajada, doña Rosario Música Martínez, don Pedro Lastra Achurra, don Domingo Venero Vasares, doña María Palacios del Río y herederos de don Faustino del Corte Fariñas, así como contra todas aquellas personas desconocidas que en su calidad de propietarios del referido inmueble tengan interés en el presente pleito sobre responsabilidad de daños, en cuyos autos y por resolución de esta fecha se ha acordado emplazar por el presente edicto a todas aquellas personas desconocidas que en su calidad de propietarios del inmueble referido tengan interés en el presente procedimiento, para que en el plazo de seis días improrrogables comparezcan en autos, personándose en forma en este Juzgado, sito en la calle Santa María Egipcíaca, número 3-2.º, de esta ciudad de Santander, previniéndoles que de no verificarlo serán declarados en rebeldía y dándose por contestada la demanda siguiendo el juicio su curso.

Y para que sirva de emplazamiento a todas aquellas personas desconocidas que en su calidad de propietarios del referido inmueble tengan interés en el presente procedimiento y para su colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado e inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Santander a 20 de febrero de 1989.—El Juez de Distrito número Dos, Carlos Huidobro y Blanc.—La Secretaria (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO TRES DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 38/89

Don José Luis López del Moral Echeverría, juez de distrito número tres de los de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y bajo el número 38 de 1989 se siguen autos de proceso civil de cognición instados por con Alfonso Rubio Arce y otros, representados por el procurador don Fernando García Viñuela, dirigidos por el letrado don Luis Revenga Sánchez, contra la comunidad de propietarios de la casa número 30 de la prolongación de Floranes, de esta ciudad y otros, sobre reclamación de derechos.

Por el presente, se emplaza a los herederos de los fallecidos demandados don Enrique Cabezón y doña Victoria López Macho, desconocidos e inciertos, a fin de que, en el plazo de seis días comparezcan en autos y conteste a la demanda por escrito y demás formalidades de ley, bajo apercibimiento de que, de no verificarlo, serán declarados rebeldes, dándose por contestada la demanda, siguiendo el juicio su curso, y parándoles los demás perjuicios a que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de emplazamiento a los referidos herederos y su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria», firmo el presente, en Santander a 21 de marzo de 1989.—El juez de distrito, José Luis López del Moral Echeverría.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE SANTOÑA

EDICTO

Expediente número 15/89

Doña Mercedes Sancha Saiz, jueza de distrito de Santoña (Cantabria),

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo se tramitan autos de proceso de cognición, señalado con el número 15/89, instados por don Santiago González López y esposa, doña María Paz Fomperosa Cuetos, representados por la señora Fuente López, y defendidos por el letrado don Ángel Fuente López, siendo demandados la herencia yacente y los herederos ignorados e inciertos de don Manuel Argos y doña Juliana Gómez Argos, sobre acción confesoria de servidumbre de paso permanente.

En cuyos autos, por providencia del día de hoy, he mandado emplazar a las partes, haciéndose por medio del presente a los demandados, a fin de que, dentro del improrrogable plazo de seis días comparezcan en los autos, personándose en forma y contesten a la demanda, por escrito y asistidos de letrado, si les conviniera, bajo apercibimiento de que, de así no hacerlo, seguirá el juicio en su rebeldía, parándoles el perjuicio a que en derecho hubiere lugar.

Y para que así conste y sirva de notificación y emplazamiento a los demandados, a los que se hace saber quedan en la Secretaría de este Juzgado, a su disposición, las copias de instrucción y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Santoña a 3 de abril de 1989.—La jueza de distrito, Mercedes Sancha Saiz.

JUZGADO DE DISTRITO DE SANTOÑA

Expediente número 19/89

Hago saber: Que ante este Juzgado de mi cargo se tramitan autos de proceso de cognición número 19/89, instados por doña Constantina Alonso López, mayor de edad, viuda, vecina de Santoña, contra la herencia yacente de doña María Luisa Ibáñez Betozola y Arritola, o contra quienes resulten ser sus herederos, que tuvo su domicilio en Bilbao; Campo Volantín, nú-

mero 22, chalet, sobre reclamación de cantidad.

En cuyos autos, por providencia de fecha de hoy, he mandado emplazar a las partes haciéndolo librando despacho al Juzgado Decano de Distrito de Bilbao a los demandados, así como por medio del presente, a fin de que en el improrrogable plazo de once días comparezcan en los autos personándose en forma y contestando a la demanda por escrito y con firma de letrado, si les conviniera, bajo apercibimiento de que, de así no hacerlo, se seguirá el juicio en su rebeldía, parándose el perjuicio a que en dercho 'hubiere lugar.

Y para que así conste y sirva de notificación y emplazamiento a los demandados, a los que se hace saber que quedan en Secretaría de este Juzgado, a su disposición, las copias de instrucción y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Santoña a 10 de abril de 1989.—La juez de distrito (ilegible). 356

JUZGADO DE DISTRITO DE REINOSA

Expediente número 22/86

Doña María Concepción García Vicario, jueza de distrito de Reinosa (Cantabria),

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue juicio de cognición seguido con el número 22 de 1986, en el que se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

Los presentes autos de juicio civil de cognición, seguidos con el número 22 de 1986, sobre reclamación de cantidad, a instancia de don Jesús Hoyos González, representado por el procurador don José María de Obeso y Guerra y defendido por el letrado don Fernando Gutiérrez-Cortines, contra la compañía de seguros «Dapa», representado por el procurador don José Domingo González Castrillo y defendido por el letrado don Juan Asenjo, don Alfredo Justal y don José Luis Bollada Echevarría, declarados en rebeldía, y en base a los siguientes hechos.

Fallo: Que estimando la demanda formulada por el procurador de los tribunales, don José María de Obeso y Guerra, en nombre y representación de don Jesús Hoyos González, contra la compañía de seguros «Dapa», don José Luis Bollada Echevarría y don Alfredo Justal, sobre reclamación de 150.000 pesetas, por los daños y perjuicios ocasionados por la muerte de una vaca, debo declarar y declaro haber lugar a ella, condenando a don Alfredo Justal, declarado en rebeldía, a que abone a la parte actora la suma reclamada, más los intereses legales establecidos en el artículo 921 de la Ley de Enjuiciamiento Civil e imposición de las costas causadas en este procedimiento con responsabilidad civil directa de la compañía de seguros «Dapa», siendo responsable civil subsidiario don José Luis Bollada Echevarría, también declarado en rebeldía.

Y para que sirva de notificación a los demandados referenciados, don José Luis Bollada Echevarría y don Alfredo Justal y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y «Boletín Oficial de Vizcaya», así como en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido y firmo el presente, en Reinosa a 1 de marzo de 1989.—La jueza, María Concepción García Vicario.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE REINOSA

Expediente número 30/86

Doña María Concepción García Vicario, jueza de distrito de Reinosa (Cantabria),

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue juicio de cognición 30 de 1986, en el que se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

En la ciudad de Reinosa a 20 de octubre de 1988.

La señora jueza de distrito de esta ciudad, ha visto las precedentes actuaciones de juicio de cognición 30 de 1986, seguidas entre partes, de la una y como demandante, «Electra de Viesgo, S. A.», representada por el procurador señor José María de Obeso y Guerra y asistida del letrado don Armando Junco Fernández, y de la otra y como demandada, «Ondar, S. A.» y don José Ruesga Cerezo, sobre reclamación de cantidad.

Fallo: Que estimando la demanda inicial de estas actuaciones, debo condenar y condeno a la demandada «Ondar, S. A.» a que tan pronto sea firme esta resolución abone a la actora «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima» la suma de 104.995 pesetas, con expresa imposición de costas de este juicio.

Y para que sirva de notificación a los demandados referidos, representante legal de «Ondar, S. A.» y don José Ruesga Cerezo, ambos vecinos de Vitoria, y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y «Boletín Oficial de Vitoria», así como en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido y firmo el presente, en Reinosa a 1 de marzo de 1989.—La jueza, María Concepción García Vicario.—El secretario (ilegible). 186

JUZGADO DE DISTRITO DE REINOSA

Expediente número 69/88

Doña María Concepción García Vicario, jueza de distrito de Reinosa (Cantabria),

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue juicio de desahucio número 69/88, en el que se ha dictado sentencia, cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

En la ciudad de Reinosa a 9 de febrero de 1989.

Examinadas las precedentes actuaciones de juicio verbal de desahucio por falta de pago de las rentas estipuladas, seguidas en este Juzgado al número 69/88, a instancia de doña Esther González Martínez, quien actúa en propio nombre y en beneficio de la comunidad de propietarios que forma con los herederos de don Manuel Franco López, representada por el procurador señor don José María de Obeso y Guerra, contra la entidad mercantil «Chacan, S. A.», sobre desahucio de un local destinado a hotel sito en Nestares, y

Fallo: Que estimando íntegramente el suplico de la demanda inicial de estas actuaciones formulada por el procurador don José María de Obeso y Guerra en nombre y representación de doña Esther González Martínez, quien a su vez actúa en su propio nombre y en beneficio de la comunidad de propietarios que forma con los herederos de don Manuel Franco López, con-

tra la entidad mercantil «Chacan, S. A.» y en su nombre contra quien legalmente la represente, debo declarar y declaro resuelto el contrato que sobre el edificio destinado a industria o explotación del hotel denominado «Hotel Residencia Fontibre», existía entre el actor y la parte demandada, por falta de pago de las rentas pactadas, y en consecuencia que debo declarar y declaro el desahucio solicitado, apercibiendo al demandado de que si no lo desaloja dentro del término legal, será lanzado de él y a su costa, todo ello con expresa condena de costas al demandado.

Y para que sirva de notificación al demandado referido representante legal de «Chacan, S. A.» y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido el presente que expido, en Reinosa a 1 de marzo de 1989.—La jueza, María Concepción García Vicario.—El secretario (ilegible). 190

JUZGADO DE DISTRITO DE REINOSA

Expediente número 597/85

Doña María Concepción García Vicario, jueza de distrito de Reinosa y de su partido,

Por el presente, hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo obran autos de juicio de faltas número 597/85, sobre daños a la propiedad, contra don Francisco Gabriel Alonso, con esta fecha se ha acordado por el señor secretario se practique la tasación de costas de los referidos autos, que se desglosa de la siguiente manera:

Derechos de registro: 70 pesetas.

Diligencias previas, 50 pesetas.

Devengos por tramitación: 330 pesetas.

Exhortos: 495 pesetas.

Multa impuesta a don Francisco G. Alonso: 10.000 pesetas.

Indemnizaciones al excelentísimo Ayuntamiento de Reinosa: 6.800 pesetas.

Reintegro de papel de oficio invertido: 525 pesetas.

Intereses desde sentencia dictada el 29 de marzo de 1986 hasta su pago, al 12,5 % para 1986, 11,5 % para 1987 y 11 % para 1988 y 1989.

Total: Int. + 18.270 pesetas.

Reinosa a 9 de marzo de 1989.

Corresponde satisfacer a don Francisco Gabriel Alonso Sánchez.

Y para que sirva de notificación al condenado, que se encuentra en paradero desconocido, y darle vista para que se haga efectivo su importe, haciéndole saber que si pasados tres días no lo impugnare deberá abonar la cantidad que se indica, y de no hacerlo, se procederá a su cobro por la vía de apremio, en Reinosa a 9 de marzo de 1989.—La jueza de distrito, María Concepción García Vicario.—El secretario (ilegible). 208

JUZGADO DE DISTRITO DE REINOSA

Expediente número 10/86

Doña María Concepción García Vicario, jueza del

Juzgado de Distrito de Reinosa (Cantabria),
Hago saber: Que en este Juzgado se sigue juicio verbal civil número 10 de 1986, en el que se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

Visto por la señora María Concepción García Vicario, jueza de distrito de Reinosa y su partido los presentes autos de juicio civil, seguido con el número 10 de 1986, sobre reclamación de cantidad, entre las partes, de la una como demandante, don Nicolás Díez San Emeterio, representado por el procurador señor De la Peña Gómez y defendido por el letrado don Nilo Merino Campos, y de la otra, como demandado, don Víctor Manuel Gómez Ibarguen, declarado en rebeldía y la compañía de seguros «La Unión y el Fénix Español», representada por el procurador don José Domingo González Castrillo, y

Fallo: Que sin entrar en el fondo del asunto, debo estimar y estimo la excepción de prescripción de la acción alegada por la parte demandada en los autos que se siguen en este Juzgado a instancia de don Nicolás Díez San Emeterio, representado por el procurador don José Domingo de la Peña Gómez, contra don Víctor Manuel Gómez Ibarguen, declarado en rebeldía y «La Unión y el Fénix Español», representada por el procurador don José Domingo González Castrillo, sobre reclamación de cantidad de 33.889 pesetas, imponiéndole las costas de este procedimiento a la parte actora.

Y para que sirva de notificación al demandado referido don Víctor Manuel Gómez Ibarguen, y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido y firmo el presente, en Reinosa a 1 de marzo de 1989.—La jueza, María Concepción García Vicario.—El secretario (ilegible). 189

JUZGADO DE DISTRITO DE LAREDO

EDICTO

Expediente número 43/89

Doña Adela Bardón Martínez, jueza de distrito de Laredo (Cantabria),

Por el presente se hace saber: Que en este Juzgado de Distrito a mi cargo, se tramita proceso civil de cognición, sobre reclamación de cantidad, bajo el número 43/89, promovido a instancia de la comunidad de propietarios de la residencia «Ever», de Laredo, representada por el procurador de los tribunales don José Luis Rodríguez Muñoz, contra la parte demandada, doña Carmen Fernández Martínez y don Miguel Arandía Ayesta, mayores de edad, con domicilio a efectos de notificación en residencia «Ever», apartamento 109, bloque III, en cuyo procedimiento y en resolución de esta fecha, se ha acordado emplazar a doña Carmen Fernández Martínez y don Miguel Arandía Ayesta, para que dentro del término de seis días, comparezcan ante este Juzgado, contestando en forma a la demanda, bajo apercibimiento de seguirse el juicio en su rebeldía.

Y para que conste y surta los efectos legales procedentes en el emplazamiento de la parte demandada, libro el presente para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», en Laredo a 19 de abril de 1989.—

La jueza, Adela Bardón Martínez.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE LAREDO

EDICTO

Expediente número 42/89

Doña Adela Bardón Martínez, jueza de distrito de Laredo (Cantabria),

Por el presente se hace saber: Que en este Juzgado de Distrito a mi cargo, se tramita proceso civil de cognición, sobre reclamación de cantidad, bajo el número 42/89, promovido a instancia de la comunidad de propietarios de la residencia «Ever», de Laredo, representada por el procurador de los tribunales don José Luis Rodríguez Muñoz, contra la parte demandada, don José Luis Castro Medrano, con domicilio a efectos de notificaciones en residencia «Ever», apartamento 110, bloque III, en la actualidad en ignorado paradero, en cuyo procedimiento y en resolución de esta fecha, se ha acordado emplazar a don José Luis Castro Medrano, para que dentro del término de seis días comparezcan ante este Juzgado, contestando en forma a la demanda, bajo apercibimiento de seguirse el juicio en su rebeldía.

Y para que conste y surta los efectos legales procedentes en el emplazamiento de la parte demandada, libro el presente para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», en Laredo a 19 de abril de 1989.—La jueza, Adela Bardón Martínez.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE LAREDO

EDICTO

Expediente número 64/88

Doña Adela Bardón Martínez, jueza de distrito de Laredo,

Por el presente se hace saber: Que en este Juzgado de Distrito a mi cargo se tramita proceso civil de cognición número 64/1988, sobre reclamación de cantidad, promovido a instancia de la comunidad de propietarios de la residencia Torre Atlántica, de Laredo, representada por el procurador de los tribunales don Fernando Cuevas Íñigo, contra los demandados don Mariano González Aguilar, don Juan José, don Luis Alfonso y don Mariano González Guerrero, mayores de edad, en la actualidad en ignorado paradero y en cuyo procedimiento se ha acordado emplazar a referidos demandados para que, dentro del término improrrogable de quince días comparezcan ante este Juzgado, contestando en forma a la demanda, bajo apercibimiento de seguirse el juicio en su rebeldía.

Y para que conste y surta los efectos legales en el emplazamiento de todos los demandados, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», en Laredo a 6 de abril de 1989.—La jueza, Adela Bardón Martínez.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE LAREDO

EDICTO

Expediente número 41/89

Doña Adela Bardón Martínez, jueza de distrito de Laredo (Cantabria),

Por el presente se hace saber: Que en este Juzgado de Distrito a mi cargo, se tramita proceso civil de cognición, sobre reclamación de cantidad, bajo el número 41/89, promovido a instancia de la comunidad de propietarios de la residencia «Ever», de Laredo, representada por el procurador de los tribunales don José Luis Rodríguez Muñoz, contra la parte demandada, don Maximino Velasco González, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en residencia «Ever», apartamento 10, 6.º, bloque VI, de Laredo, en cuyo procedimiento y en resolución de esta fecha, se ha acordado emplazar a don Maximino Velasco González, para que dentro del término de seis días comparezcan ante este Juzgado, contestando en forma a la demanda, bajo apercibimiento de seguirse el juicio en su rebeldía.

Y para que conste y surta los efectos legales procedentes en el emplazamiento de la parte demandada, libro el presente para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», en Laredo a 19 de abril de 1989.—La jueza, Adela Bardón Martínez.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE LAREDO

EDICTO

Expediente número 17/89

Doña Adela Bardón Martínez, jueza de distrito de Laredo (Cantabria),

Por el presente, se hace saber: Que en este Juzgado de Distrito a mi cargo se tramita proceso civil de cognición bajo el número 17/89, sobre reclamación de cantidad, promovido a instancia de la comunidad de propietarios de la residencia «Jamaubiñe», de Laredo, representada por el procurador de los Tribunales don Fernando Cuevas Íñigo, contra la demandada Henriette Rolande Havard, mayor de edad, enfermera, divorciada y con domicilio a efectos de notificación en la calle Garelli de la Cámara, 6-7.º A, en la actualidad en ignorado paradero, y en cuyo procedimiento se ha acordado emplazar a referida demandada para que dentro del término de seis días comparezca ante este Juzgado contestado en forma a la demanda, bajo apercibimiento de seguirse el juicio en su rebeldía.

Y para que conste y surta los efectos legales en el emplazamiento de la demandada doña Henriette Roland Havard, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», en Laredo a 27 de febrero de 1989.—La jueza, Adela Bardón Martínez.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE LAREDO**EDICTO***Expediente número 18/89*

Doña Adela Bardón Martínez, jueza de distrito de Laredo (Cantabria),

Por el presente, se hace saber: Que en este Juzgado de Distrito a mi cargo se tramita proceso civil de cognición bajo el número 18/89, sobre reclamación de cantidad, promovido a instancia de la comunidad de propietarios de la residencia «Jamaubiñe», de Laredo, representada por el procurador de los Tribunales don Fernando Cuevas Íñigo, contra la entidad Caja de Ahorros de Santander y Cantabria, y don Jesús María Bezanilla Temiño, mayor de edad, casado, industrial y con domicilio a efectos de notificaciones en Laredo, calle Garelli de la Cámara, 2-4.º D, en la actualidad en ignorado paradero, y en cuyo procedimiento se ha acordado emplazar a referidos demandados para que dentro del término de seis días comparezca ante este Juzgado contestando en forma a la demanda, bajo apercibimiento de seguirse el juicio en su rebeldía.

Y para que conste y surta los efectos legales en el emplazamiento del demandado don Jesús María Bezanilla Temiño, libro el presente para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», en Laredo a 8 de marzo de 1989.—La jueza, Adela Bardón Martínez.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA*Expediente número 237/88*

Doña María Jesús González González, secretaria del Juzgado de Distrito de San Vicente de la Barquera (Cantabria),

Doy fe: Que en los autos de juicio de faltas número 237/88 se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la villa de San Vicente de la Barquera a 21 de abril de 1989.

Vistos por la señora jueza de distrito, doña María Luisa Portilla Manzano los presentes autos de juicio verbal de faltas número 237 de 1988, seguidos a instancia del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, contra la denunciada, doña María Isabel Zubiaurre Gómez, siendo denunciante y perjudicado don Rolf Dorr, ambos debidamente circunstanciados en autos, sobre daños en tráfico.

Fallo: Que debo condenar y condeno a doña María Isabel Zubiaurre Gómez como responsable en concepto de autora, de una falta de imprudencia simple prevista y penada en el artículo 600 del Código Penal, sin concurrir en el supuesto concreto circunstancia alguna modificativa de la responsabilidad criminal, y a la pena de 5.000 pesetas de multa e indemnización a don Rolf Dorr en la cantidad que en concepto de daños causados a vehículo de su propiedad pudiera acreditar en período de ejecución de sentencia; siendo responsable civil directa del pago de la que así resultare la entidad aseguradora «La Estrella».

Lo anteriormente inserto concuerda bien y fielmente con su original al que me remito y en cumplimiento

de lo ordenado y con el fin de que sirva de notificación en forma a don Rolf Dorr, con domicilio en Damlerstr, 40, Wiesbaden (Alemania) y a los efectos de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en San Vicente de la Barquera a 24 de abril de 1989.—La secretaria, María Jesús González González.

JUZGADO DE DISTRITO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA**EDICTO***Expediente número 286/88*

Doña María Jesús González González, secretaria del Juzgado de Distrito de San Vicente de la Barquera (Cantabria),

Doy fe: Que en los autos de juicio de faltas número 286/88 se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la villa de San Vicente de la Barquera a 21 de abril de 1989. Doña María Luisa Portilla Manzano, jueza de distrito de la misma, ha visto los presentes autos de juicio verbal de faltas número 286 de 1988, seguido a instancia del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, contra los denunciados don Adolf Absil y don Álvaro Marcial Álvarez Fidalgo, siendo denunciante y perjudicados los anteriormente citados, todos ellos debidamente circunstanciados en los presentes autos, sobre daños en tráfico.

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente del hecho que dio origen al presente procedimiento a don Adolf Absil y don Álvaro Marcial Álvarez Fidalgo, con declaración de las costas procesales de oficio.

Lo anteriormente inserto concuerda bien y fielmente con su original al que me remito y en cumplimiento de lo ordenado y con el fin de que sirva de notificación de lo ordenado y con el fin de que sirva de notificación en forma a don Adolf Absil, vecino de 9200 Wetteren (Bruselas), y a los efectos de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en San Vicente de la Barquera a 24 de abril de 1989.—La secretaria, María Jesús González González. 391

JUZGADO DE DISTRITO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA**EDICTO***Expediente número 223/88*

Doña María Jesús González González, secretaria del Juzgado de Distrito de San Vicente de la Barquera (Cantabria),

Doy fe: Que en los autos de juicio de faltas número 223/88 por lesiones en accidente de circulación, se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la villa de San Vicente de la Barquera a 4 de marzo de 1989. Doña María Luisa Portilla Manzano, jueza de distrito de la misma, ha visto los presentes autos de juicio verbal de faltas número 223/88, seguidos a instancia del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, contra los denun-

ciados doña María Teresa Gómez Antoranz, siendo denunciados y perjudicados Eliseo Alonso Gutiérrez, todos ellos debidamente circunstanciados en los presentes autos, sobre lesiones en tráfico.

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente del hecho que dio origen al presente procedimiento a doña María Teresa Gómez Antoranz, con declaración de las costas procesales de oficio. Así por esta mi sentencia dictada en primera instancia lo pronuncio, mando y firmo.

Lo anteriormente inserto concuerda bien y fielmente con su original al que me remito y en cumplimiento de lo ordenado y con el fin de que sirva de notificación en forma a doña María Teresa Gómez Antoranz, en ignorado paradero y a los efectos de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en San Vicente de la Barquera a 26 de abril de 1989.—La secretaria, María Jesús González González.

392

JUZGADO DE DISTRITO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

EDICTO

Expediente número 174/87

Doña María Jesús González González, secretaria del Juzgado de Distrito de San Vicente de la Barquera (Cantabria),

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 174/87 se ha dictado auto cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Parte dispositiva: Se señala como cuantía de daños sufridos por el vehículo «Renault 18 Turbo», matrícula 4471-WJ-38, propiedad y conducido por don José Rodríguez y como consecuencia de accidente de circulación ocurrido el día 6 de agosto de 1987, la cantidad de 406.293 pesetas, correspondientes a 19.994,73 francos según cotización de los mismos (20,320) en fecha 6 de agosto de 1987, las cuales deberán ser satisfechas por el condenado como así se acordaba en sentencia, y siendo responsable civil directa de su pago la entidad aseguradora «Layetanæ». Dedúzcase testimonio de la presente resolución para su constancia en autos y notificación a las partes interesadas.

Así lo manda y firma doña María Luisa Portilla Manzano, juez de distrito de esta villa.

Lo anteriormente inserto concuerda bien y fielmente con su original al que me remito y en cumplimiento de lo ordenado y con el fin de que sirva de notificación en forma a don José Rodríguez, con domicilio en 21 Bel de Los Alpes, Carlemagne, Vienne-Francia, y a los efectos de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en San Vicente de la Barquera a 24 de abril de 1989.—La secretaria, María Jesús González González.

393

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

EDICTO

Expediente número 19/86

Por estar así acordado en ejecutoria dimanante de

procedimiento de la Ley Orgánica 10/80, número 19/1986, seguido en este Juzgado por delito de cheque en descubierto, contra don Fernando Monje Simón, hijo de don Fernando y de doña Pilar, nacido en Bilbao, el día 1 de noviembre de 1958, soltero, carpintero y quien tuvo su último domicilio conocido en Erandio, calle Trabudu, número 2, 2.º, en la actualidad en paradero desconocido, por la presente se llama a dicho don Fernando Monje Simón, a fin de que en el término de ocho días comparezca ante este Juzgado de Instrucción al objeto de notificarle el auto de concesión de los beneficios de la condena condicional y con apercibimiento de que si no comparece ni alegare justa causa le serán revocados dichos beneficios, por ser ésta la segunda citación.

San Vicente de la Barquera a 12 de abril de 1989.—
El secretario (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

EDICTO

Expediente número 22/89

Doña María Jesús González González, secretaria del Juzgado de Distrito de San Vicente de la Barquera (Cantabria),

Doy fe y certifico: Que en autos de juicio de cognición número 22/89, seguidos en este Juzgado a instancia de doña Margarita González González, representada por la procuradora doña María Teresa Abascal Portilla, contra don Camilo Vega Ruiz, con Salvador Álvarez González y cuantas personas desconocidas e inciertas puedan tener relación con el presente litigio, sobre reclamación de indemnización de daños y perjuicios, ha recaído proveído del tenor literal siguiente:

Providencia jueza señora Portilla Manzano.—San Vicente de la Barquera a 4 de abril de 1989. Dada cuenta: Por presentada la anterior demanda, documentos que la acompañan y copias simples de todo ello, se admite. Regístrese. Examinada de oficio la competencia de este Juzgado para su conocimiento así como la capacidad procesal de las partes, se tiene por interpuesta la demanda y por parte en la misma al actor y en su nombre y representación a la procuradora de los tribunales, señora Abascal Portilla, en virtud de la copia de escritura de poder que aporta, la cual, previo testimonio en autos le será devuelta, entendiéndose con ella las sucesivas actuaciones. Dése curso a la demanda por los trámites establecidos en el Decreto de 21 de noviembre de 1952, para lo cual y con relación a los demandados don Camilo Vega Ruiz y don Salvador Álvarez González, confíraseles traslado de la demanda y documentos con ella presentados, emplazándoles en forma a fin de que en el improrrogable plazo de seis días hábiles, contados a partir del siguiente al en que tenga lugar el emplazamiento, comparezcan en autos y contesten por escrito la demanda, con firma de letrado, bajo apercibimiento de que de no verificarlo se les declarará en rebeldía, se tendrá la demanda por contestada y continuará el procedimiento su curso sin volverles a citar ni oír, librándose exhorto a Val de San Vicente y con rela-

ción a cuantas personas desconocidas e inciertas que pudieran tener relación con el presente litigio, empláceseles por edictos a fijar en el tablón de anuncios de este Juzgado y a publicar en el «Boletín Oficial de Cantabria», para que en el improrrogable término de seis días hábiles, contados a partir del siguiente en el que se publique, y si a sus respectivos derechos conviniere, puedan comparecer en autos por sí o legalmente representados, apercibiéndoles de que si así no lo verifican serán declarados en rebeldía y se tendrá la demanda por contestada, siguiendo el curso de los autos sin volverles a citar ni oír.

Lo manda y firma su señoría, doy fe.—María Luisa Portilla.—María Jesús González (rubricado).

Concuera bien y fielmente con el original relacionado, y para que conste y sirva de notificación y emplazamiento a las personas desconocidas e inciertas que pudieran tener relación con el presente litigio, expido el presente, en San Vicente de la Barquera a 4 de abril de 1989.—La secretaria, María Jesús González González.

JUZGADO DE DISTRITO DE POTES

Cédula de emplazamiento

Expediente número 20/88

En virtud de lo acordado en providencia del día de la fecha en autos de juicio de faltas número 20/88, seguidos en este Juzgado por daños, por medio del presente edicto se emplaza a don Daniel Echezarreta, a fin de que, en el plazo de cinco días, comparezca ante el Juzgado de Instrucción de San Vicente de la Barquera, a usar de sus derechos si le conviniere, bajo los apercibimientos legales correspondientes, por haberse interpuesto recurso de apelación contra la sentencia dictada por este Juzgado en el juicio de referencia por don Manuel Jaime Moreno del Campo y don Ángel Cordero Rodríguez.

Y para que conste y sirva de emplazamiento en forma al expresado don Daniel Echezarreta, en ignorado paradero, por medio de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Potes a 7 de abril de 1989.—El secretario (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE POTES

Expediente número 116/88

Doña María Jesús Fuente Rojo, secretaria en funciones del Juzgado de Distrito de Potes (Cantabria),

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 116/88, se ha dictado sentencia cuyos encabezamientos y fallo dicen así:

En la villa de Potes a 15 de marzo de 1989. En nombre de Su Majestad el Rey, don Juan Carlos I, el señor don Marcelino Tejada Tejada, juez de distrito de esta villa y su comarca, ha visto y oído los presentes autos de juicio verbal de faltas número 116/88, sobre presuntos daños en la propiedad, con intervención del Ministerio Fiscal en representación de la acción públi-

ca, apareciendo como denunciante don Paulino Gómez Velarde y denunciados don Celso Serrano Blanco, doña Ángeles Pelea Gómez y don Antonio Serrano Pelea.

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente del hecho que ha dado origen al presente procedimiento a don Celso Serrano Blanco, doña Ángeles Pelea Gómez y don José Antonio Serrano Pelea, con reserva de acciones civiles para la parte que se considere perjudicada. Esta resolución no es firme, siendo susceptible de recurso de apelación en término de veinticuatro horas a partir de su última notificación para ante el Juzgado de Instrucción del partido de San Vicente de la Barquera.

Lo inserto con acuerdo con su original al que me remito.

Y para que conste y sirva de notificación al denunciante perjudicado don Paulino Gómez Velarde, del que se desconoce su actual domicilio, expido el presente en la villa de Potes a 5 de abril de 1989.—La secretaria en funciones, María Jesús Fuente Rojo.

JUZGADO DE DISTRITO DE POTES

Expediente número 44/86

Don Marcelino Tejada Tejada, juez del Juzgado de Distrito

Potes (Cantabria),

Por el presente, hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo obran autos de juicio de flatas número 44/86, sobre daños, contra don José Berrio Rubio, se ha acordado por el secretario se practique la tasación de costas de los referidos autos, que se desglosa de la siguiente manera:

Disposición común 11. Registro: 50 pesetas.

Artículo 28, tarifa 1.^a y previas: 470 pesetas.

Artículo 29, tarifa 1.^a y ejecución: 70 pesetas.

Artículo 31, tarifa 1.^a y cumplimiento de cinco despachos: 300 pesetas.

Multa impuesta a don José Berrio Rubio: 2.000 pesetas.

Indemnización a don Sixto Melero Puga: 15.245 pesetas.

Calculado para reintegro: 1.875 pesetas.

Tasación de costas: (artículo 10-6.º, tarifa 1.^a): 220 pesetas.

Total: 20.230 pesetas.

Potes a 29 de marzo de 1989.

Corresponde satisfacer a don José Berrio Rubio. Y para que sirva de notificación a don José Berrio Rubio, que se encuentra en paradero desconocido, y darle vista para que haga efectivo su importe, haciéndole saber que si, pasados tres días no lo impugnare, deberá abonar la cantidad que se indica, y de no hacerlo se procederá a su cobro por la vía de apremio.

En Potes a 29 de marzo de 1989.—La secretaria del Juzgado de Distrito de Potes, María Jesús Fuente Rojo.

JUZGADO DE DISTRITO DE POTES

Cédula de requerimiento

En virtud de lo acordado por el señor juez de distrito de esta villa, en providencia de esta fecha dictada

en juicio de faltas número 122/87, sobre daños y lesiones por imprudencia, contra don Frannck Dalluege, por medio de la presente se requiere en forma a dicho penado a fin de que, en el plazo de cinco días, haga efectivo el importe de la multa de 5.000 pesetas, que le ha sido impuesta en la sentencia recaída en dicho juicio, bajo apercibimiento de arresto sustitutorio.

Y para que sirva de requerimiento en forma al interesado, cumpliendo lo mandado, firmo la presente, en Potes a 4 de abril de 1989.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE POTES

Expediente número 89/88

Doña María Jesús Fuente Rojo, secretaria, en funciones, del Juzgado de Distrito de Potes (Cantabria),

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 89/88, se ha dictado sentencia, cuyos encabezamiento y fallo, dicen así: En la villa de Potes a 13 de marzo de 1989. En nombre de Su Majestad el Rey don Juan Carlos I, el señor don Marcelino Tejada Tejada, juez de distrito de esta villa y su comarca, habiendo visto y oído los presentes autos de juicio verbal de faltas número 89/88, sobre daños en accidente, con intervención del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, apareciendo como denunciante don Juan Francisco Benítez Ruiz y como denunciado don Smit Hendrihug Franciscus, resultando perjudicado el primero y parte la entidad aseguradora «Adriática, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente de los hechos que han dado origen al presente procedimiento a don Smit Hendrihug Franciscus, con reserva de acciones civiles para la parte que se considere perjudicada.

Lo inserto concuerda con su original, al que me remito.

Y para que conste y sirva de notificación a don Smit Hendrihug Franciscus, expido el presente, en la villa de Potes a 16 de marzo de 1989.—La secretaria, en funciones, María Jesús Fuente Rojo.

JUZGADO DE DISTRITO DE POTES

Expediente número 50/88

Doña María Jesús Fuente Rojo, secretaria, en funciones, del Juzgado de Distrito de Potes (Cantabria),

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 50/88 se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo dicen así: En la villa de Potes a 14 de marzo de 1989. En nombre de Su Majestad el Rey don Juan Carlos I, el señor don Marcelino Tejada Tejada, juez de distrito de esta villa y su comarca, habiendo visto y oído los presentes autos de juicio verbal de faltas número 50/88, sobre daños en la circulación, con intervención del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, siendo denunciante la Guardia Civil y denunciados implicados doña Lydia Felicidad González de la Torre y don Ernesto González Llorente, resultando perjudicados las primera y don Juan José González Llorente, siendo parte la «Mutua Madrileña Automovilista».

Fallo: Que debo de condenar y condeno a don Ernesto González Llorente, como autor responsable de una falta de daños a la pena de multa de 5.000 pesetas y a que indemnice a doña Lydia Felicidad González de

la Torre en la cantidad que se acredite en período de ejecución de sentencia.

Lo inserto concuerda con su original, al que me remito.

Y para que conste y sirva de notificación a doña Lydia Felicidad González de la Torre, que se encuentra residiendo en Bélgica, expido el presente, en la villa de Potes a 17 de marzo de 1989.—La secretaria, en funciones, María Jesús Fuente Rojo.

JUZGADO DE DISTRITO DE CASTRO URDIALES

Expediente número 646/84

Doña María Victoria Ortiz de Salazar Ruiz, secretaria del Juzgado de Distrito de Castro Urdiales (Cantabria),

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 646 del año 1984, seguido ante este Juzgado por accidente de tráfico, con resultado de lesiones y daños, se ha dictado resolución del tenor literal siguiente:

Providencia de la jueza señora Ferrer Cristóbal. En Castro Urdiales a 3 de mayo de 1989. Dada cuenta, por interpuesto recurso de apelación contra la sentencia dictada en el presente procedimiento en tiempo y forma, se admite libremente y en ambos efectos. En consecuencia, emplácese en legal forma a las partes por término de cinco días para ante el Juzgado de Instrucción de Laredo, para que, ante el mismo, puedan usar de sus derechos si les conviniere, verificado previa nota en el libro correspondiente, remítase lo actuado al referido órgano judicial con atento oficio. Lo acordó y firma su señoría, doy fe.

Y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de emplazamiento en legal forma a Héctor Delfín González Pallasa, cuyo domicilio se desconoce, expido la presente, en Castro Urdiales a 3 de mayo de 1989.—La secretaria judicial, María Victoria Ortiz de Salazar Ruiz.

404

JUZGADO DE DISTRITO DE CASTRO URDIALES

Expediente número 456/87

Doña María Victoria Ortiz de Salazar Ruiz, secretaria del Juzgado de Distrito de Castro Urdiales,

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 456 del año 1987, seguidos ante este Juzgado por presunta falta de imprudencia con resultado de daños, ha recaído sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la ciudad de Castro Urdiales a 25 de abril de 1989. Vistos por doña Ana Inmaculada Ferrer Cristóbal, jueza titular del Juzgado de Distrito de esta ciudad y su partido los presentes autos de juicio de faltas número 456/87 de los seguidos en este Juzgado por presunta falta de imprudencia y en el que han sido parte, además del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, doña Teodora Alonso Legido, don Francisco José Rojo Alonso, don Emerito Astuy Argos, don Felipe Santillana y don Alan Roy Doughty.

Fallo: Que debo condenar y condeno a don Alan Roy Doughty como autor civil y penalmente responsable de una falta de imprudencia a la pena de 5.000 pesetas de multa y que indemnice a doña Teodora Alonso Legido en 181.479 pesetas, y a don Emerito Astuy en 41.885 pesetas, reservando acciones civiles a don Robert Mazet y costas, siendo responsable civil directa «Minstre Insurance, Co. Ltd.», representada en España por F. A. Calzado.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Ana Inmaculada Ferrer Cristóbal (rubricado).

Y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de notificación en legal forma a don Alan Roy Doughty y don Robert Mazet, cuyos domicilios se desconocen, expido la presente visada por el señor juez, en Castro Urdiales a 25 de abril de 1989.—La secretaria, María Victoria Ortiz de Salazar. 396

JUZGADO DE DISTRITO DE CASTRO URDIALES

Expediente número 207/88

Doña María Victoria Ortiz de Salazar Ruiz, secretaria del Juzgado de Distrito de Castro Urdiales,

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 207 del año 1988, seguido ante este Juzgado por imprudencia con resultado de lesiones y daños, ha recaído sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la ciudad de Castro Urdiales a 25 de abril de 1989. Vistos por doña Ana Inmaculada Ferrer Cristóbal, jueza titular del Juzgado de Distrito de esta ciudad y su partido los presentes autos de juicio de faltas número 207/88 de los seguidos en este Juzgado por presunta falta de imprudencia y en el que han sido parte, además del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, don Gerardo Emaldia Landa, don Juan Emaldia Iturbe y Roy Hendricks.

Fallo.—Que debo condenar y condeno a don Roy Hendricks como autor civil y penalmente responsable de una falta del artículo 586.3 del Código Penal a una multa de 15.000 pesetas, represión privada, privación del permiso de conducir por un mes y que indemnice a don Gerardo Emaldia Landa en 280.000 pesetas, valor venal del vehículo, 2.000 pesetas por gastos de grúa y 120.000 pesetas por las lesiones y a don Juan Emaldia Iturbe en 12.000 pesetas por lesiones y costas, siendo responsable civil directa la compañía «Assueurazion General».

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Ana Inmaculada Ferrer Cristóbal (rubricado).

Y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de notificación en legal forma a don Roy Hendricks, cuyo domicilio se desconoce, expido la presente visada por el señor juez, en Castro Urdiales a 25 de abril de 1989.—La secretaria, María Victoria Ortiz de Salazar. 397

JUZGADO DE DISTRITO DE CASTRO URDIALES

Expediente número 36/88

M.E. Doña María Victoria Ortiz de Salazar Ruiz, secretaria

del Juzgado de Distrito de Castro Urdiales,
Doy fe: Que en el juicio de faltas número 36 del año 1988, seguido ante este Juzgado por imprudencia con resultado de lesiones y daños, ha recaído sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En la ciudad de Castro Urdiales a 25 de abril de 1989. Vistos por doña Ana Inmaculada Ferrer Cristóbal, jueza titular del Juzgado de Distrito de esta ciudad y su partido los presentes autos de juicio de faltas número 36/88 de los seguidos en este Juzgado por presunta falta de imprudencia y en el que han sido parte, además del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, don Anastasio Sobrino de Aro, don José Alonso Macho y don José Ignacio Fernández Llamosas.

Fallo: Que debo condenar y condeno a don José Ignacio Fernández Llamosas, como autor civil y penalmente responsable de una falta del artículo 586.3 del Código Penal a una pena de 10.000 pesetas de multa de cinco días de arresto sustitutorio en caso de impago, reprensión privada, privación del permiso de conducir por un mes y que indemnice a don José Alonso Macho en 52.000 pesetas por los días en que estuvo impedido, a «Seguros Reunión» en 13.700 pesetas por gastos hospitalarios y a don Anastasio Sobrino de Aro en 405.000 pesetas, valor venal del vehículo y en 11.020 pesetas por gastos de grúa y costas, siendo responsable civil directa la compañía «Adriática».

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado, Ana Inmaculada Ferrer Cristóbal (rubricado).

Y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y sirva de notificación en legal forma a don José Ignacio Fernández Llamosas, cuyo domicilio se desconoce, expido la presente visada por el señor juez, en Castro Urdiales a 25 de abril de 1989.—La secretaria, María Victoria Ortiz de Salazar. 398

JUZGADO DE DISTRITO DE VILLACARRIEDO

En virtud de lo acordado por el señor juez sustituto de distrito de conformidad con propuesta de providencia dictada con esta fecha en autos de juicio de cognición, seguidos a instancias de don José Fernández Ruiz, representado por la procuradora doña Felicidad Mier Lisaso, contra doña Constantina Diego Gutiérrez, don Miguel, don Alfredo, don Pedro, don Eloy y doña Consuelo Laso Diego, y demás personas desconocidas e inciertas que pudieran ser herederos del finado don Miguel Laso Fernández, de los que se ignora su actual domicilio y paradero, y en cuya providencia se ha acordado emplazar a dichas personas desconocidas e inciertas que pudieran ser herederos de don Miguel Laso Fernández, para que en el término de seis días comparezcan en autos personándose en legal forma, con la prevención de que, si no comparecen, serán declarados rebeldes y les parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para su inserción en los periódicos oficiales y colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado, para que sirva de emplazamiento en legal forma de los demandados referidos, expido la presente, que firmo,

en Villacarriedo a 16 de marzo de 1989.—La secretaria (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE VILLACARRIEDO

Expediente número 376/85

Doña Iciar Olaiz Polo, secretaria del Juzgado de Distrito de Villacarriedo, doy fe: Que en autos de juicio de faltas número 376/85, se ha dictado la siguiente resolución:

Tasación de costas

Multa a don Mauro Tapias Gomes, 25.000 pesetas.

Indemnización a don Rufino Pérez Abascal, 12.705 pesetas.

Importe total de la tasación (salvo error u omisión), 37.705 pesetas.

Devenga interés legal.

Lo anterior concuerda bien y fielmente con su original, al que me remito en caso necesario. Y para que así sirva de notificación a don Mauro Tapias Gomes, en ignorado paradero, para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Villacarriedo a 2 de mayo de 1989.—El secretario (ilegible).

389

JUZGADO DE DISTRITO DE VILLACARRIEDO

Expediente número 315/88

Yo, el infrascrito secretario del Juzgado de Villacarriedo (Cantabria), doy fe: Que en el procedimiento de juicio de faltas número 315/88 aparecen los extremos que, copiados literalmente, dicen así:

Tasación de costas

Multa impuesta a don Richard Haward Elton, 10.000 pesetas.

Indemnización a «Comfre, S. A.» (ha sido satisfecha), 791.710 pesetas, y a don Fernando Arroyo Gutiérrez, 12.425 pesetas.

Importe total de la tasación (salvo error u omisión), 814.135 pesetas.

Responsable civil directo, don Juan Ángel Calzado de Castro y «Cía. Royal Indurance».

Lo preinserto concuerda bien y fielmente con su original, al que me remito en caso necesario. Y para que así conste y sirva de notificación a don Richard Haward Elton, en ignorado paradero, para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Villacarriedo a 4 de mayo de 1989.—El secretario (ilegible).

415

JUZGADO DE DISTRITO DE VILLACARRIEDO

Expediente número 451/84

Doña Iciar Olaiz Polo, secretaria del Juzgado de Dis-

M.E.C.D. 2016

trito de Villacarriedo (Cantabria),

Doy fe: Que en autos de juicio de faltas número 451/84, se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En Villacarriedo a 22 de febrero de 1989. En nombre de Su Majestad el Rey, el señor juez de distrito de esta demarcación, don Luis María Pozo Fernández, ha visto este juicio verbal de faltas número 451/84, seguido con intervención del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, contra don José María González Lera, en virtud de denuncia presentada por don Aniano Melón Andrés, por imprudencia con resultado de daños en accidente de tráfico, y siendo partes, como perjudicada, la Compañía Telefónica Nacional de España, y como presunta responsable civil subsidiaria la entidad mercantil «Transportes Fernández de Villada, S. L.».

Fallo: Que debo absolver y absuelvo de la falta que ha dado origen al presente procedimiento a don José María González Lera y «Transportes Fernández de Villada, S. L.», con declaración de oficio de las costas devengadas y expresa reserva de acciones civiles en favor de la perjudicada Compañía Telefónica Nacional de España. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado y sellado. Y para que sirva de notificación en legal forma a don José María González Lera, en ignorado paradero, expido la presente para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», en Villacarriedo a 23 de febrero de 1989.—La secretaria, Iciar Olaiz Polo.

199

JUZGADO DE DISTRITO DE VILLACARRIEDO

Expediente número 259/88

Doña María Iciar Olaiz Polo, secretaria del Juzgado de Distrito de Villacarriedo (Cantabria),

Doy fe y certifico: Que en los presentes autos se ha dictado la sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva dicen así:

Sentencia.—En Villacarriedo a 14 de abril de 1989. En nombre de Su Majestad el Rey, el señor juez de distrito de esta demarcación, don Luis María Pozo Fernández, ha visto y oído este juicio verbal de faltas número 259/88, seguido por imprudencia con lesiones y daños, intervención del Ministerio Fiscal en representación de la acción pública a virtud de atestado de la agrupación de tráfico, contra don José Luis Anuarbe Calvo, don Fernando Somarriba Pacheco y don Frank Lallier, y siendo partes, como responsable civil subsidiario, don Francisco Anuarbe Cabrales y don Vicente Manuel González Iglesias, y como responsables civiles directas Mutua Nacional del Automóvil, «La Unión y el Fénix» y «AGF».

Vistos los artículos citados, sus concordantes y demás de pertinente y general aplicación.

Fallo: Que debo condenar y condeno a don Fernando Somarriba Pacheco como autor responsable de una falta de simple imprudencia con resultado de lesiones y daños, ya definida a la pena de 5.000 pesetas de multa, con arresto sustitutorio en caso de impago, un mes de privación del permiso de conducir, reprensión privada, pago de las costas procesales devengadas

y a que indemnice a don Francisco Anuarbe Cabrales en la cantidad de 61.490 pesetas por los daños de su vehículo; a don Vicente Manuel González Iglesias en la cantidad total de 807.322 pesetas, por los daños y los perjuicios causados, y a don José Antonio Miranda Fernández, en la cantidad de 300.000 pesetas por las lesiones, cantidades todas ellas de las que responderá civilmente de forma solidaria y directa la entidad aseguradora «AGF, S. A.». Y absolviéndose libremente a don Frank Lallier, don Vicente Manuel González Iglesias y Mutua Nacional del Automóvil.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. Y para que conste y sirva de notificación a don Frank Lallier, perjudicado en ignorado paradero en España y su inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido la presente que firmo, en Villacarriedo a 14 de abril de 1989.—La secretaria, María Iciar Olaiz Polo.

372

JUZGADO DE DISTRITO DE VILLACARRIEDO

Expediente número 350/88

Don Luis María Pozo Fernández, juez de distrito de Villacarriedo (Cantabria) y su partido,

Hago saber: Que en este Juzgado de Distrito de Villacarriedo se sigue juicio de faltas número 350/88 por daños en accidente de circulación, contra don Benedicto Cuesta Urlanga, don Rogelio Lavín Perojo, don Evencio Riega González y don Louis Boussiere, en cuyos autos se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

«Sentencia.—En Villacarriedo a 7 de abril de 1989. El señor don Luis María Pozo Fernández, juez del Juzgado de Distrito de Villacarriedo y su demarcación, habiendo visto y examinado las precedentes actuaciones del juicio de faltas número 350/88, seguido por imprudencia con resultado de daños y lesiones en accidente de circulación y a instancia del Ministerio Fiscal en representación de la acción pública a virtud de atestado de la Guardia Civil de Tráfico, contra don Benedicto Cuesta Urlanga, de veintiocho años de edad, casado, fresador y vecino de Bilbao, término municipal de Santa María de Cayón (Vizcaya), no compareciendo al acto del juicio pese a estar citado en legal forma, don Rogelio Lavín Perojo, de veintiún años de edad, soltero, ganadero, vecino de Castanedo, término municipal de Ribamontán al Mar (Cantabria), igualmente no compareciendo al acto del juicio pese a estar citado en legal forma, don Evencio Riega González, de treinta y un años de edad, taxista, vecino de San Vicente de la Barquera (Cantabria), defendido por el letrado don David Igartúa Rodríguez don Louis Boussiere, de setenta y ocho años de edad, soltero, sacerdote y vecino de Verniolle (Francia), así como no compareciendo al acto del juicio pese a estar citado en legal forma.

Fallo: Que debo condenar y condeno a don Louis Boussiere como autor responsable de una falta de imprudencia simple con resultado de daños ya definida a la pena de 10.000 pesetas de multa con arresto sustitutorio en caso de impago de un día por cada 1.000 pesetas o fracción impagada, pago de las costas procesales devengadas y a que indemnice a la compañía de se-

guros «U. A. P.» y don Evencio Riega González, en las cantidades que se señalan en el fundamento jurídico IV, de las que responderá civilmente de forma solidaria y directa la compañía aseguradora «Rhin et Moselle Assurances Francaises», representada en España por «Aficresa».

Y para que sirva de notificación en forma a don Louis Boussiere, en ignorado paradero y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», haciéndole saber que contra la misma puede interponer recurso de apelación en el plazo de veinticuatro horas para ante el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Decano de los de Santander, expido el presente, en Villacarriedo a 14 de abril de 1989.—El juez de distrito, Luis María Pozo Fernández.

351

JUZGADO DE DISTRITO DE VILLACARRIEDO

Expediente número 466/88

Don Luis María Pozo Fernández, juez de distrito de Villacarriedo (Cantabria) y su partido,

Por el presente hace saber: Que en este Juzgado se tramita juicio de faltas número 466/88, en el que se ha dictado la resolución cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

«Sentencia.—Pronunciada en Villacarriedo a 7 de abril de 1989, por el señor don Luis María Pozo Fernández, juez de distrito de Villacarriedo y su partido, en los presentes autos de juicio de faltas número 466/88, seguido por imprudencia de daños con intervención del Ministerio Fiscal en representación de la acción pública a virtud de atestado de tráfico, contra don Cecilio Lejarda Loichate y don Eric Marc Botrel y siendo partes como responsable civil subsidiario don Yvon le Bayec y como responsables civiles directas las entidades aseguradoras «Mare Nostrum, S. A.», «La Unión y el Fénix Español, S. A.» y «Assurances Transports de France».

Fallo: Que debo condenar y condeno a don Eric Marc Botrel, como autor responsable de una falta de imprudencia simple con daños ya definida, a la pena de 8.000 pesetas de multa, con arresto sustitutorio en caso de impago de un día por cada 1.000 pesetas, pago de las costas procesales devengadas y a que indemnice a don Cecilio Lejarda Loichate, en la cantidad de 316.099 pesetas, de las que responderá civilmente de forma personal y directa la entidad aseguradora «Gesa», como representante en España de «Assurances Transports de France» y subsidiariamente don Yvon le Bayec.

En los presentes autos, por resolución de esta fecha, se ha acordado notificar a don Eric Marc Botrel y don Yvon le Bayec, la expresada sentencia, mediante el presente edicto.

Y para que tenga lugar lo acordado y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Villacarriedo a 13 de abril de 1989.—El juez de distrito, Luis María Pozo Fernández.

345

JUZGADO DE DISTRITO DE VILLACARRIEDO

Expediente número 290/88

Don Luis María Pozo Fernández, juez de distrito de

Villacarriedo (Cantabria) y su partido,

Por el presente hace saber: Que en este Juzgado se tramita juicio de faltas número 290/88, en el que se ha dictado la resolución cuyos encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

«Sentencia.—Pronunciada en Villacarriedo a 7 de abril de 1989, por el señor don Luis María Pozo Fernández, juez de distrito de Villacarriedo y su partido, en los presentes autos de juicio de faltas número 290/88, seguido con intervención del Ministerio Fiscal en representación de la acción pública, contra don Javier Gutiérrez Valle y don Juan Manuel Martínez Gómez, a virtud de atestado de la Guardia Civil de Tráfico por imprudencia con resultado de daños y siendo partes como responsable civil subsidiaria «Avis, S. A.» y como responsables civiles directas «U. A. P., S.A.» y «Cresa».

Fallo: Que debo condenar y condeno a don Juan Manuel Martínez Gómez, como autor responsable de una falta de simple imprudencia con resultado de daños ya definida a la pena de 8.000 pesetas de multa, con arresto sustitutorio en caso de impago de un día por cada 1.000 pesetas o fracción, pago de las costas procesales devengadas y a que indemnice a don Javier Gutiérrez Valle en la cantidad de 70.253 pesetas, de las que responderá civilmente de forma solidaria y directa «Cresa» y subsidiariamente «Avis, Alquile un Coche, S. A.». Y absolviéndose libremente a don Javier Gutiérrez Valle y la entidad aseguradora «U. A. P., Sociedad Anónima».

En los expresados autos, por resolución de esta fecha se ha acordado notificar al condenado don Juan Manuel Martínez Gómez, la expresada sentencia, mediante el presente edicto.

Y para que tenga lugar lo acordado y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Villacarriedo a 13 de abril de 1989.—El juez de distrito, Luis María Pozo Fernández. 344

JUZGADO DE DISTRITO DE VILLACARRIEDO

Expediente número 316/88

Doña Iciar Olaiz Polo, secretaria del Juzgado de Distrito de Villacarriedo (Cantabria),

Doy fe: Que en autos de juicio de faltas número 316/88, se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia.—En Villacarriedo a 21 de febrero de 1989. En nombre de Su Majestad el Rey, el señor juez de distrito de esta demarcación, don Luis María Pozo Fernández, ha visto este juicio verbal de faltas número 316/88, seguido con intervención del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, contra don Julián San José García y doña Úrsula Biter, por imprudencia con daños en accidente de tráfico, en virtud de atestado de la Guardia Civil de Tráfico, y siendo partes como presuntas responsables civiles las compañías aseguradoras «Winterthur» y «Aficresa», ésta como representante en España de la aseguradora alemana «Vereignigte Haftpflicht Versicherung», y subsidiario don Karsten Michael Sinzel.

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente de la falta que ha dado origen al presente procedimiento

a don Julián San José García, doña Úrsula Bitter, don Karsten Michael Sinzel, VHV, representada en España por «Aficresa» y «Winterthur». Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado y sellado. Y para que sirva de notificación en forma a doña Úrsula Bitter y don Karsten Michael Sinzel, en ignorado paradero en España, expido la presente para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», en Villacarriedo a 23 de febrero de 1989.—La secretaria, Iciar Olaiz Polo. 198

JUZGADO DE DISTRITO DE CALAMOCHA (TERUEL)

Cédula de citación

Expediente número 20/89

En cumplimiento de lo acordado en resolución de esta fecha, dictada por el señor juez del Juzgado de Distrito de esta villa, en juicio de faltas número 20/89, seguido en éste por presunta estafa, se cita a doña María Ángeles Saiz Bedia, sin domicilio fijo conocido, para que comparezca en la Secretaría de este Juzgado, sito en la carretera Sagunto-Burgos, sin número, a prestar declaración, dentro del plazo de diez días, contados a partir del siguiente día de la publicación de esta cédula en el «Boletín Oficial del estado», apercibiéndole de que, si no comparece ni alega justa causa, le pararán los perjuicios a que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de citación en forma a doña María Ángeles Saiz Bedia, expido la presente, en Calamocha a 4 de mayo de 1989.—El oficial, en funciones de secretario (ilegible).

JUZGADO DE DISTRITO DE SESTAO

Requisitoria

Expediente número 669/83

Doña Cristina Padró Rodríguez, jueza del Juzgado de Distrito de Sestao,

Por la presente requiero, ruego y encargo a todas las autoridades y agentes de la Policía Judicial que procedan a la búsqueda y presentación de los condenados en juicio de faltas número 669/83, seguido en este Juzgado por daños en circulación, don Ángel Rodríguez Benito, mayor de edad, con documento nacional de identidad número 13.733.407 y con último domicilio en Guardo (Palencia), y de doña Salustiana Echevarría Echevarría, cuyo último domicilio conocido fue en Los Corrales de Buelna (Cantabria), a fin de que en el término de diez días comparezcan ante la sección penal de este Juzgado, a fin de hacer efectivas las responsabilidades que les son reclamadas.

Advirtiéndoles de que, de no comparcer, serán declarados en rebeldía y les parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en Sestao a 14 de marzo de 1989.—La jueza de distrito, Cristina Padró Rodríguez. 225

JUZGADO DE DISTRITO NÚMERO SEIS DE BILBAO

Requisitoria

Expediente número 1.503/86

Doña Susana Castaños del Molino, señora jueza de distrito número seis de los de Bilbao,

Por la presente requiero, ruego y encargo a todas las autoridades y agentes de la Policía Judicial que procedan a la busca y localización, dando cuenta de su actual paradero, del condenado en el juicio de faltas 1.503/86, con número de ejecutoria 14/89, don José Antonio Solar Manrique, actualmente en paradero desconocido, con anterior domicilio conocido en la calle bajada Polio, número de bloque 7, portal 3-2.º, nacido en Santander, con documento nacional de identidad número 13.680.487, para que, en el plazo de diez días a partir de la publicación de la presente, se persone ante la Sección Penal de este Juzgado de Distrito a fin de hacerle cumplir la pena de ocho días de arresto menor a que fue condenado en sentencia firme. Advirtiéndole que, de no comparecer, será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que haya lugar en derecho.

Y para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido y firmo el presente, en Bilbao a 24 de febrero de 1989.—La señora jueza de distrito, Susana Castaños del Molino.

AUDIENCIA TERRITORIAL DE BURGOS

Sala de lo Contencioso-Administrativo

EDICTO

Expediente número 489/89

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso-administrativo con el número 489/89, a instancia de don Santiago Cabrero Torres-Quevedo, en su propio nombre y en beneficio de la comunidad hereditaria de D.^a Ana Torres Quevedo Alsot, doña Dolores, doña Carmen y don Francisco Cabrero Torres-Quevedo, contra liquidaciones números 74 a 81, inclusive, y 84 a 87, recaídas en expediente 18/86, giradas por el Ayuntamiento de Santander de fechas 5 de octubre de 1988, en virtud, al parecer, de acuerdos de 28 de abril y 25 de mayo de 1988, sobre contribuciones especiales por aceras y embaldosado en jardines de Pereda, afectando a los in-

muebles 7 y 8 del mencionado paseo. Y contra el acuerdo del mismo Ayuntamiento de 20 de diciembre de 1988, desestimatorio de recurso de reposición contra dichas liquidaciones interpuesto por los recurrentes.

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, 7 de abril de 1989.—El secretario (ilegible).—Visto bueno, el presidente (ilegible).

AUDIENCIA TERRITORIAL DE BURGOS

Sala de lo Contencioso-Administrativo

EDICTO

Expediente número 473/89

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha incoado recurso contencioso-administrativo con el número 473/89, a instancia de «Infraestructuras Montañesas, S. A.», representada por el procurador señor Echevarrieta Miguel, contra resolución del Ayuntamiento de Santander de 19 de enero de 1989, desestimatoria de recurso interpuesto contra liquidación número 98 (196 ant.º), por razón de la contribución especial girada como consecuencia de las obras de alumbrado en el paseo de Pereda y Calvo Sotelo de dicha capital.

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, 4 de abril de 1989.—El secretario (ilegible).—Visto bueno, el presidente (ilegible).