

NUM. SUS. 001

CC. AA. CANTABRIA

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

SANTANDER
D.P. 39003

CANTABRIA

Boletín Oficial de Cantabria

Año LV

Martes, 25 de enero de 1994. — Número 17

Página 297

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

Agencia Estatal de Administración Tributaria.—Deudores con domicilio desconocido	298
Delegación del Gobierno en Castilla y León.—Expediente sancionador	298
Ministerio de Obras Públicas y Transportes.—Expediente DS-24/17	299
Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenios colectivos de trabajo de las empresas «Talleres Landaluze, S. A.», y «Navalips, S. A.»	299

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

2. Subastas y concursos

Los Corrales de Buelna y Ribamontán al Mar.— Solicitudes de devoluciones de fianzas	324
---	-----

3. Economía y presupuestos

Ruiloba.— Exposición al público de la cuenta general del presupuesto de 1992	324
Los Corrales de Buelna.— Exposición al público del expediente de modificación de créditos número uno del presupuesto general de 1993	324

4. Otros anuncios

Santander, Cartes, Noja, Castro Urdiales y Rionansa.— Solicitudes de licencias diversas	324
---	-----

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Anuncios de subastas

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Tres de Santander.— Expediente número 459/92	325
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Santoña.— Expedientes números 276/92 y 57/93	326

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Santander.— Expediente número 171/93	327
Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria.— Expedientes números 374/93, 377/93, 365/93, 376/93 y 330/93	327

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Dependencia Regional de Aduanas e Impuestos Especiales

EDICTO

Desconociéndose el actual paradero de don Manuel Bodegas Delgado, cuyo último domicilio conocido era en Santander, calle General Moscardó, 4, por el presente se hace saber lo siguiente:

Que por la Dependencia Regional de Aduanas e Impuestos Especiales se han formalizado actas de inspección de los tributos del Estado timbradas a los números 0069444-2 y 0069445-1, al objeto de regularizar la situación tributaria consecuencia de la importación de un automóvil usado marca «Audi», modelo 80TD, con número de chasis WAUZZ89ZKA88000; en las cuales, y en base a las consideraciones que en el cuerpo de las mismas se exponen, se propone la siguiente liquidación tributaria:

Arancel España: 7.858 pesetas.

IVA: 63.320 pesetas.

Sanción: En principio, la sanción asciende al 200 % de la deuda tributaria dejada de ingresar, pudiendo reducirse al 150 % si el obligado tributario presta su conformidad a la propuesta de regularización de su situación tributaria.

Intereses de demora: Los correspondientes a la deuda tributaria, calculados hasta la fecha en que se dicte Resolución.

Lo que se notifica a los efectos previstos en el punto 2.º del artículo 57 del vigente Reglamento de la Inspección de los Tributos del Estado, aprobado por Real Decreto 939/86, de 25 de abril («Boletín Oficial del Estado» de 14 de mayo), significando al obligado tributario que durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación de la presente notificación, tendrá de manifiesto el expediente pudiendo alegar cuanto estime oportuno en defensa de su derecho o bien prestar su conformidad a la propuesta contenida en las actas.

Santander, 5 de enero de 1994.—El jefe de la Dependencia, en funciones, José Luis Velarde Górriz.

94/2219

AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Unidad de Recaudación de Santander

ANUNCIO

Por ser desconocido el actual domicilio de la deudora «Brokers Cantabria, S. L.», se notifica mediante el presente anuncio, a tenor de lo dispuesto en el artículo 103 del Reglamento General de Recaudación (R. D. 1.684/1990, de 20 de diciembre, «Boletín Oficial del Estado» número 3, de 3 de enero de 1991), las siguientes diligencias de embargo:

Diligencia de embargo de cuentas bancarias

Números de diligencia de embargo:

—399320002895F

—399320002896P

Transcurrido el plazo de ingreso señalado en el artículo 108 del Reglamento General de Recaudación sin que se hayan satisfecho los créditos que se detallan, notificados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 103 del RGR, en cumplimiento de la providencia dictada con fecha 3 de agosto de 1993, por la que se ordena el embargo de los bienes de la deudora en cantidad suficiente para cubrir el descubierto más los recargos de apremio y costas del procedimiento, se han embargado los saldos de las cuentas que figuran a continuación, por el importe indicado.

Número de identificación fiscal: B39282900.

Deudora: «Brokers Cantabria, S. L.».

Domicilio: Calle Margarita, 3, Santander.

Número de expediente ejecutivo: B39282900 BRO.

Varias certificaciones.

Importe: 576.199 pesetas.

Importe a embargar: 576.199 pesetas.

Cuentas cuyos saldos se declaran embargados:

Entidades: «Banco de Comercio» y «Caja de Ahorros y M. de P. de Madrid».

Códigos de las oficinas: 9493 y 2038.

Números de cuentas: 4680838 y 9302.

Importes: 5.530 y 291 pesetas.

En Santander a 3 de agosto de 1993.—La jefa de la Sección de la Unidad Regional de Recaudación, firmado: María Isabel Calvo Gutiérrez.

Recursos: De reposición, en el plazo de quince días, ante el jefe de la Unidad Regional de Recaudación, o reclamación económico-administrativa, en el de quince días, ante el Tribunal de dicha jurisdicción, ambos plazos contados a partir del día siguiente al del recibo de la notificación.

El procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso, solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el artículo 101 del Reglamento General de Recaudación.

Liquidación de intereses de demora

Con posterioridad a la cancelación total de la deuda (principal, recargo de apremio y costas que haya originado el procedimiento), la Administración girará la correspondiente liquidación de intereses de demora de acuerdo con la legislación vigente.

Santander, 21 de diciembre de 1993.—El jefe regional de Recaudación, Teófilo Quesada Zamora.

93/160574

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CASTILLA Y LEÓN

Gobierno Civil de Valladolid

Por esta Delegación del Gobierno se ha resuelto, en ejercicio de sus competencias, el expediente sancionador que a continuación se relaciona, con la imposición de la sanción que asimismo se indica:

Número: 5263. Nombre y apellidos: Don Santiago Martínez Alonso. Norma infringida, Ley o Reglamento:

Ley Orgánica 1/92. Artículo: 25.1. Sanción: 50.001 pesetas.

Lo que, de acuerdo con los artículos 58, 59 y 61 de la Ley 30/1992, se hace público para conocimiento del interesado, advirtiéndole que contra la sanción impuesta cabe interponer recurso ordinario en el plazo de un mes desde la presente notificación ante el señor ministro del Interior.

Valladolid, 17 de diciembre de 1993.—El secretario general, Leonardo Marcos González.

94/3523

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

Dirección Territorial en Cantabria

Demarcación de Costas de Cantabria

ANUNCIO

Expediente DS-24/17

Por la Demarcación de Costas de Cantabria se ha iniciado de oficio el deslinde del dominio público marítimo terrestre del término municipal de Piélagos. En la margen izquierda de la ría del Pas: Desde el límite con el término municipal de Miengo hasta la isla de Barcenilla de Piélagos, y en la margen derecha de la ría, desde los pinares de Liencres hasta la isla de Barcenilla de Piélagos, lo que se hace público de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.2.a) del Reglamento General para desarrollo y ejecución de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas, aprobado por Real Decreto 1.471/1989, de 1 de diciembre, y con los efectos previstos en el artículo 12.5 de la citada Ley de Costas.

El plano en el que se delimitan provisionalmente las líneas límites interiores de la ribera del mar, dominio público marítimo terrestre y servidumbre de tránsito y protección, podrá consultarse en horas de oficina y durante el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio, en la Demarcación de Costas de Cantabria, sita en la calle Vargas, número 53-10.ª planta, Santander.

Santander a 1 de octubre de 1993.—El jefe de la Demarcación, José Luis Tejerina Hernando.

93/145956

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de la empresa
«Talleres Landaluce, S. A.»

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION.

ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones entre la empresa TALLERES LANDALUCE, S. A., y sus trabajadores.

ARTICULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL.

Este convenio será de aplicación al Centro de Trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Requejada-Polanco y a los que en el futuro pudieran establecerse dentro del territorio Nacional.

ARTICULO 3º.- AMBITO PERSONAL.

Quedan sometidos a las disposiciones del presente convenio, todos los trabajadores de la Empresa con independencia de su categoría profesional y de las condiciones particulares que en los mismos pudieran concurrir, quedando excluidos de su ámbito de aplicación los cargos directivos designados por la Dirección de la Empresa, así como los incluidos en el apartado c), del Art. 1º del vigente Estatuto de los Trabajadores y Art. 4º de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

ARTICULO 4º.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, y mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993, sea, cual fuere la fecha de su aprobación por la autoridad Laboral y de su publicación.

ARTICULO 5º.- DENUNCIA.

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

CAPITULO II RETRIBUCIONES.

ARTICULO 6º.- SALARIOS Y SUELDOS.

Los salarios y sueldos base para los trabajadores afectados por este Convenio, serán los resultantes de aplicar un 4% a las tablas del Convenio vigente hasta el 31.12.92. Este incremento se aplicará únicamente desde el 1 de julio de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1993, considerándose incluidas en este período las pagas extraordinarias de diciembre y de asistencia del segundo semestre.

ARTICULO 7º.- PLUS CONVENIO.

Se establece un Plus Convenio, que se percibirá por día real de trabajo, en la cuantía que para cada categoría profesional se señala en el anexo II de este Convenio.

Percibirán el Plus convenio de un día, aquellos trabajadores que tengan que suspender la jornada por accidente de trabajo o que dicha suspensión haya sido autorizada por su jefe respectivo, siempre que en este último caso recupere las horas de ausencia hasta completar la jornada. Este Plus formará parte para la base de cálculo de los conceptos pagas extraordinarias y cálculo de destajos.

ARTICULO 8º.- PLUS DE AYUDA AL DESPLAZAMIENTO.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se les abonará la cantidad de 279,00 Pts., por día real de trabajo y de 139,00 pts., por media jornada, en concepto de compensación y ayuda a los desplazamientos.

ARTICULO 9º.- ANTIGÜEDAD.

Sobre los salarios base establecidos en el presente convenio, todo el personal afectado por el mismo, percibirá en concepto de antigüedad, una vez devengado el 1º quinquenio el 1% por cada año de antigüedad.

ARTICULO 10º.- PRIMA DE PRODUCCION.

El cálculo para la prima de producción, se hará sobre los salarios base pactados para cada categoría profesional en el presente Convenio.

ARTICULO 11º.- PUESTO DE TRABAJO.

Todos los trabajos afectados en montaje, devengarán un 10% sobre los salarios base pactados para las distintas categorías en el momento de iniciarse los citados trabajos a partir de los cinco metros de altura. Este devengo afectará a toda la plantilla desplazada en la obra y se toma como promedio del 10% considerando que habitualmente no existe continuidad en los trabajos de alturas superiores a 5 mts.

ARTICULO 12º.- PLUS DE DISTANCIA.

Se establece un Plus de Distancia de 18,00 Pts/Km., que se devengará de acuerdo con la normativa vigente.

ARTICULO 13º.- COMPLEMENTO I.L.T.

La Empresa garantizará a los trabajadores, un 10% del salario base, Antigüedad y Plus Convenio en el caso de accidente laboral hasta alcanzar el 85% de los mismos. Asimismo y con cargo al Fondo de Compensación y Ayuda establecido a tal efecto por la Empresa y los trabajadores, se abonará el 15% restante hasta completar al 100% de su salario base, Antigüedad y Plus Convenio.

Si las prestaciones que percibiesen del I.L.T., derivadas de accidente laboral por todos los conceptos, excepto las proratas de pagas extraordinarias, fuesen superiores al 100% del salario base, Antigüedad y Plus convenio, no se aplicaría este complemento. Si las prestaciones por todos los conceptos excluidas las proratas de pagas extraordinarias, no llegasen a alcanzar el 100% del salario base, Antigüedad y Plus Convenio, la diferencia para cubrir el 100% de estos tres conceptos, se completaría en la proporción de participación anteriormente indicada entre la Empresa y el Fondo.

La Empresa y el Fondo, en la proporción indicada en este artículo, completarán el 25% del salario base, Antigüedad y Plus Convenio, de los días en situación de I.L.T., derivados de accidente laboral para llegar al 100% en los importes de las pagas extraordinarias que serán pagadas en su totalidad, en sus respectivos vencimientos.

ARTICULO 14º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán el 15 de julio y 15 de diciembre, consistentes ambas en 30 días de salario base, Antigüedad y Plus Convenio, de acuerdo con los anexos I y II del presente Convenio.

ARTICULO 15º.- PAGA DE 20 Y 35 AÑOS DE ANTIGÜEDAD.

Se establece una paga para todos aquellos trabajadores que tengan vencida antes de 31 de diciembre, una antigüedad en la Empresa de 20 y 35 años. Estas pagas, serán abonadas juntamente con la extraordinaria de diciembre. El cálculo de esta paga, será de 30 días de salario base Antigüedad y Plus Convenio, de acuerdo con los anexos I y II del Convenio.

ARTICULO 16º.- PAGA DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.

Se establece una paga extraordinaria de 30 días como máximo del salario fijado en el presente Convenio, incrementado con Antigüedad y Plus convenio, para todas las categorías, condicionada a puntualidad y asistencia de los trabajadores al trabajo y, en consecuencia, se registrará su devengo anual bajo las siguientes condiciones.

Faltas de asistencia	Días de salario Convenio.
0	30
1	25
2	20
3	15
Faltas de asistencia	Días de salario Convenio.
4	10
5	5
6	0

Se computará a efectos de la percepción de esta paga como una falta de asistencia, durante mes natural:

- Cada cuatro faltas de puntualidad con fracción de hasta 5 minutos, o
- Cada tres faltas de puntualidad cuando las fracciones sean superiores a 5 minutos, computándose en todo caso conjuntamente.

De existir reincidencia, en cada control semestral, se limitará a tres faltas de puntualidad en el mes natural.

Con el fin de dar mayor flexibilidad a la opción de percibir esta paga, se establecen controles (enero/junio y julio/diciembre), en los que se computarán 15 días en cada uno de ellos.

No afectan al presente Artículo, las faltas de asistencia que se produzcan como consecuencia de baja por accidente laboral o enfermedad común, debidamente justificadas.

Cualquier naturaleza de falta al trabajo no enumerada en las justificadas según el Reglamento Interior y Legislación Vigente, se computarán como falta de asistencia.

Tendrán carácter de faltas justificadas las determinadas en el Reglamento de Régimen Interior, o pactadas en el presente Convenio.

Todo trabajador que cause baja voluntaria antes de la fecha en que se haga efectiva esta paga, percibirá la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

Conservarán también este derecho los trabajadores cuya baja en la Empresa se produzca por cualquier causa, excepto despido.

Esta paga, se abonará a quien tuviera derecho a ella según se establece anteriormente, de forma semestral, antes del 15 de agosto y 15 de enero respectivamente, debiendo prorratearse en proporción al tiempo de trabajo prestado para los ingresos que se produzcan durante los semestres naturales a los que la paga corresponda, y de acuerdo con las categorías y salarios en que el personal está encuadrado en las fechas de 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente.

ARTICULO 17º.- INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD LABORAL.

Todos los trabajadores que pasen a situación de pensionistas por incapacidad laboral total, absoluta o gran invalidez, derivadas de enfermedad común y tengan menos de 58 años, percibirán una indemnización de 1.126.125,00 Pts.

ARTICULO 18º.- PREMIO DE JUBILACION.

Para aquellos trabajadores que antes de cumplir la edad reglamentaria pasen a jubilación anticipada, o cesen en la Empresa a partir de los 58 años, se establecen unas indemnizaciones de acuerdo a la escala siguiente.

58 años.	1.152.938,00 Pts.
59 años.	1.126.125,00 Pts.
60 años.	1.099.313,00 Pts.
61 años.	1.056.413,00 Pts.
62 años.	1.024.238,00 Pts.
63 años.	895.538,00 Pts.
64 años.	536.250,00 Pts.
65 años.	429.000,00 Pts.

ARTICULO 19º.- POLIZA COLECTIVA SEGUROS DE ACCIDENTES.

La Empresa formalizará una póliza colectiva de seguro a favor de los beneficiarios cónyuge, descendientes o ascendientes en su caso, de los trabajadores o de estos mismos, en los siguientes casos y cuantía:

- 1.126.125,00 Pts., por invalidez total permanente, derivada de accidente laboral.
- 2.520.375,00 Pts., por invalidez permanente absoluta o gran invalidez por causas de accidente de trabajo.
- 2.520.375,00 Pts., por muerte laboral.

Estas indemnizaciones son aparte y compatibles con las que por la Legislación vigente correspondan a los trabajadores. Sin embargo, no son compatibles con las reseñadas en el Art. 18º de este Convenio.

Estas indemnizaciones, entran en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio, para aquellos accidentes laborales que se produzcan a partir de la fecha de su firma, estando vigentes hasta dicha fecha las condiciones establecidas en el Convenio anterior.

**CAPITULO III
VIAJES Y DIETAS.**

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá en concepto de dietas por desplazamiento, siempre que tenga que realizar trabajos fuera del taller y de acuerdo con las condiciones de devengo establecidas en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, una dieta de 4.015,00 Pts/diarias, quedando determinada la media dieta en 2.120,00 Pts. Si por circunstancia de la Plaza, la dieta establecida fuera insuficiente, se abonarán las diferencias, previa justificación.

Los viajes de salida y regreso, serán siempre a cargo de la Empresa. Los desplazamientos que fueran efectuados por medios propios del personal previa autorización, se devengarán a razón de 28,00 Pts/Km.

ARTICULO 21º.- TRANSPORTE A LA EMPRESA.

Si por razones ajenas a la empresa, huelga, fuerza mayor, etc., el autobús de la Empresa contratada no pudiese trasladar al personal al centro de trabajo en Requijada, los trabajadores en tales supuestos, accederán al centro de trabajo por sus propios medios, aplicándose en este supuesto la normativa sobre Plus de Distancia.

ARTICULO IV.

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS.

ARTICULO 22º.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para el período de vigencia del presente Convenio, será de 1.776 horas efectivas de trabajo.

El horario de trabajo para el centro de Requijada, será de 7,00 a 12,00 horas y de 12,30 a 15,30 horas. El tiempo de esta media hora entre las 12,00 y las 12,30 horas, no se considera a ningún efecto trabajo efectivo. También podrán ser establecidos o pactados entre las partes otros horarios.

Si por cualquier decisión, norma, o algún tipo de imperativo legal, no pudiera aplicarse el horario anteriormente pactado o no fuese considerado como tiempo no trabajado la interrupción de la jornada en los términos estipulados, se aplicaría en tal caso una jornada con un tiempo de interrupción mínimo de una hora.

En los centros de trabajo de montaje, se establecerá el horario más conveniente, adaptado a las necesidades y normas que nos impongan en cada centro.

La jornada será de lunes a viernes, ambos inclusive, siendo recuperadas las horas del sábado durante estos días.

ARTICULO 23º.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales retribuidas, serán las que resulten por diferencia, una vez completadas las horas efectivas de trabajo, 1.776 en jornadas de 8 horas. Podrán disfrutarse alternativamente hasta 5 días y en una proporción que pudiera afectar hasta un 15% del total de la plantilla por departamento, en base al orden de petición efectuada al responsable de cada departamento. El personal de nuevo ingreso podrá acceder al disfrute altemo de estos 5 días de vacaciones a medida que los vayan devengando, siempre que las circunstancias lo permitan.

ARTICULO 24º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todo trabajador tendrá derecho a permiso retribuido con abono del salario real en los siguientes supuestos:

- a) Por matrimonio del trabajador: 15 días.
- b) Por alumbramiento de la esposa: 2 días laborables, que en función de las necesidades, se podrán partir en medias jornadas.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, tanto consanguíneos como afines, hasta 2 días laborables o 4 medias jornadas. A tal fin, se presentarán los justificantes correspondientes.
- d) Por intervención quirúrgica grave con anestesia general o local de cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos o abuelos, consanguíneos o afines, 2 días laborables o 4 medios días. A tal fin, se presentarán los justificantes correspondientes.
- e) Por fallecimiento de:
 - Cónyuge. 7 días naturales.
 - Hijos. 6 días naturales.
 - Padres y hermanos. 5 días naturales.
 - Otros familiares. 1 día natural.

En todos los casos, tanto consanguíneos como afines.

- f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, el día de la boda.
- g) Para traslado domicilio habitual, 1 día natural.

En los casos b), c), d), e) y f), si hubiese desplazamiento superior a 150 Kms., se ampliará la licencia en 1 día y 2 días a partir de 300 Kms., ambos naturales. Asimismo, se reconocerá a todos los efectos la paternidad y maternidad de hecho suficientemente documentada, con documentos públicos oficiales.

ARTICULO 25º.- EXCEDENCIAS.

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un máximo período de 5 años y mínimo de 1 año, con alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que estén establecidas, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, por lo menos, 4 años de servicio efectivo en la Empresa.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará al texto establecido de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas y en el Estatuto de los Trabajadores. Cualquier caso no contemplado en este artículo, será tratado directa o conjuntamente entre Dirección y Comité de Empresa.

**CAPITULO V
SEGURIDAD E HIGIENE.**

ARTICULO 26º.- SEGURIDAD E HIGIENE.

Los facultativos que atienden los Servicios Médicos de Empresa, reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma.

En aquellos puestos de trabajo que exista especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará una vez al semestre.

El Comité de Empresa, podrá tener conocimiento de los reconocimientos médicos previo consentimiento de la persona cuyo reconocimiento se pretende ver solicitando la documentación correspondiente a los Servicios Médicos, a través de la Dirección de la Empresa. Dichos informes, por ser confidenciales no podrán salir del seno de la Empresa.

ARTICULO 27º.- PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa entregará las siguientes prendas de trabajo:

- 1 Toalla y 2 buzos anuales para el personal de taller.
- 1 Bata anual para el personal técnico y administrativo. También pudiera ser compensado económicamente mediante abono de 2.800,00 Pts. En ambas situaciones será límite 31.791.

Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo definido de antemano, éstas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso.

La Empresa entregará la herramienta necesaria para cumplir el trabajo encomendado.

Toda persona que reciba herramienta firmará el recibo de la misma en el que se indicará el valor económico de ésta, siendo la persona que lo reciba responsable de su cuidado y custodia y deduciéndosele el importe del valor de la herramienta recibida en caso de no ser presentada a requerimiento. En el supuesto de reposición, será mediante entrega de la deteriorada. (Para efectuar la deducción económica, será mediante acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa).

CAPITULO VI

GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES.

ARTICULO 28º.- DEL COMITE DE EMPRESA.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, teniendo las garantías y competencias que se establecen en los artículos 64) y 68) del Estatuto de los Trabajadores.

Para el desarrollo de sus funciones contarán con 20 horas mensuales retribuidas por cada miembro, que podrán ser acumuladas entre uno o varios miembros de la misma candidatura, de acuerdo entre ellos. De esta acumulación, se dará cuenta a la Empresa.

Estas horas sindicales podrán ser utilizadas tanto para el ejercicio de sus funciones de representación dentro de la Empresa como para aquellas otras propias del Sindicato por el que salió elegido, como cursillos, conferencias, seminarios, asambleas, etc.

ARTICULO 29º.- DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 15% de representación en la Empresa, serán reconocidos por la misma y gozarán de las siguientes atribuciones:

- El Delegado sindical será un miembro del Comité de Empresa, siendo sus competencias las propias de representación de sus afiliados, información a los mismos, etc., siempre en nombre de la Central que se le ha designado.
- Descuento de la Cuota Sindical, a petición de los interesados, de nómina para su entrega directa al representante de la Central Sindical.
- Derechos de reunión en las mismas condiciones que el conjunto de los trabajadores.

ARTICULO 30.- DERECHOS DE ASAMBLEA.

De acuerdo con lo establecido en el Art. 77º) del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla, siendo el lugar de reunión el Centro de Trabajo de la Empresa. Este derecho se ejercerá en todo caso, con sujeción a las normas establecidas en el Art. 77º) y siguientes del citado Estatuto.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES VARIAS.

ARTICULO 31º.- COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre TALLERES LANDALUCE, S. A., y sus trabajadores, el cual se ha formalizado con vistas a mejorar el nivel de vida de éstos y la elevación de la productividad de aquella, dentro de las más correctas y armoniosas relaciones de trabajo entre ambas partes, mostrando las mismas su conformidad con los pactos en él establecidos tanto en el ámbito laboral como en el económico y en consecuencia se comprometen expresamente a cumplirlos en toda su extensión.

ARTICULO 32º.- UNIDAD DE PACTO.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a todos los efectos, por lo que su aplicación ha de ser en cualquier caso global, careciendo de eficacia por nulidad si las autoridades laborales no lo aprobaran en su totalidad o en algunas de sus partes.

Una vez declarada su vigencia, los trabajadores quedan supeditados a su normativa y únicamente podrá variar su contenido si por norma legal de superior rango e imperativa así lo estableciera.

Las disposiciones vigentes no imperativas, se aplicarán de forma subsidiaria al presente Convenio.

ARTICULO 33º.- COMPENSACION.

Las condiciones de este Convenio compensan, absorben y sustituyen en su totalidad las que rigieran hasta su vigencia por mejora pactada entre las partes, como asimismo, otras disposiciones que puedan suponer diferencias económicas en los conceptos retributivos o de condiciones no salariales, pues solo tendrán eficacia si global o anulamente consideradas, superaran el total del Convenio, pues en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras en él establecidas.

ARTICULO 34º.- COMISION DE VIGILANCIA.

Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, se someterán a la Comisión de Vigilancia o Interpretación, según proceda y que se establecen en este capítulo.

La Comisión de Vigilancia está compuesta por dos Vocales Económicos y dos Vocales Sociales, elegidos por el Plano de la Comisión Deliberante y la Comisión de Interpretación que estará formada por la totalidad de los miembros de la Comisión Deliberadora, presididas ambas Comisiones, por el Sr. Director Provincial de Trabajo ó persona delegada por el mismo quien también nombrará el Secretario de las Comisiones, de acuerdo con lo previsto por las normas sobre Convenios Colectivos.

Las Comisiones a que se refiere este capítulo, se reunirán a petición, tanto de la parte Social, como de la parte Económica, mediante solicitud que al efecto dirija cualquiera de las partes del Presidente de las mismas.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio de la Comisión de Vigilancia, se adoptarán por mayoría de los miembros asistentes a las reuniones, siempre y cuanto asista la mitad más uno de los componentes.

La Comisión de Vigilancia tendrá como misión primordial establecer las normas para adaptar los pactos convenidos entre Empresa y los trabajadores a la actual situación de hecho en el Centro de Trabajo.

ARTICULO 35º.- COMISION DE INTERPRETACION.

La Comisión de interpretación tendrá la misión de interpretar las normas de este Convenio y aclarar cualquier duda que de interpretación pueda presentar de acuerdo con el espíritu que ha presidido su redacción.

Los acuerdos de las Comisiones de Vigilancia e interpretación, no podrán invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales. Asimismo, los acuerdos serán recurribles según proceda, ante la Delegación Provincial de Trabajo o ante la Magistratura de Trabajo.

ARTICULO 36º.-

En todo lo no comprendido en el presente Convenio, será de aplicación el vigente Estatuto de los Trabajadores y el texto vigente en la fecha de derogación de la Ordenanza de Trabajo para la Industria siderometalúrgica.

Torrelavega, octubre de mil novecientos noventa y tres.

94/887

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TALLERES LANDALUCE, S.A. Y SU PERSONAL. REFERIDAS AL AÑO DE VIGENCIA JULIO 1993.

PERSONAL OBRERO.

Pinche de 16 años.	1.479,--	Pts/día.
Pinche de 17 años.	1.604,--	Pts/día.
Peón.	2.998,--	Pts/día.
Especialista.	3.103,--	Pts/día.
Mozo esp. de Almacén.	3.103,--	Pts/día.
Aprendiz 4º año o 17 años y más.	1.618,--	Pts/día.
Aprendiz 3º año o 16 años y más.	1.512,--	Pts/día.

PROFESIONALES DE OFICIO.

Oficial de 1ª.	3.558,--	Pts/día.
Oficial de 2ª.	3.275,--	Pts/día.
Oficial Esp. chorro y granalla.	3.275,--	Pts/día.
Oficial de 3ª.	3.170,--	Pts/día.

PERSONAL SUBALTERNO.

Listero.	94.360,--	Pts/mes.
Almacenero.	97.572,--	Pts/mes.
Chófer.	96.653,--	Pts/mes.
Pesador - Basculero.	92.776,--	Pts/mes.
Guarda Jurado.	93.203,--	Pts/mes.
Ordenanza.	91.478,--	Pts/mes.
Bolones de 16 años.	45.464,--	Pts/mes.
Bolones de 17 años.	45.603,--	Pts/mes.
Telefonista.	91.478,--	Pts/mes.

PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Jefe de 1ª.	141.804,--	Pts/mes.
Jefe de 2ª.	127.267,--	Pts/mes.
Oficial de 1ª.	117.962,--	Pts/mes.
Oficial de 2ª.	105.762,--	Pts/mes.
Auxiliar.	92.776,--	Pts/mes.
Viajante.	117.962,--	Pts/mes.
Aspirante de 16 años.	45.589,--	Pts/mes.
Aspirante de 17 años.	48.694,--	Pts/mes.

TECNICOS DE TALLER.

Maestro de taller.	128.139,--	Pts/mes.
Maestro de taller de 2ª.	124.356,--	Pts/mes.
Contramaestre.	123.119,--	Pts/mes.
Encargado.	119.679,--	Pts/mes.
Capataz.	109.697,--	Pts/mes.

TECNICOS DE OFICINA.

Delineante proyectista.	128.139,--	Pts/mes.
Delineante de 1ª.	117.962,--	Pts/mes.
Delineante de 2ª.	105.762,--	Pts/mes.
Reproductor fotográfico.	92.776,--	Pts/mes.
Calcador.	92.776,--	Pts/mes.
Auxiliar.	92.776,--	Pts/mes.
Reprod. y archiv. de planos.	91.478,--	Pts/mes.
Aspirante de 16 años.	45.603,--	Pts/mes.
Aspirante de 17 años.	48.694,--	Pts/mes.

TECNICOS DE LABORATORIO.

Analista de 1ª.	117.962,--	Pts/mes.
Analista de 2ª.	105.762,--	Pts/mes.
Auxiliar.	92.776,--	Pts/mes.
Aspirante de 16 años.	45.589,--	Pts/mes.
Aspirante de 17 años.	48.694,--	Pts/mes.

TECNICOS DE ORGANIZACION.

Técnicos de Org. de 1ª.	117.962,--	Pts/mes.
Técnicos de Org. de 2ª.	105.762,--	Pts/mes.
Auxiliar.	92.776,--	Pts/mes.

TECNICOS TITULADOS.

Peritos Industriales o Ingenieros Técnicos con más de dos años de experiencia en la empresa.	155.430,--	Pts/mes.
Peritos Industriales o Ingenieros Técnicos con menos de dos años de experiencia en la empresa.	128.114,--	Pts/mes.

Torrelavega, octubre de mil novecientos noventa y tres.

ANEXO II

MEJORAS SALARIALES.

Con independencia de las tablas salariales correspondientes al anexo I, se establece en concepto de "Plus Convenio" por día de trabajo, referido a las distintas categorías y de acuerdo con la escala siguiente y con devengo según las condiciones pactadas que se indican.

PERSONAL DE TALLER.

Categorías.	Plus Convenio.	Julio 1.993.
Oficial de 1ª.	600,--	Pts/día.
Oficial de 2ª.	463,--	Pts/día.
Oficial de 3ª.	379,--	Pts/día.
Especialista.	363,--	Pts/día.
Peón.	363,--	Pts/día.

PERSONAL SUBALTERNO ADMINISTRATIVO Y TECNICO.

Categorías.	Plus Convenio.
Subalternos.	379,-- Pts/día.
Auxiliares.	379,-- Pts/día.
Calcadores.	379,-- Pts/día.
Oficiales de 2ª.	463,-- Pts/día.
Oficiales de 1ª.	600,-- Pts/día.
Categorías superiores.	600,-- Pts/día.

Con el fin de procurar en lo posible el mantener al máximo la asistencia y puntualidad al trabajo, de los valores anteriores indicados en el Plus Convenio se penalizará en los casos siguientes y con las cuantías que se indican.

La pérdida de cualquier fracción de tiempo sin determinar causas, en cada una de las dos medias jornadas, acarreará la pérdida de 107,-- pesetas por cada una de aquellas medias jornadas.

La pérdida de más de una jornada y hasta 4 jornadas continuadas ocasionaría la pérdida de 233,-- Pts., por cada uno de aquellos días más otra cuantía equivalente, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar en el Reglamento de Régimen Interior o contenido del texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, no tendrán consideración de falta para la percepción de este importe, las faltas de puntualidad que se produzcan durante el mes natural.

- Hasta 4 faltas cuando la fracción no sea superior a 5 minutos ó
 - Hasta 3 faltas cuando estas fracciones superen los 5 minutos, todo ello sin perjuicio de poder exigir la cumplimentación total de la jornada laboral.
- Computándose en todo caso conjuntamente.
De existir reincidencias, en cada control semestral se limitará a tres faltas de puntualidad en el mes natural.

No se sancionará a aquellos trabajadores que tengan que suspender la jornada por accidente de trabajo o que dicha suspensión haya sido autorizada por su jefe respectivo, siempre que en este último caso recupere las horas de ausencia hasta completar la jornada.

Si la suspensión de la jornada es motivada para asistir a la consulta del médico de la Seguridad Social, el productor percibirá el citado importe de media jornada, siempre que haya marcado la entrada al trabajo, cuente con el oportuno permiso de su jefe respectivo y que la salida se efectúe dentro de un cuarto de hora antes de iniciarse la consulta, y al regreso, sea de un cuarto de hora después de abandonada la consulta. La asistencia, será justificada documentalmente figurando la hora de entrada y salida de consulta. Este apartado afecta al término Municipal de Polanco.

Cuando la consulta se refiera al término Municipal de Torrelavega y ésta se inicie antes de las 8,30 de la mañana, el trabajador podrá asistir directamente a consulta sin personarse inicialmente al Centro de Trabajo, incorporándose inmediatamente después de la salida, utilizando el medio más rápido posible y no más tarde de una hora, después de la

salida. En todos los casos, contará la acumulación de tiempo de ausencia, a efectos de cómputo total anual para asistencia al médico de cabecera, de acuerdo con la normativa vigente.

Esta misma consideración se hace extensible a los productores que tengan su médico en sus respectivos lugares de residencia fuera de los Municipios de Torrelavega y Polanco, concediéndoles el importe correspondiente a la media jornada, siempre que sea justificada su ausencia y el horario de consulta de su médico no les haya permitido presentarse al trabajo, justificación que deberá figurar en los volantes solicitados por el productor a sus respectivos médicos en las mismas circunstancias indicadas anteriormente. Todas las ausencias o consultas a los Médicos de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo, deberán ser siempre que las circunstancias lo permitan, determinadas por los Servicios Médicos de la Empresa.

No serán consideradas como interrupción de jornada las ausencias de los Representantes Sindicales para acudir a los actos Sindicales que hayan sido previamente convocados y posteriormente justificados, hasta el límite que marca la Legislación vigente.

Torrelavega, octubre de mil novecientos noventa y tres.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

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

INDICE DE ARTICULOS

Capítulo I - Disposiciones generales

- 1.- Partes
- 2.- Objeto
- 3.- Extensión
- 4.- Vigencia
- 5.- Denuncia
- 6.- Compensación
- 7.- Absorción
- 8.- Vinculación a la totalidad
- 9.- Comisión paritaria

Capítulo II - Organización del Trabajo

- 10.- Responsabilidad de la Dirección
- 11.- Informes al Delegado de Personal
- 12.- Productividad
- 13.- Índice de horas de producción perdidas (INHPPER)
- 14.- Incentivo en función del Índice INHPPER

Capítulo III - Jornada - Vacaciones - Licencias

- 15.- Jornada de Trabajo
- 16.- Vacaciones anuales
- 17.- Licencias retribuidas

Capítulo IV - Percepciones Económicas

- 18.- Absorción de pluses
- 19.- Salarios convenio
- 20.- Pagas extraordinarias
- 21.- Antigüedad
- 22.- Sistema de Incentivos Pic
- 23.- Dietas
- 24.- Desplazamientos

Capítulo V - Plantilla - Movilidad del Personal

- 25.- Plantilla
- 26.- Cambio de puesto de trabajo

Capítulo VI - Acción Social

- 27.- Prestamos
- 28.- Ayuda escolar
- 29.- Disminuidos
- 30.- Seguro de vida
- 31.- Incapacidad laboral transitoria
- 32.- Despidos

Capítulo VII - Varios

- 33.- Servicios médicos
- 34.- Prendas de trabajo
- 35.- Costumbres

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

- 1.- El presente convenio se concierne entre NAVALIPS, S.A. y su personal de Santander, mediante sus respectivas representaciones.
- 2.- Los preceptos del presente convenio serán de aplicación a las relaciones laborales entre NAVALIPS, S.A. (Factoría de Santander) y su Personal.
- 3.- Las condiciones pactadas en este Convenio, afectan a todo el personal fijo de plantilla.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior:

- a) A las que se refiere el apartado 3 del art. I del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Los cargos de Jefatura de Producción y Administración.
- 4.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.993 y su vigencia se mantendrá hasta el 31 de Diciembre de 1.993.

Las tablas salariales y cualquier otra retribución acordada en este Convenio, son de aplicación con efecto del 1 de Enero de 1.993 y hasta el 31 de Diciembre de 1.993.

5.- Denuncia.-

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

6.- Compensación.-

Las condiciones pactadas, compensarán en su totalidad las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuera su origen, denominación ó forma, respetándose, no obstante, aquellas situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan de este convenio, manteniéndose, estrictamente "ad personam".

7.- Absorción.-

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos ó algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel de este convenio en su cómputo anual.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

8.- Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

9.- Comisión paritaria.-

Esta comisión para la vigilancia y cumplimiento del convenio, estará formada por el Delegado de Personal y un representante de la Empresa, pudiendo estar, ambas partes, asistidas de sus respectivos asesores.

En caso de no lograrse acuerdo sobre la cuestión planteada, se someterá la misma a la decisión de la autoridad laboral, siendo esta decisión vinculante para ambas partes.

CAPITULO II - ORGANIZACION DEL TRABAJO

- 10.- La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.
- 11.- Sin perjuicio de las anteriores facultades de la Dirección, esta informará al Delegado de Personal acerca, tanto de las modificaciones de carácter general de la organización, como de las que tuvieren carácter personal.
- 12.- Ambas partes convienen que la productividad, tanto de la mano de obra como de los demás factores que intervienen en la Empresa, constituyen uno de los medios principales para una mejora de la eficacia del sistema productivo, por lo que se comprometen a poner de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad, creando una comisión que vigile este punto, con participación del Delegado de Personal y mandos de producción. Asimismo, esta Comisión vigilará que los trabajos que se puedan realizar en la Factoría no sean enviados al exterior, salvo en aquellos casos en que las necesidades de producción lo requieran.
- 13.- Ambas partes acuerdan la adopción del índice de horas de producción perdidas (INHPPER), como índice de absentismo y se utilizará a los efectos que se indicarán.

Este índice viene dado por la siguiente fórmula:

$$\% \text{ INHPPER} = \frac{\text{No de horas producción perdida(N)}}{\text{No. de horas de producción posibles (n)}} \times 100$$

$$N = P \times dl \times 7,5$$

Siendo:

P = No. de personas de producción directa

dl = No. de días laborales

7,5 = No. de horas reales de producción diaria

n = Número de horas de producción perdidas. Estas serán todas, a excepción de: Permisos sindicales, retrasos y 16 horas por persona y año, de visitas médicas.

- 14.- Se establece para 1.993, un índice INHPPER del 5,5%, acordándose un incentivo anual de 34.960,- Ptas. (TREINTA Y CUATRO MIL NOVECIENTAS SESENTA PESETAS), por persona y año, para todos aquellos que su INHPPER personal no supere el 5,5%, en el bien entendido de que todos aquellos que superen este porcentaje, no percibirán la citada cantidad.

Las cantidades no percibidas por este concepto, no serán repartidas entre el resto del personal.

CAPITULO III - JORNADA - VACACIONES - LICENCIAS**15.- Jornada de trabajo.-**

Será de 1.759,25 horas anuales, en las que están incluidos los 15 minutos diarios de bocadillo.

Estas horas son equivalentes a 1.680 horas de trabajo real y efectivo.

A los efectos oportunos, computadas por 38 horas semanales.

Se acepta el calendario laboral acordado por las partes y que se firma como el Anexo no. 1 de este convenio.

16.- Vacaciones anuales.-

El periodo anual de vacaciones, será de acuerdo con lo establecido en el Anexo no. 1.

17.- Licencias retribuidas.-

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar y ausentarse del trabajo, con derecho al sueldo completo, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Matrimonio : 15 días naturales (Parte podrá disfrutarse antes)
- b) Nacimiento de hijos : 4 días naturales.
- c) Fallecimiento de cónyuge : 6 días naturales.
- d) Fallecimiento de hijos y padres : 3 días naturales.
- e) Enfermedad grave de cónyuge, ascendientes ó descendientes del trabajador : 3 días naturales.
Estos días pueden ser alternos en función de la necesidad del productor.
(Los hermanos conviviendo a cargo del trabajador, serán considerados como descendientes directos).
- f) Fallecimiento de hermanos, hermanos políticos y abuelos: 2 días naturales.

En los demás casos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En casos especiales, en que sea necesario realizar un desplazamiento, estos permisos podrán ser ampliados en el tiempo necesario para el mismo. Si se necesitaran más días, se tomarán como permiso no retribuido y con la debida justificación.

17 B).- 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 un día por año natural.
- El trabajador que desea disfrutar del referido permiso deberá comunicarlo a la dirección de la Empresa, con una antelación de, al menos 48 horas.
- El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo, será de un trabajador.

CAPITULO IV - PERCEPCIONES ECONOMICAS**18.- Absorción de los pluses de Jefe de Equipo y trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.-**

Considerando que, en la calificación de cada puesto de trabajo, según las normas de fecha 09.09.80, se han tenido en cuenta estas circunstancias, el valor aplicado a cada calificación, absorberá los pluses que la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica establece por estos conceptos.

- 19.- Los sueldos y salarios para 1.993, en base a la actual Valoración de los Puestos de Trabajo, son los siguientes:

Categoría	Nivel	Sueldo/mes	Valoración Puesto Trabajo
Empleados			
Encargado de mantenimiento y servicios generales de taller.	14	127.033,-	2,9
Oficial de segunda administrativo.	8	105.291,-	2,6
Operarios			
Oficiales de primera	10	108.518,-	2,9
Ofic. de segunda maquinas	9	104.131,-	2,8
Ofic. de segunda moldeo y terminación	8	102.029,-	2,8
Oficiales de tercera	6	98.573,-	2,7
Especialistas	5	97.205,-	2,6
Peones	1	89.735,-	1,4

Horas extraordinarias.-

Solamente 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 periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

La Dirección de la Empresa informará, obligatoriamente y mensualmente al Representante ó 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 periodo nocturno, salvo en los casos y actividades debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios 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 cuatro meses y el número de horas de prolongación de la jornada diaria de cada puesto de trabajo lo permitiera, la Empresa procurará 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.

Los valores de las horas extraordinarias serán los siguientes:

Categoría	Valor hora
Oficiales de primera	1.780,-
Oficiales de segunda	1.680,-
Oficiales de tercera	1.638,-
Especialistas	1.638,-
Peones	1.449,-

Revisiones al 31.12.93.-

Si el IPC es mayor ó igual que el 4,28%, se consolidará el 0,28%, mediante la suma de este porcentaje a los conceptos salariales recogidos en el presente convenio.

Si el IPC es menor que 4,28%, la consolidación será el diferencial entre el 4% y el IPC real, tratándose este diferencial en la misma forma que la indicada en el párrafo anterior.

Este diferencial, se cobrará de una sola vez, en el mes siguiente a conocerse el I.P.C. definitivo del año 1.993, quedando acumulado en cada uno de los correspondientes conceptos.

20.- Pagas extraordinarias.-

Se percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes al sueldo convenio más antigüedad, en las siguientes fechas:

- 15 de Marzo
- 15 de Junio
- 15 de Septiembre
- 15 de Diciembre

No se realizarán retenciones en los casos de baja por enfermedad ó accidente, percibiéndose el 100% de las mismas.

21.- Antigüedad.-

La antigüedad se percibirá por trienios y se devengará a partir del mes en que trabajador cumpla el citado periodo, a razón de un 5% por trienio.

La antigüedad se percibirá sobre sueldos y jornales del año en curso.

A partir del quinto trienio, se devengará por quinquenios. La antigüedad máxima a percibir, será del 40% sobre sueldos y jornales.

22.- Sistema de Incentivos Pic.-

A los efectos de incentivación del personal por la cantidad y calidad del trabajo desarrollado, la Empresa tiene establecido un Sistema de Incentivos según se recoge en el anexo no. 2 y que forma parte del presente Convenio.

23.- Dietas.-

En los desplazamientos por razones de servicio, el personal disfrutará, para cubrir los gastos de alojamiento, pensión alimenticia y dinero de bolsillo, de una dieta de 7.161,- Ptas./día, siempre que se pernocte fuera de su domicilio. Pernoctando en su domicilio, se percibirá media dieta.

Durante los días que se pernocte fuera de su domicilio, se percibirá un plus de ausencia que será:

En día laborable	-	1.670,- Ptas/día
En día festivo	-	2.385,- Ptas/día

Cuando se esté ausente en domingo o festivo, se disfrutará de un día de permiso retribuido en fecha a determinar de acuerdo con la Empresa.

24.- Desplazamientos.-

El personal que viaje con medios propios al servicio de la Empresa y autorizado por esta, percibirá los abonos señalados en las normas internas que la Empresa dicta periódicamente. Queda entendido, que la libre aceptación por parte del interesado de un servicio de locomoción propio, supone la aceptación de estas normas y responsabilidad inherente a las mismas.

CAPITULO V - PLANTILLA - MOVILIDAD DEL PERSONAL

25.- Plantilla.-

La Empresa publicará, dentro de los treinta días siguientes a la firma de este convenio, el escalafón general del personal, con expresión de categoría, especialidad y antigüedad, especificando si es fijo ó eventual y si está sujeto a contrato de trabajo.

Este escalafón, será expuesto en el tablón de anuncios y una copia será entregada al Delegado de Personal, que deberá haberlo firmado.

26.- Cambio de puesto de trabajo.-

Cuando la Empresa, por causa de reestructuración o reorganización, decida cambiar de puesto de trabajo a un empleado ó operario afectado por el presente convenio, le mantendrá la categoría profesional, su evaluación de puesto de trabajo y todos los emolumentos e incentivos que de él se deriven.

Asimismo, a través de los próximos convenios, mantendrá los emolumentos, prima, etc., que para su anterior puesto de trabajo se establezcan, a menos que en su nuevo puesto los supere.

CAPITULO VI - ACCION SOCIAL

27.- La Empresa pone a disposición del personal, un fondo de 500.000,- Ptas. para préstamos destinados a cubrir situaciones de extrema necesidad, que devengarán un interés del 5% anual.

Estos préstamos se concederán, única y exclusivamente, para casos de extrema necesidad, demostrados fehacientemente y no se podrán solicitar de nuevo hasta transcurridos dos años de la cancelación del anterior, siendo la cantidad máxima a solicitar de 150.000,- Ptas. por préstamo.

Asimismo, la Empresa se reserva el derecho de veto en la concesión de los mismos.

28.- Ayuda escolar.-

Con el fin de ayudar a los gastos de enseñanza de los hijos de los productores la Empresa abonará, previa justificación, las siguientes cantidades:

- Niños de 4 a 9 años	2.261,- Ptas/mes
- Niños de 10 a 16 años	2.697,- Ptas/mes
- Transporte escolar	2.617,- Ptas/mes

Para libros y matrícula, por una sola vez en el curso:

- Hasta los 21 años	5.750,- Ptas/año
---------------------	------------------

29.- Disminuidos.-

Los trabajadores que tengan hijos o familiares disminuidos físicos ó psíquicos a su cargo y lo justifiquen debidamente,

percibirán una ayuda de 7.071,- Ptas/mes, sin limitación de edad.

30.- Seguro de vida.-

La Empresa establece un seguro colectivo de vida, sin cargo alguno para sus productores, con las siguientes prestaciones:

- Fallecimiento ó invalidez total 1.000.000,- Ptas.
- Fallecimiento en accidente 2.000.000,- Ptas.
- Fallecimiento en accidente automóvil 3.000.000,- Ptas.

31.- Incapacidad laboral transitoria.-

La Empresa pagará a los productores en situación de I.L.T. (Enfermedad), la diferencia entre la prestación económica que perciba del I.N.S.S. y el jornal o sueldo convenio, a partir de la fecha del parte médico de baja.

Cuando la enfermedad requiera internamiento en centro hospitalario, la Empresa abonará la diferencia entre la prestación percibida del I.N.S.S. y el salario ó sueldo real, desde el primer día del internamiento. Terminado este, continuará el mismo abono, si la Dirección lo estima oportuno, previo informe de los servicios médicos de la Empresa.

Todo trabajador accidentado, a partir del primer día y durante el periodo que dure esta situación, percibirá de la Empresa la diferencia que hubiera entre la indemnización por incapacidad temporal que perciba del seguro y el sueldo convenio.

Las mejoras económicas que lo anterior supone, entrarán en vigor en la fecha de la aprobación del convenio, con carácter retroactivo.

32.- Acción Social - Despidos.-

Cuando la Magistratura de Trabajo dictare sentencia declarando improcedente un despido, la Empresa se compromete a reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo, manteniéndole todos sus derechos, siempre que éste así lo solicite.

En los delitos comunes que originen detenciones o prisiones preventivas, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral hasta que el Organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente. En el caso de que la sentencia fuera absoluta, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en un plazo no superior a 10 días laborales.

Igualmente, no será motivo de despido la falta al trabajo por detención motivada por conflictos laborales, entendiéndose que dicho tiempo de detención ó prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictase el Organismo competente, ó el sobreseimiento del expediente, siempre que el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborales desde su puesta en libertad. Esta condición solo tendrá efectividad en las supuestas detenciones o prisiones preventivas por dos veces.

CAPITULO VII - VARIOS

33.- Servicios médicos.-

Los servicios médicos de la Empresa, tienen por objeto la conservación y mejora de la salud de los productores, la protección de los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible.

Para ello, la Empresa se obliga, empleando los medios más idóneos, ha hacer a todos los trabajadores una revisión periódica anual. Esta revisión será semestral en el caso del personal que realice trabajos especialmente tóxicos o penosos. Serán más frecuentes las revisiones en casos especiales o si las circunstancias internas ó externas así lo aconsejan.

34.- Prendas de trabajo.-

Se estará a lo establecido en la norma sobre entrega de prendas y elementos de protección. (NL-SH-II)

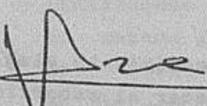
35.- Costumbres.-

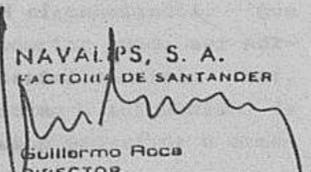
Se respetarán en toda su amplitud, más beneficiosa, las costumbres que tenga establecida la Empresa con su Personal.

Maliaño(Cantabria), 24 de Noviembre de 1.993

POR EL PERSONAL

POR LA EMPRESA


D. VICENTE ARCE ORIA


NAVALIPS, S. A.
FABRICA DE SANTANDER
Guillermo Roca
DIRECTOR

93/149174

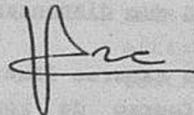
CALENDARIO LABORAL PARA 1.993

Meses	Dias Laborables	Horas Ordinarias	Equivalencia en horas reales trabajadas
Enero	19	147,25	142,50
Febrero	20	155,00	150,00
Marzo	22	170,50	165,00
Abril	20	155,00	150,00
Mayo	21	162,75	157,50
Junio	21	162,75	157,50
Julio	21	162,75	157,50
Agosto	0	0,00	0,00
Setiembre	21	162,75	157,50
Octubre	20	155,00	150,00
Noviembre	21	162,75	157,50
Diciembre	21	162,75	157,50
Total	227	1.759,25 A trabajar Sobran	1.702,50 1.680,00 22,50

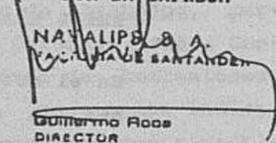
Como compensación a las 22.50 horas, se harán los siguientes puentes: 25 de Junio, 11 de octubre y 7 de Diciembre.

Maliaño, 15 de Febrero de 1.993

POR EL PERSONAL



POR LA EMPRESA


NAVALIPS S.A.
FABRICA DE SANTANDER
Guillermo Roca
DIRECTOR

ANEXO Nº 2

"SISTEMA PIC" DE MEDIDA DEL TRABAJO E INCENTIVOS.

0 - INTRODUCCION.

Deseamos agradecerles en primer lugar las atenciones dispensadas por sus Sres. Roca y Huidobro a nuestro Sr. Inza, en la entrevista que tuvieron la deferencia de concederle el 14 de los corrientes, pues gracias a ello podemos someter a su consideración los siguientes Apartados, encaminados a reflejar la normativa de nuestra posible colaboración.

1 - PREMISAS CONSIDERADAS.

La Empresa "NAVALIPS S.A.", ubicada en Maliaño (Cantabria) y dedicada a la fabricación y reparación de hélices, presenta en la actualidad la siguiente orientativa estructura de personal:

La Dirección de la Empresa ha llegado a la conclusión de la conveniencia que tienen de efectuar un Estudio de Organización, encaminado a optimizar la eficacia de su Esfera Productiva.

En líneas generales lo que se pretende y ello debe ser las principales premisas a considerar, es la obtención de los siguientes resultados:

- Aumentar el índice de productividad.
- Mantener o mejorar la calidad.
- Disminuir el precio de coste.
- Mejorar los beneficios.
- Mejorar racionalmente las percepciones de los trabajadores.
- Mejorar el ambiente socio-laboral.
- Facilitar el futuro incremento de las ventas.

Es obvio que en los momentos actuales y futuros debe estar siempre presente en la mente de todo Director de Empresa el pensamiento de producir BIEN y BARATO, y cuando decimos BIEN, no sólo nos referimos a la calidad sino también al ambiente de trabajo, grado de satisfacción laboral, mejora de relaciones humanas, etc.

aspectos estos que cada día están alcanzando mayor relieve e importancia.

Creemos, por la experiencia adquirida con nuestra ya amplia gama de clientes, que la técnica que tenemos el placer de proponerles en sucesivos Apartados será un arma eficazísima para ayudarles a alcanzar las premisas consideradas y los pensamientos señalados.

2 - MOTIVO DE LA MEDIDA DEL TRABAJO E INCENTIVOS.

El desarrollo de nuestro país va acompañado de un incremento acelerado en los salarios que de día en día se aproximan más a los niveles internacionales y los incrementos de salarios son la coyuntura más favorable para que las empresas revisen y estructuren en forma lógica los mismos.

La competencia llegará a ser cada vez más acerba. Para sobrevivir en igualdad de condiciones materiales, las empresas deben mantenerse entre las más eficientes. Lo que en el porvenir contribuirá a diferenciar las empresas entre sí, radicará en la eficacia con que éstas utilicen el PERSONAL y los MEDIOS que dispongan.

En el actual estado de cosas no hay que hacerse ilusiones ya que si se quiere aunar el esfuerzo de todos orientado a la eficacia de la Empresa, es preciso conferirles un ESTIMULO MATERIAL PARA HACERLO. INTERES TAN PROXIMO Y TAN DIRECTO COMO SEA POSIBLE.

Por todo lo señalado, la Medida del Trabajo constituye una verdadera ESPINA DORSAL de toda ORGANIZACION. Sobre ella todo se apoya, desde el Control de Producción, hasta los Costos.

No hay duda de que uno de los factores más importantes para conseguir un aumento de productividad, manteniendo la calidad, en cualquier empresa en la que interviene el factor humano, es implantar un adecuado sistema de incentivos, ligado al RENDIMIENTO INDIVIDUAL de cada operario o productor y CALIDAD OBTENIDA, estudiado especialmente para los casos que concurren en cada empresa.

Al considerar la posibilidad de adaptar un Sistema de Incentivos uniforme a cualquier tipo de empresas industriales, hay que tener en cuenta que todas tienen problemas de orden social, comercial, económico y financiero de carácter similar.

Pese a ello, no se debe establecer un sistema standard que sirva para todos los casos. Si se intenta trasplantar a una empresa un determinado sistema que funciona a la perfección en otra, se corre el riesgo de fracasar porque el tipo de producto y el FACTOR HUMANO imponen en cada caso matices específicos que hay que tener muy en cuenta.

Por ello se debe establecer "el traje" más idóneo para las características y peculiaridades de "NAVALIPS S.A."

3 - GENERALIDADES DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS.

Las cantidades que perciben los trabajadores como incentivo son una parte de sus emolumentos totales.

Los incentivos se establecen para pagar de forma equitativa un mejor rendimiento en el trabajo. De este modo, las personas que tienen la posibilidad de hacer el esfuerzo necesario para realizar un trabajo por encima del mínimo aceptable, reciben una paga adicional proporcional a cuanto mejor han realizado su labor, es decir, una retribución justa a su labor.

Un requisito fundamental para aplicar eficazmente los incentivos es poder medir. La medida que se utiliza más corrientemente es el tiempo y en estos casos la mejor regla a seguir consiste en que los tiempos normales establecidos sirvan de base para el pago de incentivos.

3.1.- Clasificación de los Trabajos.

Independientemente de otros criterios de clasificación, en atención a la frecuencia de su presentación en el desarrollo de cualquier actividad de la vida y el grado de diferenciación que muestran entre sí, podemos centrar a los trabajos en dos grandes grupos: REPETITIVOS y NO REPETITIVOS.

En el primer grupo se incluyen aquellos trabajos que, produciéndose con mayor o menor asiduidad y siendo de larga o corta duración, se caracterizan por la igualdad de su realización.

Pertenecen al grupo de los NO REPETITIVOS los que manifiestan características diferentes en su ejecución y que imposibilitan poder considerarlos como iguales.

En algunas empresas, los trabajos repetitivos, han permitido poner al personal que los ejecuta a control directo, mientras que los ocupados en trabajos no repetitivos perciben una prima fija o bien una cantidad en función de la prima media obtenida por los otros productores.

Así, se incumple cuanto indicamos en el Apartado 2 referente a que el interés debe ser tan directo y próximo como sea posible, pues quienes perciben prima fija o la media de sus otros compañeros, no prestan a la empresa la debida contrapartida de productividad, con independencia de las fricciones y problemas sociales que ello acarrea.

3.2.- El Estudio y la Medida del Trabajo.

Es la aplicación de Técnicas para determinar el contenido de trabajo de una tarea definida, fijando el tiempo que un trabajador experimentado invierte en llevarla a cabo, con arreglo a una norma de rendimiento preestablecida.

Las principales técnicas que se emplean para la medida del trabajo son las siguientes:

- Estudio de tiempos (cronometraje).
- Método de las observaciones instantáneas.
- Síntesis de los datos tipo. (Tablas de datos normalizados).
- Normas predeterminadas de tiempos-movimientos (N.T.M.).
- Evaluación analítica.

Si no como una técnica, hemos de considerar a la ESTIMACION como un procedimiento más a emplear en la Medida del Trabajo:

Cualquiera que sea el procedimiento elegido, básicamente podemos establecer el recorrido normal que debe completarse para realizar un estudio completo del trabajo, compuesto por etapas suce-

sivas, algunas de las cuales son competencia común del Estudio de Método (E.M.) y de la Medida del Trabajo (M.T.).

1°-**SELECCIONAR** el trabajo o proceso a estudiar.

2°-**ESTUDIAR** los datos íntimamente relacionados con el trabajo disponiéndolos de la forma más conveniente para su análisis.

3°-**EXAMINAR** los hechos registrados con espíritu crítico, analizando cada acción y teniendo presente: el propósito del trabajo, el lugar donde se lleva a cabo, el orden en que se realiza, quién lo ejecuta y con qué.

4°-**MEDIR** una vez elegido el método mejor, determinar la cantidad de trabajo precisado y calcular un tiempo medio para su ejecución.

5°-**DEFINIR** el nuevo método y el tiempo correspondiente para que pueda ser identificado en todo momento.

Todas las Técnicas de Medida del Trabajo recorren con mayor o menor detalle este proceso analítico y se diferencian con mayor claridad en la etapa MEDIR. De todas ellas, es el Estudio de Tiempos o Cronometraje la más fundamental, siendo las restantes derivaciones de la primera, con la importante excepción del Método de las Observaciones Instantáneas, que es una técnica de muestreo estadístico.

Todos los trabajos de una empresa pueden quedar clasificados en los dos grandes grupos de Repetitivos y No Repetitivos. A todos ellos es aplicable el proceso expuesto ya que sus principios son tan universales que pueden ser eficaces en mayor o menor grado, en cualquier tipo de labor.

4 - **PREMISAS CONSIDERADAS POR OTEIC PRODUCTIVIDAD S.A.**

"OTEIC PRODUCTIVIDAD S.A." a través de la amplia experiencia recogida durante años de trabajo en multitud de empresas de las actividades más diversas, ha constatado la existencia de trabajos antes citados como repetitivos y no repetitivos, dentro de una misma empresa.

Pero incluso en los repetitivos se dan variantes derivadas de diferencias en:

- series a producir del mismo artículo.
- materiales.
- herramientas.
- maquinaria.
- estado físico-psíquico del productor.
- pequeñas "habilidades" de los productores.
- Etc...

Estos trabajos, repetitivos en teoría y origen, en la práctica cotidiana de las empresas presentan características variables tanto más considerables cuanto mayor incidencia tenga la mano de obra.

Es sabido que los trabajos a realizar, los materiales, las máquinas, etc., pueden presentar un carácter normal, beneficioso o perjudicial en cada circunstancia. Que el estado físico-psíquico del productor puede ser normal, bueno o malo según diferentes influencias. Así, se derivan conclusiones en la medición o asignación de tiempos, dando resultados normales, excesivos o demasiado cortos.

Es decir, los trabajos considerados como repetitivos presentan en la práctica circunstancias que los hacen SEMIREPETITIVOS.

Sobre los, también en teoría, no repetitivos, se ha creado una leyenda sobre sus condicionamientos y dificultades, cuando, si analizamos las diferentes fases de ejecución, encontraremos tareas repetitivas e idénticas de un trabajo a otro. Un cordón de soldadura eléctrica de 1 metro de longitud, requerirá un determinado tiempo sobre un mismo material, aunque el aparato o estructura a construir sea diferente.

Vemos pues, que los trabajos considerados como no repetitivos, son también SEMIREPETITIVOS.

Así, los trabajos son semirepetitivos siempre, diferenciándose exclusivamente en su mayor o menor grado de dificultad de mantener sus condicionamientos de ejecución dentro de unos límites de estabilidad.

Por ello, OTEIC PRODUCTIVIDAD S.A. ha desarrollado su propio sistema: SISTEMA DE MEDIDA DEL TRABAJO E INCENTIVOS "PIC".

Este Sistema, incluye toda clase de trabajos, permitiendo prácticamente que todo el personal esté a Control Directo, eludiendo los problemas de concesiones, primas fijas y otras variantes que, como hemos indicado en Apartados anteriores, no llevan como contrapartida la productividad de un elevado porcentaje del personal de la Empresa, en detrimento de la actividad media.

5 - **METODOLOGIA OTEIC PARA LA MEDIDA DEL TRABAJO EN LABORES REPETITIVOS.**

5.1.- **El Tiempo.**

La metodología OTEIC ha desechado la complicación que supone para el cálculo la hora sexagesimal empleando en su lugar la hora decimal, es decir, la hora dividida en 10.000 partes, a cada una de las cuales denominamos "crono".

Las unidades de tiempo que empleamos son:

- la hora.
- la centésima de hora (centésima).
- la diezmilésima de hora (crono).

5.2.- **Velocidad.**

En nuestra escala de valoración la velocidad normal, o el ritmo normal de trabajo, es 100 y la óptima 133.

Como en todo tipo de medida, es preciso que tengamos un patrón. Aunque no hay un criterio único universalizado, hemos adoptado el más frecuentemente utilizado en Europa y recomendado por la Oficina Internacional de Trabajo (O.I.T.)

Diremos que un hombre lleva 133 de velocidad cuando, midiendo 1,68 mts. de estatura, andando en terreno llano con paso de 0,75 mts. de longitud, sin carga, a la temperatura de 18° C. va a un ritmo de 6,4 km./hora.

Por lo tanto, en nuestra metódica establecemos:

Velocidad 133 = ritmo 6,4 km./hora.

Velocidad 100 = ritmo 4,8 km./hora.

Velocidad normal = andar 20 mts. en 42 cronos.

Velocidad óptima = andar 20 mts. en 31 cronos.

5.3.- Cronometraje - Tecnología OTEIC.

En los trabajos repetitivos empleamos la técnica del cronometraje. Sin embargo remitiéndonos a lo indicado en el Apartado 4, consideramos a estos trabajos como semirepetitivos.

En estas circunstancias, la habilidad del productor omite resaltar las condiciones favorables (lo que le supondría un tiempo concedido más apretado), para resaltar las desfavorables, en pro de un mayor tiempo, siendo esto no un fenómeno sino una realidad cotidiana en toda clase de empresas.

Tampoco podemos considerar que el cronometrador por muy elevado nivel profesional teórico y práctico que posea, pueda dominar y conocer mejor cada operación y cada puesto de trabajo que el profesional que lo está ocupando diariamente.

Por otro lado, pesa considerablemente el factor de la subjetividad en la aplicación de los diferentes coeficientes de fatiga y a mayor abundancia, volvemos sobre los condicionamientos básicos del operario prototipo de 1,68 mts. de altura, terreno llano, paso de 0,75 mts., 18f C de temperatura, etc. indicados en el Apartado 5.2.

OTEIC ante estas REALIDADES como Sistema de Medida del Trabajo, en labores repetitivas, emplea como decimos, la técnica del cronometraje aunque de forma más limitada, más sencilla, incidiendo sólo sobre una muestra mínima, obteniendo así menos malestar en el productor con resultados suficientemente válidos. En una palabra, somos menos perfectos pero más prácticos, de acuerdo con el dictado del sentido común.

Así, si las metodologías seguidas hasta ahora presentan en la práctica errores, la nuestra también, pero ello no tiene importancia ya que dispone el Sistema de Incentivos "PIC" de la "Herramienta Moderadora" como veremos en el correspondiente Apartado.

6 - METODOLOGIA OTEIC PARA LA MEDIDA DEL TRABAJO EN LABORES NO REPETITIVAS.

La utilización del cronometraje como técnica de la Medida del Trabajo ofrece bastantes garantías de éxito (nunca absolutas garantías) siempre y cuando las características de los trabajos a estudiar presentan un alto grado de estabilidad y de repetitividad.

Incluso en los repetitivos, la experiencia demuestra que raramente podemos contar con esta doble peculiaridad. Entonces, en los trabajos no repetitivos es difícil encontrar algunos que se ajusten siquiera a una de ellas. Por estas razones hemos creado un Sistema que permite soslayar satisfactoriamente estos inconvenientes.

La falta de estabilidad de los trabajos no repetitivos es una realidad inevitable y dado que son muy variadas las circunstancias condicionantes de su ejecución, son inanalizables en su totalidad a través del cronometraje.

La falta de repetitividad motiva que los trabajos se presenten y terminen a un ritmo superior al del análisis mediante cronometraje, lo que imposibilita en un

elevado porcentaje, la asignación de tiempos a las tareas.

La metodología OTEIC para trabajos no repetitivos se basa en la rapidez de su aplicación que se traduce en la posibilidad de estudiar todas las tareas, sean cuales sean sus características y duración, con una muy inferior inversión en tiempo y con una inmediata repercusión en el rendimiento de realización de los trabajos, y como consecuencia, en su costo de transformación.

La puesta en marcha de la metodología OTEIC consiste en:

- la determinación del Tiempo Mínimo (Tm) de ejecución de un trabajo, partiendo de datos estadísticos o históricos, de presupuestos, de estudios realizados por la Oficina Técnica aunque no sean muy complejos, por comparación con otros trabajos similares e incluso por la simple estimación de cualquier persona con experiencia en el conocimiento de la realización de las tareas de la Empresa, considerándolo como el tiempo a la actividad óptima, es decir, 133.
- este tiempo (Tm) se incrementa con un coeficiente (K) que es fijo para cada tipo de trabajo. El producto de estos dos factores es el Tiempo Asignado (Ta) que corresponde al Tiempo Normal (100).
- con el Tiempo Asignado (Ta) y el realmente invertido (Ti) se calcula el porcentaje de tiempo ahorrado, sobre el invertido, mediante la fórmula:

$$\text{Porcentaje de ahorro} = \frac{\text{Ta} - \text{Ti}}{\text{Ti}} \times 100$$

- se determina la ley de correspondencia entre el porcentaje de ahorro y la actividad desarrollada, en función del valor del coeficiente (K) elegido para las actividades comprendidas entre 100 y 133 y de la importancia de los Precio-Punto-Prima (P.P.P.) para las actividades superiores a la óptima.

Hemos hablado del coeficiente (K). Su determinación es experimental y dependiente de forma fundamental, de las características de los trabajos no repetitivos a medir, pudiendo variar, desde 1,4 a 2, según aconsejen las circunstancias de trabajo de cada Empresa.

Si las sofisticadas metodologías seguidas hasta ahora en el campo de los trabajos posibles de medir mediante cronometraje presentan en la práctica graves errores que se traducen en "autocontrol" de los productores y encubiertas improductividades, puede parecer en principio que nuestros puntos de partida son un tanto primarios o bastos en los que se producirán diferencias en algunos casos considerables en la asignación de tiempos.

Sin embargo, la metodología OTEIC del Sistema de Medida del Trabajo no persigue como meta primordial la pre-determinación más exacta y tecnológica posible del Tiempo Normal de Ejecución de un trabajo, sino, por razones prácticas, la obtención del menor tiempo posible de ejecución de los trabajos manteniendo la calidad.

Pero... ¿partiendo de errores en la asignación? Sí, pues nuestra Técnica dispone de la "herramienta moderadora" como hemos dicho anteriormente.

7 - SISTEMA "PIC" DE INCENTIVOS.

Uno de los objetivos fundamentales que se persigue con la técnica de la Medida del Trabajo es la remuneración equitativa del mismo.

Para el logro de este objetivo, es necesario que la medida sea exacta admitiéndose errores de $\pm 5\%$, margen muy pequeño en la PRACTICA, incluso en trabajos repetitivos, aunque en TEORIA se intente mantener lo contrario.

Por ello, el procedimiento o metodología OTEIC de Medida del Trabajo, cualquiera que sea éste, a fin de minimizar los riesgos de dispersión en la asignación de tiempos, se complementa con el Sistema "PIC" de Incentivos, aplicable a todo tipo de trabajo, sea o no repetitivo.

7.1.- Correlación Actividad-Porcentaje de Ahorro de Tiempo para Niveles entre Actividad Normal (100) y Optima (133).

Primeramente se procede a confeccionar la Tabla de equivalencia hasta el nivel de Actividad 133.

Por ejemplo, si el coeficiente (K) fuera 1,5 tendríamos:

Actividad 100..... 0%
Actividad 133..... 50%

Cuando los tiempos invertidos son superiores a los asignados, la actividad es inferior a 100 y se obtiene mediante la fórmula:

$$\text{Actividad} = \frac{T_a}{T_i} \times 100$$

Por ejemplo:

Tiempo asignado: 10 horas.
Tiempo invertido: 12 horas.
Actividad : 83,33

7.2.- Tabla de Prima Horaria.

Es el instrumento que permite la conversión de los resultados de rendimiento, de un trabajo en su remuneración en concepto de prima.

La Tabla de Prima Horaria contiene la relación de equivalencia Actividad-Porcentaje de Ahorro para cualquier nivel de rendimiento.

Tiene que estar concebida de forma que ofrezca suficientes alicientes económicos para que todo el personal afectado por el Sistema de Incentivos a aplicar sienta estímulo y tienda a alcanzar los óptimos rendimientos de producción y por lo tanto remunerativos.

La Tabla de Prima Horaria está dividida en Grupos de Prima en función de las diferentes categorías profesionales o Valoración de Puestos de Trabajo que pueda existir en cada Empresa.

Generalmente, aunque no es perceptivo, el Sistema "PIC" de Incentivos suele presentar más de una pendiente en su ley salarial, tratando de crear estímulos intermedios, para centrar a los trabajadores a control por encima de ciertos niveles de rendimiento.

7.3.- Correlación Actividad-Porcentaje de Ahorro de Tiempo para Niveles Superiores al Optimo (133).

Reconociendo primeramente las posibilidades de error, tenemos que cuando en un trabajo medido o estimado se obtiene repetidas veces rendimientos superiores al óptimo y en ejecuciones llevadas a

cabo por diferentes operarios, podemos asegurar que la asignación del Tiempo ha sido errónea, por aplicación de un tiempo excesivamente amplio. Esta situación es frecuente que se presente, incluso por la experiencia que van obteniendo los productores.

En muchas empresas se ha incurrido en el error de reajustar los tiempos. Esto, con independencia del malestar laboral que supone, ha generado un autocontrol de los operarios que limitan su actividad a 130 para no dar lugar a los reajustes. En este sentido se han cometido realmente "atrocidades" y los productores están sobre aviso.

El Sistema "PIC" de Incentivos, establece, para subsanar este riesgo, que la correlación Actividad-Porcentaje de Ahorro, para rendimientos superiores a 133, sea tal que por muy corto que sea el tiempo invertido con relación al asignado y como consecuencia, muy alto el rendimiento teórico, la remuneración en concepto de prima por este trabajo sea la misma que la fijada para la Actividad óptima. Dicho de otra forma: la variación del porcentaje de ahorro por encima de la actividad 133 está calculada de forma que la remuneración en concepto de prima se mantiene constante, paliando el incremento de prima por hora la disminución del número de horas invertidas en el trabajo.

Puede pensarse que este procedimiento explota al operario, pero no es así pues además de amortiguar el efecto irracional de los trabajos mal medidos (tiempos muy amplios) permite siempre al trabajador terminar antes su trabajo y empezar otro, que también le dará opción a prima.

7.4.- Actividad a Pagar - Total Móvil.

Una vez más tenemos que insistir en la dificultad existente en la práctica de realizar mediciones, estudios o estimaciones correctas. Es un inconveniente cotidiano con el que hay que contar y tratar de soslayarlo eficazmente.

En los sistemas tradicionales de incentivos, el cálculo de primas se realiza diariamente si se trata de resolver un Parte Diario de Trabajo o por cada trabajo cuando el lanzamiento al taller se realiza mediante Bono o Vale de Trabajo.

Analizaremos las consecuencias:

- Cuando el tiempo que se asigna al trabajo ES CORTO, el productor se desmoraliza y reduce su rendimiento, obteniendo como resultado que el operario no percibe lo que realmente debería ganar y la empresa, además, pierde producción, con el consiguiente malestar social e incremento del precio de coste.
- Cuando el tiempo que se asigna ES AMPLIO, el productor consigue una buena actividad teórica y normalmente reduce su ritmo de trabajo para no llamar la atención, dándose la circunstancia de que el operario gana más prima de la que debería percibir, dado su limitado esfuerzo y la empresa pierde producción con la doble derivación de aumento de precio de coste.

Todo Sistema de Incentivos tiene que ir dirigido a lograr que todos los trabajos sean ejecutados en el menor tiempo posible. En los sistemas tradicionales, que cuentan con los graves inconvenientes antes señalados, difícilmente se logra este objetivo fundamental.

Es por esto, que el sistema "PIC" ha prescindido del cálculo diario o por trabajo, acogiéndose a los beneficios del cálculo acumulado, a través de la metodología del Total Móvil.

La Actividad a Pagar es en función de la desarrollada en un día o en un trabajo y la conseguida en los días o trabajos precedentes.

La amplitud de este proceso retroactivo depende de las características del trabajo, pudiendo variar incluso en una misma empresa según las diferentes labores o secciones.

La aplicación del Total Móvil consigue que TODOS LOS TRABAJOS SEAN DESARROLLADOS AL MAXIMO RENDIMIENTO POSIBLE. Ello es debido al efecto duradero de la actividad alcanzada en cada tarea. Veamos porqué:

- si el tiempo es corto, el productor, aunque no podrá lograr un alto nivel de rendimiento, tratará de terminar el trabajo en el menor tiempo posible, porque conoce que el efecto perjudicial de un bajo rendimiento trasciende durante el plazo del Total Móvil.
- si el tiempo es largo o amplio, el productor tratará de terminar el trabajo en el menor tiempo para beneficiarse del efecto positivo de su alto rendimiento, perdurable durante el plazo del Total Móvil.

Por otra parte, la metodología del Total Móvil presenta un efecto psicológico altamente favorable. Todos los operarios que habitualmente cuentan con un nivel de rendimiento y una remuneración en concepto de prima estable, reaccionan más favorablemente ante la aparición de un trabajo "apretado de tiempo" ya que pueden contar con la reserva de sus resultados precedentes, sintiéndose animados en su función.

Los trabajos "flojos de tiempo" también son bien aceptados porque suponen la posibilidad de incrementar su nivel anterior de rendimiento y remuneración.

La metodología del Total Móvil se aplica haciendo uso de un impreso normalizado denominado HOJA DE CALCULO DE ACTIVIDAD CON TOTAL MOVIL, exclusivo de OTEIC. Es de carácter personal y en él se van recogiendo todas las incidencias relacionadas con el Sistema de Incentivos.

Como norma general, diremos que la Actividad a Pagar en un día cualquiera es el cociente entre los puntos desarrollados y las horas a prima correspondientes a ese día y a los (n-1) inmediatos, siendo (n) el número de días o de trabajos del ciclo completo del Total Móvil.

8 - ESTUDIOS Y FASES DE LA IMPLANTACION DEL SISTEMA.

Hasta aquí hemos tratado de exponer las características más importantes que hacen al Sistema "PIC" de Incentivos clara y ventajosamente diferente de los sistemas convencionales.

A partir de este Apartado trataremos de explicar, al menos en términos generales, la mecánica o procedimiento que seguimos hasta su total aplicación.

8.1.- Análisis Salarial y de Primas - Análisis de la Productividad.

Es un hecho evidente que un sistema de incentivos, para conseguir la efectividad que se pretende con su aplicación, ha de estar concebido de forma que ofrezca el trabajador un

aliciente suficiente como para estimularle a alcanzar los más altos niveles de producción posibles. Por otro lado y como fase previa a la determinación de la cuantía de primas a establecer, se hace necesario conocer el punto de productividad del cual se parte.

Establecidos estos principios, es lógico que el primer paso será proceder a dicho análisis de la productividad, cosa que efectuaremos mediante la medición por muestreo de una gama de operaciones, lo suficientemente amplia como para poder comparar los resultados teóricos (los resultados del muestreo) con los que en realidad se vienen produciendo.

Paralelamente, efectuamos un análisis salarial que nos indique los niveles de percepciones, por todos los conceptos, de los trabajadores a los que va a afectar el Sistema de Incentivos.

8.2.- Leyes de Prima.

Ayudados en estos datos podemos pasar a analizar las Leyes de Prima que regirán el Sistema.

Para confeccionar estas Leyes de Prima, lógicamente contemplando los condicionantes impuestos en los Convenios, Ordenanzas, etc. y teniendo en cuenta la productividad en que se encuentra la Empresa, se introduce en los casos que se consideren necesarios otros condicionantes que tiendan a conseguir de los trabajadores la mayor superación posible en la obtención de sus rendimientos.

Estos condicionamientos pueden consistir en crear dos o más tramos, dentro de la Ley de Primas, estableciendo de esta manera unos puntos en los que se descompense favorablemente para el trabajador, el esfuerzo realizado con las pesetas de prima a percibir.

Los puntos de actividad en los que se coloca dicha descompensación son producto de cuidadoso análisis de las zonas de rendimientos en los que clasificaremos los operarios.

8.3.- Tabla de Primas.

Establecidas las Leyes de Prima, éstas serán tabuladas en una Tabla en la que podrá conocerse el valor de las pesetas de prima que corresponderán a cualquier nivel de rendimiento.

8.4.- Documentación.

Básicamente son necesarios tres documentos para el desarrollo del Sistema de Incentivos:

- Bono de Trabajo o Parte Diario.
- Hoja de Cálculo del promedio de rendimientos con Total Móvil.
- Hoja de Información de Resultados.

8.4.1.- Bono de Trabajo / Parte Diario.

Es el documento en el que el operario refleja su actividad laboral en cuanto a tiempos invertidos, cantidades realizadas, etc.

Este documento de vital importancia, es la fuente de datos para facetas tan importantes como:

- Cálculo de Costes.
- Control de Desviaciones.
- Base para confección de presupuestos.
- Planificación y carga de trabajos.
- Cálculo de Incentivos.
- Estudios de mejoras de métodos, etc.

8.4.2.- Hoja de Cálculo del Promedio de Rendimientos con Total Móvil.

En este documento se realiza el cálculo del promedio de rendimientos, en ponderación con las horas invertidas.

8.4.3.- Hoja de Información de Resultado.

Es el impreso en el que se informa al operario de los resultados de su actividad diariamente o al finalizar cada trabajo, reseñando las horas trabajadas, la prima obtenida, etc.

8.5.- Cálculo de Rendimientos.

La mecánica para el cálculo de los rendimientos se efectúa de la siguiente manera:

- De las mediciones o estimaciones efectuadas habremos determinado los tiempos unitarios asignados para cada operación (Ta).

Por otro lado, tendremos anotado el tiempo invertido (Ti) en realizar el trabajo.

Con ambos conceptos calcularemos el % de Ahorro de Tiempo, según la fórmula:

% Ahorro =

$$= \frac{Ta - Ti}{Ti} \times 100 \text{ ó } \frac{Ta}{Ti} \times 100, \text{ según proceda}$$

Como en la Tabla de Primas, el % de Ahorro tiene su equivalente en Actividad o Puntos/hora, se calcula la Actividad del Bono o del Día.

A continuación y para calcular la Actividad a Pagar o Actividad Promedio, introduciremos este dato en el ciclo del Total Móvil, obteniendo como resultado la Actividad promedio a pagar.

8.6.- Las Horas y su Definición.

También deberemos proceder a definir los distintos conceptos que, en cuanto a las horas, vamos a manejar, como por ejemplo:

- Horas a Prima.
- Horas No Controladas.
- Horas de Espera.
- Horas de Paro.

No hay un criterio definido para considerar estas horas a efectos del cálculo de percepción en concepto de Prima. En algunos casos, la norma de liquidación responde a obligaciones establecidas por medio de Convenios Colectivos, Normas de Obligado Cumplimiento, Reglamento de Régimen Interior, etc. En aquellos casos en que no existen imposiciones, la decisión debe estar concebida de forma que tienda a la minimización de las horas No Controladas, de Parada, etc. experimentalmente demostrado de rendimiento inferior a las sujetas a Prima.

Definidos estos criterios complementarios, las deducciones de la normativa general y particular del Sistema "PIC" de Incentivos y del Control Horario de Presencia de cada operario de la Empresa se refleja en un impreso standard de carácter personal, denominado Hoja de Control de Presencia y Actividad, del que se obtienen por corte, las tiras de información de resultados a cada trabajador, y por calco, los datos para la elaboración de la correspondiente liquidación. También puede concebirse para ser procesada toda la documentación mediante Ordenador.

9 - DOCUMENTACION.

9.1 - El Bono de Trabajo.

Este documento es uno de los más importantes de los que se utilizan en la Empresa.

Debe tenerse en cuenta que es el único medio de información con que se cuenta, para conocer la gestión realizada en la Esfera de Producción.

A través del Bono de Trabajo, conoceremos los datos que nos resulten necesarios para:

- PROGRAMACION (CARGAS DE TRABAJO)
- PLANIFICACION.
- COSTES.
- DESVIACIONES SOBRE PREVISIONES.
- ANALISIS DE IMPRODUCTIVOS.
- MEJORAS DE METODO.
- INCENTIVOS, ETC.

Como puede deducirse, resulta de suma importancia que los trabajadores realicen sus anotaciones en este documento con la mayor responsabilidad, debiendo, dichas acciones, contener el más alto grado de fiabilidad en lo que se refiere a las horas invertidas (Emplea-terminal) y al concepto anotado.

10 - VENTAJAS DEL SISTEMA "PIC".

Nuestro Sistema, además de ser aplicable tanto en trabajos repetitivos como en los no repetitivos, ofrece muchas ventajas sobre los tradicionales que se vienen aplicando en la industria. Entre las más importantes podemos enumerar las siguientes:

- Permite establecer los tiempos de producción antes de que los trabajos, cualquiera que sea su naturaleza, sean iniciados, ya que facilita la obtención de fórmulas de tiempos.
- Admite en su aplicación errores en los tiempos asignados, para que cualquier persona con experiencia en los trabajos estime o calcule los tiempos de ejecución, incluso sin cronómetro, dentro de los límites establecidos para cada caso concreto.
- Tanto si el tiempo es correcto o es erróneo, por exceso o por defecto, los productores trabajan con el mismo estímulo en los tres casos.
- La determinación de los tiempos a asignar a los diferentes trabajos se hace en menos tiempo que el que se tarda por los sistemas basados en el cronometraje puro.
- Aumenta el rendimiento del especialista en métodos y tiempos pues el tiempo ahorrado en medición puede emplearse en mejora de método.
- Combina sencillez con exactitud final suficiente y numerosos estudios demuestran que es tan exacto como las técnicas más sofisticadas.

11 - COMENTARIOS SOBRE EL SISTEMA DE INCENTIVOS.

La Medida del Trabajo, con la determinación de los Tiempos Standard, establecen la base del sistema de incentivos, es decir, la Actuación Normal (100 de Actividad) con la que se comparará la Actuación Real del operario.

Esta Actuación Real es la que cada operario refleja en el Parte de Trabajo.

11.1 - El Sistema de Incentivos "PIC".

El Sistema de Incentivos "PIC", como la mayoría de los Sistemas, se apoya en la medida previa de los trabajos.

Indudablemente el sistema de determinación de los tiempos, más utilizado en el mundo industrial es el cronometraje.

A este respecto, se aplica normalmente la metodología recomendada por la Oficina Internacional de Trabajo (O.I.T.), manejando los conceptos de Tiempo, Velocidad y Suplemento, indicados por este organismo internacional.

No obstante, las especiales características de funcionamiento de este Sistema de Incentivos, permite incorporar al mismo, tiempos determinados por estimación, pudiendo incluso aplicar el sistema basándose en su totalidad de tiempos estimados.

11.2 - Cálculo del Parte Diario o Suma de Bonos = Rendimiento = Actividad.

Hemos dicho anteriormente, que cada trabajador reseña su actuación en el Bono de Trabajo.

En este documento, además de los datos que permiten identificar el trabajo realizado, anotan la cantidad que se ha hecho, de cada una de las operaciones.

Por otro lado, se conocen los Tiempos standard (Actividad 100) para cada una de las operaciones de proceso.

El procedimiento que se sigue para calcular un Bono de Trabajo, consta de tres partes:

- A - Cálculo de la Actuación Normal (Tiempo Asignado Global).
- B - Cálculo de la Actuación Real (Tiempo Invertido).
- C - Cálculo de Rendimiento.

- A - Cálculo de la Actuación Normal (T.Asignado Global TA).

En cada línea del Bono de Trabajo figurará una anotación de una operación realizada, así como la cantidad conseguida.

En otra de las columnas se tiene el tiempo standard por pieza (Resultado del Cronometraje).

Para calcular el Tiempo Standard que le corresponde a la cantidad realizada:

$$\text{CANTIDAD} \times \text{T.Unit. Stand.} + \text{T.Preparación} = \text{T.Asignado para la operación (Ta)}$$

La suma de Ta nos da el T.Asignado para todo el Parte de Trabajo o Actuación Normal.

- B - Actuación Real o Tiempo Invertido (Ti)

Por otro lado, el operario ha realizado los trabajos que anteriormente hemos comentado, en un tiempo determinado. Este tiempo representa la Actuación Real (Ti).

- C - Cálculo del Rendimiento.

En la comparación entre la Actuación Normal y la Actuación Real, obtenemos el Rendimiento.

Hemos de hacer notar que nos estamos refiriendo únicamente, a la comparación entre trabajos que disponen de Tiempo Asignado.

Aquellas operaciones, bien de proceso o fuera de proceso, que no dispongan de T.Asignado, quedan fuera del cálculo del Rendimiento.

$$\text{Rto.} = \frac{\text{T.Asig.} - \text{T.In.}}{\text{T.Inver.}} \times 100 = \% \text{ Ahorro}$$

% Ahorro = Actividad, según Tabla.

11.3 - Características del Sistema de Incentivos PIC.

El final de la explicación anterior, con la fórmula del cálculo del Rendimiento:

$$\% \text{ Ah.} = \frac{\text{T.Asig. (Ta)} - \text{T.Inv. (Ti)}}{\text{T.Inv. (Ti)}} \times 100 =$$

% Ahorro = ACTIVIDAD

nos lleva a introducirnos en el conocimiento de las peculiaridades del Sistema PIC de Incentivos.

Si $TI > TA$, el cálculo es
 TA

$\times 100 = \text{ACTIVIDAD (directamente)}$
 $TI.$

11.4 - Conversión de un Tiempo a Tiempo Standard "PIC"

Una de las características propias del Sistema "PIC" de Incentivos, es la concesión que a Actividad 100, se realiza.

Sabido es que un trabajo cualquiera, cuyo tiempo haya sido perfectamente determinado, bien por cronometraje, estimación, etc. puede sufrir alteraciones que hagan más costosa la obtención del rendimiento.

- Diferente calidad en los materiales.
- Fallos en la coordinación de herramientas, utillaje, etc.
- Diferente estado de ánimo del trabajador.

Con el fin de absorber en lo posible el efecto de estas anomalías, el Sistema "PIC" crea un "colchón" que amortigua dichos efectos.

Para ello incluye un concepto llamado coeficiente "K", cuya función es establecer una correlación entre el rendimiento o actividad y un concepto al que llamaremos % de Ahorro.

Anteriormente decíamos que establecíamos un "colchón" de efectos amortiguadores.

Para ello, partiendo del Tiempo Normal (100 de Actividad) determinado ampliamos el mismo, en mayor o menor grado, cuando mayor o menor sea la posibilidad de que el tiempo medido quede defasado.

Hemos llegado a la conclusión de que el coeficiente "K" ha de ser del 50% a 133 de Actividad

En tal caso, hemos establecido la siguiente propiedad:

- 0% Ahorro = 100 Actividad.
- 50% Ahorro = 133 Actividad.

Para efectuar la conversión ya repetida, procederemos de la siguiente manera:

T.Normal
 ----- x 1,50 = Tiempo Standard "PIC"
 1,33

Ejemplo :

Supongamos que una medición nos ha dado como resultado un tiempo normal de 64 minutos a 100 de Actividad.

Para efectuar la conversión :
 64
 ---- x 1,50 = 72,18 min. a 100 de Act. PIC.
 1,33

(CONCEDIDO)

A estos 72,18 minutos le llamaremos CONCEDIDOS, permaneciendo los 64 minutos anteriores a la conversión como EXIGIBLE.

Como se desprende fácilmente, la diferencia entre los 72,18 minutos y los 64 originarios de la medición, son la concesión prevista para paliar el problema expuesto. Esta concesión se absorbe a 115 de Actividad.

11.5 - Actividad a Pagar - Promedio de Rendimientos.

En los sistemas convencionales, el cálculo del rendimiento se realiza normalmente cada día, si es Parte Diario de Trabajo, o en cada Bono, si es éste el documento encargado de la recopilación de datos.

Por otra parte, es sabido que uno de los problemas complejos que origina un sistema de incentivos e la sistemática actitud que, en muchas ocasiones, adopta el trabajador, de continuo rechazo a los tiempos que se le aplican:

Así sucede que cuando un tiempo está "apretado" el trabajador se desmoraliza, ocurriendo que no percibe lo que debería ganar y que la Empresa pierde rendimiento, como resultado de dicha desmoralización, pudiendo producirse fricciones nada deseables.

Por el contrario, si los tiempos se han determinado con un exceso de "generosidad", el trabajador consigue una buena Actividad teórica, ~~pero a un ritmo de trabajo real inferior al rendimiento obtenido.~~

No se atreve a realizar la producción que realmente puede, ya que, dada la "flojedad" de los tiempos asignados, se derivaría un rendimiento resultante tan alto que originaría una nueva medición.

En este caso, el operario tampoco percibe todo lo que podría ya que se autolimita en la defensa de estos tiempos flojos, y la Empresa pierde producción debido a dicha autolimitación.

El Sistema "PIC", entendiéndose que ambas consecuencias son negativas, tanto para la Empresa como para el trabajador, prescinde del cálculo diario supliéndolo por un cálculo que, para obtener la Actividad a Pagar, promedia los resultados de los diez últimos datos.

PROMEDIO O ACTIVIDAD MEDIA MOVIL

EJEMPLO:

DIA	HORAS PRIMA	ACTIV. HORA	PUNTOS DIA	ACUMULADOS PUNTOS	HORAS	ACTIV. PROM.
1	7,50	136	1.020			
2	6,-	128	768			
3	7,75	120	930			
4	7,75	139	1.077			
5	3,-	116	348			
6	6,50	136	884			
7	6,50	106 *	689			
8	7,50	119	893			
9	7,75	129	1.000			
10	5,-	145 *	725	8.334	65,25	128 *
11	7,50	143 *	1.073	8.387	65,25	129 *
12	5,25	102 *	536	8.155	64,5	126 *
13	7,-	132	924	8.149	63,75	128 *
14	7,-	124	868	7.940	63,-	126

* Observe como, a pesar de los altibajos que se producen, en ocasiones, en los rendimientos/día, la Actividad Promedio queda regulada por el cálculo promedio ponderado del ciclo de los diez últimos días.

Como es lógico, esta forma de pago promediado implica que ambas partes, Empresa y trabajadoras, acepten algunos principios básicos, sin los cuales indudablemente, el sistema perdería su eficacia.

- El operario debe asumir, sin pretender su modificación, los tiempos que hayan quedado apretados.
- La Empresa no procederá a modificar aquellos tiempos que quedan excesivamente holgados.
- No se atenderá reclamación ninguna sobre un tiempo determinado. Ante cualquier reclamación, el punto a analizar será el promedio del trabajador que realiza la reclamación.
- El único motivo que puede dar lugar a modificar un tiempo apretado, holgado, o perfectamente determinado, será la previa modificación del método operatorio, si dicha modificación la realiza la Empresa.

De esto se deduce que, para el buen funcionamiento del Sistema, el trabajador no debe NUNCA autolimitarse ya que, como acabamos de ver, cuenta con la garantía implícita en la propia filosofía del Sistema, de que se respetarán a ultranza los tiempos que se han asignado.

Por otro lado, una autolimitación resta automáticamente eficacia al sistema de promedios, con el que el operario cobra sus rendimientos.

Como cualquier sistema de compensación, el procedimiento de promedios basa su juego en promediar los resultados de las actividades conseguidas con tiempos apretados, holgados y bien determinados.

Si cuando el tiempo es apretado, el operario no le saca todo el provecho que puede, a pesar de las dificultades que presente, son puntos de menos que habrán entrado en el promedio. De la misma forma cuando es holgado, el operario debe aprovecharse al máximo de las circunstancias, independientemente de la Actividad (teórica) que salga, ya que cuanto mayor sea el rendimiento que obtenga, mayor es el número de puntos que introduce en el promedio, creando así un remanente para cuando tenga que trabajar con un tiempo apretado.

Esta elasticidad que aplica el Sistema de Incentivos "PIC" en sus criterios, hace de él un sistema más grato, más llevadero y por lo tanto más eficaz, evitando enfrentamientos que, en ocasiones han llegado a hacer peligrar seriamente las buenas relaciones que deben existir entre Empresa y trabajadores.

11.6 - El cálculo de la Actividad Promedio.

Es el siguiente:

Al comienzo de la implantación del Sistema y hasta cumplir el 20º día se procede a una acumulación de Puntos y Horas.

Cada día:

Horas Prima + Horas Prima = Horas Prima Acumuladas

: Horas Prima x Act. = Puntos

Puntos + Puntos = Puntos Acumulados.

A partir del 20º día E INDEFINIDAMENTE.

- Horas Prima día + Horas Prima Acumuladas = Horas Prima 20º día anterior.

- Puntos día (H.Prima x Act.) + Puntos Acumulados = Puntos día 20º día anterior.

- Nuevo Acumulado Puntos: Nuevo Acumulado Horas = ACTIVIDAD PROMEDIO.

Este cálculo, en el caso de que un operario quiera verificar, puede presentar cierta complejidad.

Existe un modo de comprobación más sencillo y es el siguiente:

$$\text{Act.Prom./día} = \frac{\text{Puntos día, de 20 últimos días}}{\text{Horas Prima, de 20 últimos días}}$$

11.7 - Libertad de Actividades-Garantía de NO modificación de los Tiempos Asignados.

En el apartado anterior hemos visto la mecánica a seguir con el fin de conseguir regular la actividad a pagar mediante el promedio de resultados, dentro de un ciclo determinado. Como habremos observado nos hemos basado en la ley de compensación de unos resultados con otros, obtenidos con tiempos flojos, apretados y perfectamente establecidos.

Para que este juego de compensaciones pueda funcionar en beneficio del trabajador, debe darse un crédito total a los siguientes principios:

- EL SISTEMA NO RECONOCE LIMITACION DE ACTIVIDADES.
- EL SISTEMA GARANTIZA LA NO MODIFICACION DE LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS POR ALTO QUE SEA EL RENDIMIENTO LOGRADO.

Debemos advertir que no concediendo a estos principios la credibilidad necesaria, NO podrá funcionar el sistema con la elasticidad y buenos resultados que hemos comentado. Veamos un ejemplo:

Pzas./hora Exigible	Pzas./hora que Puede hacer	Actividad a obtener	Pzs./Hora que hace	ACTIVIDAD OBTENIDA
63	96	150	82	130 *
73	84	113	84	113
110	143	130	143	130
70	100	143	91	130 *
	
		134,50		126

* En estos casos por falta de confianza con el sistema, el trabajador se ha limitado deliberadamente.

En el primer caso, SIN LIMITACION, se ha obtenido 134,50 de Actividad media. Ha funcionado la ley de compensación. No así en el segundo caso, 126 de Actividad. Es matemáticamente demostrable que ACTUANDO SIN RESERVA, tanto en los trabajos "prietos" como en los "flojos" el promedio resultante reflejará exactamente el ritmo realmente desarrollado por el trabajador, a pesar de los altibajos, que pueden producirse en la obtención de los rendimientos.

Asimismo, se garantiza la no modificación de los exigibles establecidos cuando el trabajador ha conseguido una mejora en el método operatorio, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Que no se modifiquen las condiciones técnicas de las máquinas o de los materiales con los que se trabaja.

Que no se repercuta, con perjuicio, en operaciones posteriores.

- Que no se alteren las normas de calidad previstas.
- Que se cuente con la aprobación del responsable.

Unicamente habrá lugar a una modificación del exigible establecido cuando la Empresa haga efectivo un cambio de método apreciable.

12 - INCENTIVOS Y TABLA DE PRIMAS.

La propuesta económica se actualizará en atención a dos aspectos:

- Incremento de la tabla de primas.
- Nuevo punto de equilibrio en Actividad.

12.1 - Incremento de la Tabla de Primas.

La Tabla de primas a definir tendrá validez desde el 01-12-90 hasta el 31-12-91.

Por ello, se hace la siguiente previsión:

- Incremento (aproximado) por Convenio 1991	=	6,5 ÷ 8,5 %
- Potenciación de la Tabla propuesta anteriormente	=	8,- ÷ 6,5 %
INCREMENTO TOTAL A TABLA	=	15%

NOTA: Al mayorar la Tabla en 15% para un nivel 126 y resto de puntos superiores, queda automáticamente actualizada para todo, el año 1.991, y no tendrá revisión por actualización del convenio.

12.2 - Nuevo punto de equilibrio en Actividad.

Dado que nuestra previsión inicial situaba la Actividad de referencia en 119 y con la muestra de bonos efectuada actualmente se obtiene un 122 de Actividad, puede considerarse como punto medio de referencia la actividad 120.

No obstante, se procederá a modificar el punto de equilibrio a 116 Actividad, quedando estos cuatro puntos como margen de flexibilidad.

Esta modificación, posibilitará a los operarios, el alcance de primas anteriores más fácilmente.

13 - LAS HORAS. SU DEFINICION Y NORMAS DE PAGO.

13.1 - Horas de Presencia.

Las Horas de Presencia son las horas totales de presencia en fábrica.

Dentro de una jornada de trabajo, la suma de conceptos en los que se han desglosado las horas, serán las Horas de Presencia.

13.2 - Horas a Prima (Total Invertido o Ti.)

Son las horas invertidas en trabajos realizados contando con un Valor Pieza.

Las anotaciones correspondientes a este tipo de trabajos, se harán en el anverso del Bono de Trabajo.

El pago de prima correspondiente este tipo de horas, será en relación al Rendimiento medio individual obtenido, según la Tabla de Primas.

13.3 - Horas a No Control.

Las horas trabajadas en operaciones de proceso, recuperaciones, arreglos, etc. pero para las que no se ha contado con un Valor Pieza.

Por lo tanto no ha existido exigencia de cantidad de trabajo alguna.

El pago de la prima será el equivalente a 10 puntos menos de la Actividad Promedio individual, quedando anotada de la siguiente manera:

No se abonará Actividad de Pago INFERIOR a 100, ni superior a 125, en concepto de Horas no Controladas.

13.4 - Resto de Horas.

El resto de horas tiene que estar necesariamente referenciado a una interrupción, estando o no inactivo el operario.

Las interrupciones pueden ser de diversos tipos y en consecuencia su forma de pago en Prima.

Se detalla en el cuadro siguiente el resumen de las distintas horas, con código, descripción y forma de pago.

13.5 - Cuadro Resumen de Horas y Forma de Pago.

GRUPO	CODIGO	DESCRIPCION	FORMA DE PAGO
H.N.C	110	Trabajo sin tiempo asignado	8 puntos s/MEDIA MOVIL.
	111	Recuperaciones o arreglos	Garantía de cobro Act.116
	112	Limpieza sin tiempo Concedido	si el operario supera Media
	113	Carga/Descarga-Acarreos-Peonaje	Móvil de 120 Act.
	114	PROTOTIPOS.	(Tope Superior 125 Act.)
H.E.	120	Espera por falta de grúa.	110 ACT. si el operario obtiene Media Móvil supera el 110.
	121	Esperas de Organización - Falta de Piezas - Material. - Herramientas, etc.	
	122	Otras esperas (Instrucciones, C.Calidad.)	
	123	Espera de máquina.	
H.P.	130	Avería Máquina o Util.	100 ACT.
	131	Falta de Energía.	
H.OTROS	140	Horas de Comité.	s/Media móvil
	141	Reuniones.	
	142	Periodo de aprendizaje (Asignación a otro puesto)	
Ausencias	150	Permiso particular.	Sin Prima.
	151	Salida Médico. Falta de Trabajo (Cartas de Permiso)	
CODIGOS DE H.A PRIMA.	100	Trabajo a Control.	s/Actividad
	101	Preparación Máquina.	

NOTA Se puede utilizar el 1er. dígito, como identificativo de la Sección.

13.6 - **NORMATIVA DE PAGO PARA INTERRUPCIONES.**

Se adaptan las modificaciones siguientes:

HORAS NO CONTROL : Pago de -8 puntos que Actividad Media Móvil.

CONDICIONES : Tope Superior de pago = 125 Act.
Tope Inferior de pago = 116 Act., si el operario obtiene media móvil superior a 120 Act. En caso contrario, percibe el promedio.

HORAS ESPERA : Pago a 110 Act., si el operario garantiza una media móvil superior a 110.
En caso contrario, percibirá el promedio.

13.7 - **Condicionantes al Pago de Prima.**

Quando se refiere la forma de pago para horas de interrupción, espera, etc., en un nivel de Actividad (100) debe entenderse que la actividad media móvil del operario sea igual o superior a 100.

En caso contrario, no percibiría ningún tipo de prima.

En resumen, esto significa lo siguiente: Si un operario tiene rendimientos medios inferiores a 100, no percibirá prima en ningún tipo de horas, sean a control, no control o interrupciones.

14 - **COEFICIENTES DE MAYORACION.**

Los coeficientes empleados en los Cronometrajes se pueden resumir en dos datos:

<p>- Sección Moldeo</p> <p>1.18</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 4% Fatiga básica - 5% Necesidades personales - 2% Trabajo de pie - 3% Pesos-posturas - 2% Ambiente - 2% Varios (pequeñas interrupciones, etc..) <p style="text-align: center;">18%</p>
--	---

- **Sección Terminación**

1.24	<ul style="list-style-type: none"> - 18% IGUAL a sección anterior - 6% Ruido, esfuerzo, ropa, etc.. <p style="text-align: center;">24%</p>
------	--

NOTA: Estos coeficientes se han aplicado a la totalidad del ciclo, si bien, concurren algunas fases en que el coeficiente técnico sería inferior.

15 - **OTRAS NORMAS DE APLICACION TIEMPOS.**

Mecanizado - S. Emeterio
- Carreras
- Julio (frecuencial)

Dado que concurren las circunstancias de:

- Dificil sistematización de tiempos standard
- No hay saturación óptima por los tiempos de máquina (CTM).

Se define:

- * APLICAR TIEMPOS POR ESTIMACION.
- * CONSIDERAR EL TIEMPO OPTIMO COMO ACTIVIDAD 126.

NOTA: Para obtener 133 (como media), se deberán realizar pequeños trabajos adicionales, o bien, reducir los tiempos de mecanizado.

Reparaciones - Galván
- Severino

Distinguiremos dos grupos de trabajos:

- A) HAZAROTAS, EMBALAJES, MARCADO....(etc) + CON TIEMPO ASIGNADO S/PROCESO DE LA S.T.
- B) REPARACIONES + Unitariamente, con ACT. M SE operario, en caso de no estimar tiempos.

16 - **ACTUALIZACION DE PRIMAS.**

En este apartado detallaremos los cálculos de actualización de primas según el Convenio para el año 1991.

Se ajustan igualmente las cuantías de prima a la plantilla actual (15 personas).

Para ello presentamos:

- Cuadro resumen de Nuevos Importes en Prima.
- Tabla de primas actualizada.

16.1 - **Cuadro de Importes prima Actualizados 1991**

CATEGORIA	PRIMA TM		COMPLEMENTOS ACTUALES	A MASA SALARIAL 12 PAGAS	MEJORA ANUAL (133 ACT)(B)	TOTAL PRIMA A 133 ACT.		TS/H 116 ACT (A x 1,08)=1837,50
	NIVEL	ACTUAL (A)				ARO 1 (AX1,08)+B	HORAS TOTAL=1837,50	
Of. 1 ^a	10	487.155	151.562	12.630	210.376	736.503	400,82	286,34
Of. 2 ^a	8	470.356	146.335	12.195	203.122	711.106	387,--	276,45
Of. 3 ^a	6-7	453.558	141.109	11.759	195.867	685.710	373,17	266,58
Esp.	5	436.759	135.883	11.324	188.613	660.313	359,35	256,71
Peón	S.V.	235.176	73.168	6.097	104.075	358.067	194,87	138,23

NAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 06	
Materia	Tipo	Fase	Características	Tiempo	Complementos	Tiempo	Observaciones
BRONCE MANGANESO (LIMA)	HELICES PASO CONTROLABLE (PALAS)	PASOS	HASTA #3000	11.340	HACER EXCENTRICA	+2.25 HORA	TIPO C.L.T.
		ESPESORES	Y	H/m ²	HACER ALERON	14 H/m.l.	
		COD. 602	HASTA 1 m ²				
<p>COMPLEMENTOS :</p> <p>Quando existen espesores mayores de 5 mm. de media en la pala se incrementara en 0.80 H./m² por cada mm. de sobreespesor que pase del espesor medio de 5 mm. en la pala.</p> <p>Quando las palas sean del tipo C.L.T. se aplicara un incremento en H/m. lineal de aleron al tiempo de pasos y espesores. En este tiempo se incluye todas las operaciones necesarias en los alerones (limpiar, trazar, verificación de pieza en proceso de desbaste, ajustar y rematar) excepto el pulido final y chaffenes.</p>							
<p>PROCESO:</p> <p>El proceso de pasos y espesores recoge las siguientes fases: Abastecerse de pieza, marcar y recortar contorno, taladrar y ajustar pasos, medir taladrar y ajustar espesores, rematar contorno de pala y bordes de entrada y salida según las especificaciones de plano, pesar pala y evacuarla al almacén.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
<p>NOTAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 116 DE ACTIVIDAD PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. LA FORMULA PARA EL CALCULO DE LOS METROS CUADRADOS ES LA SIGUIENTE: SUPERFICIE = (R² * 3.1416 * Ao/Do) / NUMERO PALAS R = RADIO DE LA HELICE. Ao/Do = RELACION AREA DISCO 							

NAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 06	
Materia	Tipo	Fase	Características	Tiempo	Complementos	Tiempo	Observaciones
BRONCE MANGANESO (LIMA)	HELICES MONOBLOQUES GRANDES (3,4,5,6 PALAS)	PASOS	DE #3500 A #5000	9.366			TIPO C.L.T.
		ESPESORES	Y	H/m ²			
		COD. 602	DE 6.0 A 8.50 m ²				
<p>COMPLEMENTOS :</p> <p>Quando existen espesores mayores de 5 mm de media en la pala se incrementara en 0.80 H./m² por cada mm. de sobreespesor que pase del espesor medio de 5 mm. en la pala.</p>							
<p>PROCESO:</p> <p>El proceso de pasos y espesores recoge las siguientes fases: Abastecerse de pieza, marcar y recortar contorno, taladrar y ajustar pasos, medir taladrar y ajustar espesores, rematar contorno de pala y bordes de entrada y salida según las especificaciones de plano, pesar pala y evacuarla al almacén.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
<p>NOTAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 116 DE ACTIVIDAD PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. LA FORMULA PARA EL CALCULO DE LOS METROS CUADRADOS ES LA SIGUIENTE: SUPERFICIE = (R² * 3.1416 * Ao/Do) / NUMERO PALAS R = RADIO DE LA HELICE. Ao/Do = RELACION AREA DISCO 							

NAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 06	
Materia	Tipo	Fase	Características	Tiempo	Complementos	Tiempo	Observaciones
C U N I A L	HELICES MONOBLOQUES GRANDES (3,4,5,6 PALAS)	PASOS	DE #2700 A #3300	12.810	HACER ALERON	16 H/m.l.	TIPO C.L.T.
		ESPESORES	Y	H/m			
		COD. 602	DE 3.0 A 5.0 m				
		PASOS	DE #3500 A #5000	11.041	HACER ALERON	4.75 H/m.l.	TIPO C.L.T.
		ESPESORES	Y	H/m			
		COD. 602	DE 6.0 A 8.50 m				
<p>COMPLEMENTOS :</p> <p>Quando existen espesores mayores de 5 mm de media en la pala se incrementara en 1 H./m por cada milímetro de sobreespesor que pase del espesor medio de 5 mm. en la pala.</p> <p>Quando las palas sean del tipo C.L.T. se aplicara un incremento en H/m lineal de aleron al tiempo de pasos y espesores. En este tiempo se incluye todas las operaciones necesarias en los alerones (limpiar, trazar, verificación de pieza en proceso de desbaste, ajustar y rematar) excepto el pulido final y chaffenes.</p>							
<p>PROCESO:</p> <p>El proceso de pasos y espesores recoge las siguientes fases: Abastecerse de pieza, marcar y recortar contorno, taladrar y ajustar pasos, medir taladrar y ajustar espesores, rematar contorno de pala y bordes de entrada y salida según las especificaciones de plano, pesar pala y evacuarla al almacén.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
<p>NOTAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 116 DE ACTIVIDAD PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. LA FORMULA PARA EL CALCULO DE LOS METROS CUADRADOS ES LA SIGUIENTE: SUPERFICIE = (R² * 3.1416 * Ao/Do) / NUMERO PALAS R = RADIO DE LA HELICE. Ao/Do = RELACION AREA DISCO 							

NAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 06	
Materia	Tipo	EQUILIBRADO ESTATICO					
C U N I A L	HELICES DE PASO CONTROLABLE (PALAS)						
		<p>COMPLEMENTOS :</p>					
<p>PROCESO:</p> <p>Las fases que recoge el código 603 de esta tabla son las siguientes: Preparar equilibrador, abastecerse de pieza y colocarla en equilibrador, equilibrar según indicaciones de plano, evacuar pieza pesandola.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
<p>NOTAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 116 DE ACTIVIDAD PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. 							

MAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 08	
Material	Tipo	Fase	Características	Tiempo	Complementos	Tiempo	Observaciones
L A I M A C U N Z U C	HELICES MONOBLOQUES GRANDES (3,4,5,6 PALAS)	EQUILIBRAR	DE #2750 A #3500	3.25 H/m			
		COD. 803					
		EQUILIBRAR	DE #3500 A #4500	4.21 H/m			
		COD. 803					
COMPLEMENTOS :							
<p>PROCESO:</p> <p>Las fases que recoge el código 803 son las siguientes: Sacar pieza de puesto de trabajo, colocar equilibrador en puesto de trabajo, colocar pieza en el equilibrador, equilibrar pieza estáticamente según normas o tolerancias del plano, sacar pieza y equilibrador dejando este último en su lugar de almacenaje, evacuar pieza o en su defecto dejándola en el puesto de trabajo.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
<p>NOTAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 110 DE ACTIVIDAD • PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. 							

MAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 08	
Material	Tipo	Fase	Características	Tiempo	Complementos	Tiempo	Observaciones
L A I M A C U N Z U C	HELICES DE PASO CONTROLABLE (PALAS)	PULIDO	HASTA # 3000	3.434 H/m ²	HACER ALERON	1.2 H m/l.	TIPO C.L.T.
		FINAL	Y				
		COD. 804	HASTA 1 m ²				
		PULIDO	DE #3000 A #4000	3.341 H/m ²	HACER ALERON	0.80 H m/l.	TIPO C.L.T.
		FINAL	Y				
		COD. 804	DE 1 m ² A 2 m ²				
		PULIDO	DE #4000 A # 6000	2.315 H/m ²	HACER ALERON	0.80 H m/l.	TIPO C.L.T.
		FINAL	Y				
		COD. 804	DE 2 m ² A 4 m ²				
COMPLEMENTOS :							
<p>PROCESO:</p> <p>El proceso de trabajo del código 804 de esta tabla es el siguiente: Abastecerse de pieza, pulir por ambas caras, hacer borde de entrada y salida rematar contorno según indicaciones de plano, evacuar la pieza a la zona de almacenaje.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
<p>NOTAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 110 DE ACTIVIDAD • PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. • LA FORMULA PARA EL CALCULO DE LOS METROS CUADRADOS ES LA SIGUIENTE: SUPERFICIE = (R² * 3.1416 * Ao/Do) / NUMERO PALAS • R = RADIO DE LA HELICE. Ao/Do = RELACION AREA DISCO 							

MAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 08	
Material	Tipo	Fase	Características	Tiempo	Complementos	Tiempo	Observaciones
B R O N C E M A N G A N E S O (L I M A)	HELICES MONOBLOQUES GRANDES (3,4,5,6 PALAS)	EQUILIBRAR	DE #2500 A #3000	2.96 H/m			
		COD. 803					
		EQUILIBRAR	DE #3500 A #4500	3.88 H/m			
		COD. 803					
COMPLEMENTOS :							
<p>PROCESO:</p> <p>Las fases que recoge el código 803 son las siguientes: Sacar pieza de puesto de trabajo, colocar equilibrador en puesto de trabajo, colocar pieza en el equilibrador, equilibrar pieza estáticamente según normas o tolerancias del plano, sacar pieza y equilibrador dejando este último en su lugar de almacenaje, evacuar pieza o en su defecto dejándola en el puesto de trabajo.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
<p>NOTAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 110 DE ACTIVIDAD • PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. 							

MAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 08	
Material	Tipo	Fase	Características	Tiempo	Complementos	Tiempo	Observaciones
B R O N C E M A N G A N E S O (L I M A)	HELICES PASO CONTROLABLE (PALAS)	PULIDO	HASTA #3000	2.878 H/m ²			
		FINAL	Y				
		COD. 804	HASTA 1 m ²				
COMPLEMENTOS :							
<p>PROCESO:</p> <p>El proceso de trabajo del código 804 de esta tabla es el siguiente: Abastecerse de pieza, pulir por ambas caras, hacer borde de entrada y salida rematar contorno según indicaciones de plano, evacuar la pieza a la zona de almacenaje.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
<p>NOTAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 110 DE ACTIVIDAD • PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. • LA FORMULA PARA EL CALCULO DE LOS METROS CUADRADOS ES LA SIGUIENTE: SUPERFICIE = (R² * 3.1416 * Ao/Do) / NUMERO PALAS • R = RADIO DE LA HELICE. Ao/Do = RELACION AREA DISCO 							

NAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 08	
Materia	Tipo	Fase	Características	Tiempo	Complementos	Tiempo	Observaciones
L A I N C	HELICES MONOBLOQUES GRANDES (3.4, 5.6 PALAS)	PULIDO FINAL	DE #3000 A #6000 Y DE 3.5 m ² A 8 m ²	1.771 H/m ²	HACER ALERON	0.80 H m ²	TIPO O.L.T.
COMPLEMENTOS :							
PROCESO:							
<p>El proceso de trabajo del código 604 de esta tabla es el siguiente: Abastecerse de pieza, pulirla por ambas caras, hacer borde de entrada y salida rematar contorno según indicaciones de plano, evacuar la pieza a la zona de almacenaje.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
NOTAS:							
<ul style="list-style-type: none"> * TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 116 DE ACTIVIDAD * PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. * LA FORMULA PARA EL CALCULO DE LOS METROS CUADRADOS ES LA SIGUIENTE: SUPERFICIE = (R² * 3.1416 * Ao/Do) / NUMERO PALAS * R = RADIO DE LA HELICE. Ao/Do = RELACION AREA DISCO 							

NAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 08	
Materia	Tipo	Fase	Características	Tiempo	Complementos	Tiempo	Observaciones
L A I N C	HELICES MONOBLOQUES PEQUEÑAS (4.5 PALAS)	PASOS	HASTA # 2750 Y HASTA 3 m ²	15.810 H/m ²			
COMPLEMENTOS :							
<p>* Cuando existan espesores mayores de 5 mm. de media en la pala se incrementara en 1 H./m² por cada milímetro de sobreespesor que pase del espesor medio de 5 mm. en la pala.</p>							
PROCESO:							
<p>Los fases que recoge el código 605 son las siguientes: Abastecerse de pieza, marcar y recortar contorno, taladrar y ajustar pasos, medir, taladrar y ajustar espesores, rematar contorno de pala y bordes de entrada y salida según las especificaciones del plano, equilibrar estáticamente, y pulir y acabar pieza según las tolerancias e indicaciones del plano, pesar pieza y evacuarla al lugar correspondiente.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
NOTAS:							
<ul style="list-style-type: none"> * TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 116 DE ACTIVIDAD * PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. * LA FORMULA PARA EL CALCULO DE LOS METROS CUADRADOS ES LA SIGUIENTE: SUPERFICIE = (R² * 3.1416 * Ao/Do) / NUMERO PALAS * R = RADIO DE LA HELICE. Ao/Do = RELACION AREA DISCO 							

NAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 08	
Materia	Tipo	Fase	Características	Tiempo	Complementos	Tiempo	Observaciones
B R O N C E	MANGANESO (LIMA)	PULIDO FINAL	DE #3300 A # 6000 Y DE 2 A 2.8 m ²	1.256 H/m ²			
COMPLEMENTOS :							
PROCESO:							
<p>El proceso de trabajo del código 604 de esta tabla es el siguiente: Abastecerse de pieza, pulirla por ambas caras, hacer borde de entrada y salida rematar contorno según indicaciones de plano, evacuar la pieza a la zona de almacenaje.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
NOTAS:							
<ul style="list-style-type: none"> * TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 116 DE ACTIVIDAD * PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. * LA FORMULA PARA EL CALCULO DE LOS METROS CUADRADOS ES LA SIGUIENTE: SUPERFICIE = (R² * 3.1416 * Ao/Do) / NUMERO PALAS * R = RADIO DE LA HELICE. Ao/Do = RELACION AREA DISCO 							

NAVALIPS, S.A. Santander		TABLA DE TIEMPOS				SECCION TERMINACION 08	
Materia	Tipo	Fase	Características	Tiempo	Complementos	Tiempo	Observaciones
B R O N C E	MANGANESO (LIMA)	PASOS	HASTA # 2800 Y HASTA 2.50 m ²	13.030 H/m ²			
COMPLEMENTOS :							
<p>* Cuando existan espesores mayores de 5 mm. de media en la pala se incrementara en 0.80 H/m² por cada mm. de sobreespesor que pase del espesor medio de 5 mm. en la pala.</p> <p>* La relacion Ao/Do para las helices de cuatro palas en lima del tipo guascor es de 0.65.</p>							
PROCESO:							
<p>Los fases que recoge el código 605 son las siguientes: Abastecerse de pieza, marcar y recortar contorno, taladrar y ajustar pasos, medir, taladrar y ajustar espesores, rematar contorno de pala y bordes de entrada y salida según las especificaciones del plano, equilibrar estáticamente, y pulir y acabar pieza según las tolerancias e indicaciones del plano, pesar pieza y evacuarla al lugar correspondiente.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>							
NOTAS:							
<ul style="list-style-type: none"> * TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 116 DE ACTIVIDAD * PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. * LA FORMULA PARA EL CALCULO DE LOS METROS CUADRADOS ES LA SIGUIENTE: SUPERFICIE = (R² * 3.1416 * Ao/Do) / NUMERO PALAS * R = RADIO DE LA HELICE. Ao/Do = RELACION AREA DISCO 							

TABLA DE TIEMPOS			SECCION MECANIZADO 05
TIPO DE OPERACION	CODIGO	TIEMPO FORMA PAGO	OBSERVACIONES
MECANIZADO NUCLEO LINEA 100	808	12.51 horas	
MECANIZADO NUCLEO LINEA 110	808	13.28 horas	
MECANIZADO NUCLEO LINEA 128	808	13.21 horas	
MECANIZADO NUCLEO LINEA 140	808	14.88 horas	
MECANIZADO NUCLEO LINEA 150	808	16.71 horas	
CUMPLIMENTOS:			
<p>PROCESO:</p> <p>Las fases que recoge este código 808 son las siguientes: Abastecerse de pieza y amarrarla en máquina, mecanizar núcleo según las especificaciones del plano, control y verificación de las partes mecanizadas, rematar pieza, evacuar a cámara.</p> <p>Todos los procesos acabados deberán de tener el visto bueno del CONTROL DE CALIDAD.</p>			
<p>NOTAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TODOS LOS TIEMPOS ESTAN EXPRESADOS AL 118 DE ACTIVIDAD • PARA AQUELLOS CASOS QUE NO SE RECOJAN EN LA TABLA CONSULTAR AL DEPARTAMENTO DE METODOS Y TIEMPOS. 			

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

2. Subastas y concursos

AYUNTAMIENTO DE LOS CORRALES DE BUELNA

ANUNCIO

Solicitada la devolución de la fianza por la empresa «Senor, Servicios y Obras del Norte, S. A.», constituida para responder de las obras de «pavimentación en el barrio Chohiño», y «pavimentación en el barrio Santián, de Barros», de este término municipal de los Corrales de Buelna, se hace público en cumplimiento del artículo 88 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, a fin de que puedan presentarse reclamaciones por plazo de quince días.

Los Corrales de Buelna, 29 de noviembre de 1993.—El alcalde (ilegible).

93/151679

AYUNTAMIENTO DE RIBAMONTÁN AL MAR

Solicitado por la empresa «Sanecan» devolución de la fianza depositada en su día para responder al contrato suscrito para la realización de las obras de «renovación red de aguas a Suesa y Somo», se hace público para que durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria», puedan presentar reclamaciones quienes creyeren tener algún derecho exigible a la citada empresa.

En Ribamontán al Mar, 15 de noviembre de 1993.—El alcalde (ilegible).

93/141948

3. Economía y presupuestos

AYUNTAMIENTO DE RUILOBA

EDICTO

Formulada y rendida la cuenta general del presupuesto de esta Entidad Local correspondiente al ejercicio de 1992, se expone al público junto con sus justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas durante quince días. En este plazo y ocho días más se admitirán los reparos y observaciones que puedan formularse por escrito, los cuales serán examinados por dicha Comisión, que practicará cuantas comprobaciones crea necesarias, emitiendo nuevo informe antes de someterlas al Pleno de la Corporación, para que puedan ser examinadas y, en su caso, aprobadas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 193, números 2 y 3, de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.

En Ruiloba, 3 de enero de 1994.—La presidenta, Carmen Polidura Real.

94/2250

AYUNTAMIENTO DE LOS CORRALES DE BUELNA

ANUNCIO

Aprobado el expediente de modificación de créditos número uno del presupuesto general de 1993, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 150 de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público a efectos de reclamaciones durante el plazo de quince días hábiles.

Los Corrales de Buelna, 3 de enero de 1994.—El alcalde (ilegible).

94/2603

4. Otros anuncios

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

EDICTO

Comunidad de Propietarios Bahía de Santander ha solicitado de esta Alcaldía licencia para garajes comunitarios, a emplazar en Gándara, 11 - Bonifaz.

En cumplimiento del artículo 30, número 2, apartado a), del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas de 30 de noviembre de 1961, se abre información pública por término de diez días hábiles para que, quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse, durante las horas de oficina, en el Negociado de Policías de este Ayuntamiento.

En Santander, 15 de octubre de 1993.—El alcalde (ilegible).

94/2597

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

EDICTO

Don Javier Grande Díaz ha solicitado de esta Alcaldía licencia para la apertura de fabricación y venta

de pan y pastelería, a emplazar en Reina Victoria, 9.

En cumplimiento del artículo 30, número 2, apartado a), del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas de 30 de noviembre de 1961, se abre información pública por término de diez días hábiles para que, quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse, durante las horas de oficina, en el Negociado de Policías de este Ayuntamiento.

En Santander, 22 de noviembre de 1993.—El alcalde (ilegible).

94/3028

AYUNTAMIENTO DE CARTES

ANUNCIO

A instancia de don Pedro Sañudo Arredondo, en representación de «Compañía Telefónica, S. A.», con residencia en Santander, calle La Milagrosa, número 2, con cédula de identificación fiscal A-28015865, solicita licencia municipal para la actividad de servicio telefónico en Riocorvo (local de la antigua escuela pública).

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

Cartes, 16 de noviembre de 1993.—El alcalde (ilegible).

93/145955

AYUNTAMIENTO DE NOJA

EDICTO

Por doña Soledad Jiménez y don Santiago Pulleiro se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de almacenamiento de gas propano en la calle Los Nogales, número 28, de este municipio.

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

Noja, 11 de enero de 1994.—El alcalde (ilegible).

94/2630

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

ANUNCIO

Por don Manuel Álvarez Aragón ha sido solicitada de esta Alcaldía licencia de apertura para local destinado a taller y exposición de motos y maquinaria en la calle Silvestre Ochoa, 9-C, bajo.

En cumplimiento del artículo 30 del Reglamento de Actividades Molestas, de 30 de noviembre de 1961,

se abre período de información pública por término de diez días hábiles para que, cuantos se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende, puedan formular las alegaciones que estimen procedentes.

El expediente se halla de manifiesto, durante las horas de oficina, en la Secretaría de este Ayuntamiento.

Castro Urdiales, 3 de enero de 1994.—El secretario (ilegible).

94/2228

AYUNTAMIENTO DE RIONANSA

ANUNCIO

Doña María Belén Rubín Varela ha solicitado de este Ayuntamiento licencia municipal para el establecimiento de un bar-tienda en Celis, Rionansa.

En cumplimiento del artículo 30.2.a), del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, y/o artículo 36 del Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, de 27 de agosto de 1982, se abre información pública por término de diez días hábiles para que, quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan formular las alegaciones que estimen procedentes.

Rionansa, 2 de septiembre de 1993.—El alcalde (ilegible).

93/108505

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Anuncios de subastas

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 459/92

El magistrado juez del Juzgado de Primera Instancia Número Tres de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo bajo el número 459/92, se sigue procedimiento ejecutivo letras de cambio, a instancia de don José Haro Mesas, representado por el procurador don José Luis Aguilera San Miguel, contra «Abascal Transportes y Excavaciones, S. A.», en reclamación de cantidad, en cuyos autos se ha acordado sacar a la venta en primera y pública subasta, por término de ocho días y precio de su aval, los siguientes bienes embargados en el procedimiento:

- Automóvil marca «Peugeot», modelo 205 GRD, matrícula S-7448-N. Valorado en 340.000 pesetas.
- Camión tractor marca «Renault», modelo DG-320-T, de 40.000 kilogramos de peso máximo, matrícula S-6029-U. Valorado en 3.100.000 pesetas.
- Semirremolque para cantera marca «Montenegro», modelo SVF-205, de 33.000 kilogramos de peso máximo autorizado, con matrícula S-01797-R. Valorado en 850.000 pesetas.

d) Camión marca «Barreiros», modelo 4.238, de 44.800 kilogramos de peso máximo autorizado, matrícula M-3345-CH. Valorado en 200.000 pesetas.

e) Vehículo especial marca «Caterpillar», modelo 966-C. Valorado en 150.000 pesetas.

Los bienes salen a licitación en lotes separados.

La subasta se celebrará el próximo día 18 de marzo, a las doce horas de la mañana, en la sala de audiencias de este Juzgado, sito en plaza de Castilla, 1, 5.º derecha, despacho 2 O, en esta capital, bajo las siguientes condiciones:

1. El tipo del remate será de: a) 340.000 pesetas; b) 3.100.000 pesetas; c) 850.000 pesetas; d) 200.000 pesetas, y e) 150.000 pesetas, sin que se admitan posturas que no cubran las dos terceras partes de dicha suma.

2. Para tomar parte en la subasta deberán consignar previamente los licitadores el 20% del tipo del remate en la mesa del Juzgado o establecimiento que se destine al efecto.

3. Podrá hacerse el remate a calidad de ceder a tercero.

4. Podrán hacerse posturas por escrito, en pliego cerrado, desde el anuncio de la subasta hasta su celebración, depositando en la mesa del Juzgado, junto con aquél, el 20% del tipo del remate.

5. Para el supuesto de que resultare desierta la primera subasta, se señala para que tenga lugar la segunda el próximo 22 de abril, a las doce horas, en las mismas condiciones que la primera, excepto el tipo del remate que será el 75% del de la primera, y caso de resultar desierta dicha segunda subasta, se celebrará una tercera, sin sujeción a tipo, el día 23 de mayo, también a las doce horas, rigiendo para la misma las restantes condiciones fijadas para la segunda.

Santander a 7 de enero de 1994.—El magistrado juez (ilegible).—El secretario (ilegible).

94/2218

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE SANTOÑA

EDICTO

Expediente número 276/92

En virtud de lo acordado en providencia dictada por el Juzgado de Primera Instancia de Santoña, con esta fecha, en el procedimiento judicial sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, seguido a instancia de la procuradora señora Fuente López, en nombre y representación de Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (La Caixa), contra don Joaquín Rábago Pereda y doña María Antonia Presmanes Barata, en reclamación de un préstamo con garantía hipotecaria, se saca en pública subasta, por primera vez, la finca que al final se describirá, cuyos autos se tramitan bajo el número 276/92.

El remate tendrá lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, sito en la plaza de la Villa, el día 23 de marzo, a las trece horas, previniéndose a los licitadores.

Primero.—Para la primera subasta no se admitirá postura que no cubra la totalidad del tipo. En la segunda el tipo será del 75 % de la primera subasta. La tercera se celebrará sin sujeción a tipo.

Segundo.—Que para tomar parte en las subastas deberán consignar los licitadores previamente en la cuenta de consignaciones de este Juzgado, número 3.879 de la sucursal del Banco Bilbao Vizcaya en esta villa, el 20% de dicha cantidad, sin cuyo requisito no serán admitidos.

Tercero.—Que los autos y las certificaciones a que se refiere la regla 4.ª del artículo 131 de la Ley Hipotecaria estarán de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado, entendiéndose que todo licitador acepta como bastante la titulación aportada.

Cuarto.—Que las cargas y gravámenes anteriores y los preferentes, si los hubiere, al crédito del actor continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

De no haber postores en la primera subasta, se señala para la segunda el día 20 de abril, a las trece horas, para la que servirá de tipo el 75% de la valoración, celebrándose tercera subasta, en su caso, el día 18 de mayo, a las trece horas, sin sujeción a tipo.

Finca objeto de subastas

Finca urbana.—Elemento número 49 del bloque 2, apartamento izquierda, letra A. Dúplex de la planta segunda y bajo cubierta del portal 1 del bloque 2, casa El Pinaruco de Noja, sita en el barrio de Ris, en Noja.

Inscrita al Registro de la Propiedad de Santoña, al tomo 1.358, libro 62, folio 133, finca 7.762.

Valoración: Diez millones ciento cuarenta mil (10.140.000) pesetas.

Santoña a 22 de diciembre de 1993.—La jueza (ilegible).

94/3647

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN DE SANTOÑA

EDICTO

Expediente número 57/93

En virtud de lo acordado en providencia dictada por el Juzgado de Primera Instancia de Santoña, con esta fecha, en el procedimiento judicial sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, seguido a instancia de la procuradora señora Fuente López, en nombre y representación de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, contra don Domingo Alonso Fernández, en reclamación de un préstamo con garantía hipotecaria, se saca en pública subasta, por primera vez, la finca que al final se describirá, cuyos autos se tramitan bajo el número 57/93.

El remate tendrá lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, sito en la plaza de la Villa, el día 23 de marzo, a las doce treinta horas, previniéndose a los licitadores.

Primero.—Para la primera subasta no se admitirá postura que no cubra la totalidad del tipo. En la segunda el tipo será del 75% de la primera subasta. La tercera se celebrará sin sujeción a tipo.

Segundo.—Que para tomar parte en las subastas deberán consignar los licitadores previamente en la

cuenta de consignaciones de este Juzgado, número 3.879 de la sucursal del Banco Bilbao Vizcaya en esta villa, el 20% de dicha cantidad, sin cuyo requisito no serán admitidos.

Tercero.—Que los autos y las certificaciones a que se refiere la regla 4.^a del artículo 131 de la Ley Hipotecaria estarán de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado, entendiéndose que todo licitador acepta como bastante la titulación aportada.

Cuarto.—Que las cargas y gravámenes anteriores y los preferentes, si los hubiere, al crédito del actor continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

De no haber postores en la primera subasta, se señala para la segunda el día 20 de abril, a las doce treinta horas, para la que servirá de tipo el 75% de la valoración, celebrándose tercera subasta, en su caso, el día 18 de mayo, a las doce treinta horas, sin sujeción a tipo.

Finca objeto de subastas

Finca urbana.—Elemento número 23, piso tercero, al frente izquierda subiendo, tipo «b». Ocupa 97 metros 55 decímetros cuadrados, distribuida en vestíbulo, pasillo, baño, aseo, tres dormitorios y salón comedor, y dotada de balcón al Oeste y terraza al Norte. Forma parte integrante en régimen de propiedad horizontal del edificio sito en el pueblo y término de Liérganes, en el barrio de La Costera, sitio de La Cruz Mayor, s/n, que se denominará residencia Río Miera.

Inscrita al tomo 1.298, libro 71, folio 185, finca 6.875, inscripción tercera.

Valoración: Nueve millones novecientas mil (9.900.000) pesetas.

Santoña a 22 de diciembre de 1993.—Firma ilegible.

94/1583

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 171/93

El ilustrísimo señor don Antonio Dueñas Campo, magistrado-juez de instrucción número uno de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado se siguen diligencias correspondientes a juicio de faltas 171/93, seguidas por estafa, según denuncia de don José Ramón Fernández López, don Mauricio de Barrera Orduña, don Juan Luis Toro Soria y don José Hilario Cantero.

Y siendo desconocido el domicilio de los denunciados don Juan Luis Toro Soria, don Mauricio de Barrera Orduña y don José Hilario Cantero, por el presente se les cita ante este Juzgado con el fin de celebrar juicio de faltas señalado para el día 21 de febrero, a las nueve cincuenta horas.

Dado en Santander a 22 de diciembre de 1993.—
El magistrado-juez, Antonio Dueñas Campo.—La secretaria (ilegible).

94/1888

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 374/93

Doña Mercedes Díez Garretas, secretaria del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por don José Luis Cadelo García, en reclamación de cantidad, contra «Enterprise Marketing Cantabria, S. L.», y otros, habiéndose señalado como fecha para la celebración del acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 10 de febrero, a las diez cuarenta horas, que tendrán lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, debiendo comparecer todas las partes citadas en el día y hora señalados, con todos los medios de prueba de que intenten valerse, quedando advertidas de que es única citación y de que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a «Enterprises Marketing Cantabria, S. L.», actualmente en paradero desconocido, y demás personas interesadas, y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el presente, en Santander a 4 de enero de 1994.—
La secretaria, Mercedes Díez Garretas.

94/1911

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 377/93

Doña Mercedes Díez Garretas, secretaria del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por don José Antonio Esteban San Miguel y otro, en reclamación de cantidad, contra «Talleres La Mies, S. L.», habiéndose señalado como fecha para la celebración del acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 15 de febrero, a las diez treinta horas, que tendrán lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, debiendo comparecer todas las partes citadas en el día y hora señalados, con todos los medios de prueba de que intenten valerse, quedando advertidas de que es única citación y de que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a «Talleres La Mies, Sociedad Limitada», actualmente en paradero desconocido, y demás personas interesadas, y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el presente, en Santander a 4 de enero de 1994.—
La secretaria, Mercedes Díez Garretas.

94/1905

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 365/93

Doña Mercedes Díez Garretas, secretaria del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por Ministerio de Trabajo contra don José Luis Fernández Rasilla y otro, en reclamación por otros conceptos, habiéndose señalado como fecha para la celebración de los actos de conciliación y juicio, en su caso, el día 10 de febrero, a las diez veinte horas, que tendrán lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, sito en Santander, calle Valliciengo, 8, debiendo comparecer todas las partes citadas en el día y hora señalados, con todos los medios de prueba de que intenten valerse, quedando advertidas de que es única citación y de que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a don José Luis Fernández Rasilla, actualmente en desconocido paradero, y demás personas interesadas, y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el presente, en Santander a 28 de diciembre de 1993.—La secretaria, Mercedes Díez Garretas.

94/1918

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 376/93

Doña Mercedes Díez Garretas, secretaria del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por don Manuel Gutiérrez Serna, en reclamación de cantidad, contra «Ultracongelados M. B., S. C.», habiéndose señalado como fecha para la celebración del acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 15 de febrero, a las diez veinte horas, que tendrán lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, debiendo comparecer todas las partes citadas en el día y hora señalados, con todos los medios de prueba de que intenten valerse, quedando advertidas de que es única citación y de que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a «Ultracongelados M. B., S. C.», actualmente en paradero desconocido, y demás personas interesadas, y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el pre-

sente, en Santander a 4 de enero de 1994.—La secretaria, Mercedes Díez Garretas.

94/1909

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 330/93

Doña Mercedes Díez Garretas, secretaria del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por don Avelino del Olmo Fernández contra «Informática Olican, S. A.», en reclamación de cantidad, habiéndose señalado como fecha para la celebración de los actos de conciliación y juicio, en su caso, el día 3 de febrero, a las diez y diez horas, que tendrán lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, sito en Santander, calle Valliciengo, 8, debiendo comparecer todas las partes citadas en el día y hora señalados, con todos los medios de prueba de que intenten valerse, quedando advertidas de que es única citación y de que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a «Informática Olican, Sociedad Anónima», actualmente en desconocido paradero, y demás personas interesadas, y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el presente, en Santander a 28 de diciembre de 1993.—La secretaria, Mercedes Díez Garretas.

94/1922

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

	PTA
Suscripción anual	14.100
Suscripción semestral	7.041
Suscripción trimestral	3.525
Número suelto del año en curso	96
Número suelto de años anteriores	150

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 91 de la Ley 37/92): 3 %

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra	38
b) Por línea o fracción de línea en plana de tres columnas	200
c) Por línea o fracción de línea en plana de dos columnas	338
d) Por plana entera	33.800

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 90 de la Ley 37/92): 15 %

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 39003-Santander. Teléfonos: 20.71.51 - 52 - 53. Fax: 20.71.46
 Imprime: Imprenta Regional de Cantabria. General Dávila, 83. 39006-Santander. Teléfono 23.95.82. Fax 37.64.79
 Inscripción: Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003. Dep. Legal: SA-1-1958