



NUM. SUS. 00163

CC. AA. CANTABRIA

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

CANTABRIA

SANTANDER
D.P. 39003

Boletín Oficial de Cantabria

Año LI

miércoles, 2 de agosto de 1995. — Número 153

Página 3.629

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.—Notificación de embargo de vehículos y convenios colectivos del «Sector de Mayoristas de Productos Químicos, Farmacéuticos e Industriales de Cantabria», «Limpieza de Edificios y Locales de Cantabria» y «Terminales Químicos de Santander, S. A.»	3.630
Tribunal Económico-Administrativo Regional de Cantabria.—Notificaciones de reclamaciones	3.640
Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente.—Expediente sancionador	3.640

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

2. Subastas y concursos

Santander.—Devolución de fianza	3.641
Ruente.—Subasta de dos permisos de caza de venado	3.641
Castro Urdiales.—Devolución de fianza	3.641

3. Economía y presupuestos

El Astillero.—Exposición al público de los padrones de agua, basura y alcantarillado	3.641
--	-------

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Anuncios de subastas

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Nueve de Santander.—Expediente número 547/91 ..	3.641
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Santoña.—Expediente número 222/94	3.642

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria.—Expedientes números 389/95 y 455/95	3.643
Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria.—Expediente número 1.124/94	3.643
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Santoña.—Expedientes números 48/93, 133/93 y 556/93	3.644
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Tres de Santander.—Expediente número 255/95	3.644

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en Cantabria

Unidad de Recaudación Ejecutiva de Torrelavega

Notificación a deudora de providencia de embargo de vehículos

Don Marcos Montero Toyos, recaudador de la Seguridad Social de la Zona de Torrelavega, U. R. E. 39/03,

De conformidad con el artículo 125.3 de la O. M. de 8 de abril de 1992, por medio del presente

Notifica a «Visual, S. C.», hoy en paradero desconocido, que se ha dictado lo siguiente:

En el expediente administrativo de apremio número 93/23, que se sigue en esta Recaudación por débitos a la Seguridad Social, por importe de 50.548 pesetas por principal, recargos y costas, de los que ya tiene notificación formal, he dictado con esta fecha la siguiente

Providencia: No habiendo podido llevarse a efecto la aprehensión del vehículo «Opel Kadet», matrícula S-8327-W, propiedad de la deudora a la Seguridad Social «Visual, S. C.», ni en el domicilio de ésta ni en el garaje donde se encierra dicho vehículo, declaro embargado el mismo a tenor de lo dispuesto en los artículos 116.4 del R. D. 1.517/1991, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 25 de octubre), y 136.4 de la O. M. de 8 de abril de 1992 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de abril), que lo desarrolla.

Asimismo, se le requiere para que en plazo de veinticuatro horas designe perito tasador conforme lo preceptuado en el artículo 125.4 de la O. M. anteriormente citada.

Recursos: Contra el acto notificado, y de conformidad con el artículo 187 del citado Reglamento puede interponerse recurso ante el director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de ocho días siguientes al del recibo de la presente notificación, acompañando la prueba documental pertinente.

Se le advierte que la interposición de recurso no producirá la suspensión del procedimiento de apremio salvo en los términos y condiciones previstas en los artículos 190 del citado texto legal y 173 de la O. M. de 8 de abril de 1992.

Lo que notifico a «Visual, S. C.», para su conocimiento y efectos oportunos, en Torrelavega a 30 de mayo de 1995.—El recaudador, Marcos Montero Toyos.

95/76852

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en Cantabria

En fecha 25 de mayo de 1995, tuvo entrada en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la

Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Cantabria, el pacto de eficacia limitada del convenio colectivo del Sector de Mayoristas de Productos Químicos, Farmacéuticos e Industriales de Cantabria, cuya vigencia es del 1 de enero al 31 de diciembre de 1995, concluido entre las asociaciones empresariales «Centro Farmacéutico del Norte, S. A.», «Difarca, S. A.», «E. Pérez del Molino Distribución, Sociedad Limitada», «E. Pérez del Molino, S. A.» y «Almacenes P. M., S. L.», y las centrales sindicales USO, UGT Y CC. OO.

A los efectos de publicidad y para examen y conocimiento de los interesados, el citado convenio estará a disposición de los mismos en el Negociado de Depósito de Estatutos, Actas de Elecciones, Convenios y Acuerdos Colectivos de la citada Unidad, sita en Santander, calle Vargas, 53, 1.º

Lo que se notifica de conformidad con lo previsto en el artículo 59 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dada la indeterminación de los interesados a los que pueda afectar.

Santander, 26 de mayo de 1995.—El director provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Cantabria, Gonzalo Burgués Mogro.

95/78529

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en Cantabria

Convenio colectivo de trabajo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Cantabria

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo en las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, establecidas o que puedan establecerse y que desarrollan su actividad en la región de Cantabria.

ARTICULO 2.- AMBITO FUNCIONAL

El Convenio afectará a todos los trabajadores sea cual fuere la naturaleza de su contrato.

ARTICULO 3.- DURACION

La vigencia de este Convenio será de un año y todos sus efectos, incluidos los económicos, comenzarán a partir del 1.º de Enero de 1.995.

ARTICULO 4.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal estén establecidas por las empresas afectadas, así como los demás derechos adquiridos por los trabajadores.

ARTICULO 5.- DENUNCIA

A los efectos legales oportunos, el presente Convenio se considerará denunciado, por ambas partes y en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

En todo caso se mantendrá su vigencia hasta la fecha en que se suscriba nuevo Convenio que lo sustituya.

ARTICULO 6.- COMISION PARITARIA

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como Órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio. Estará compuesta por cuatro miembros representantes de los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales y cuatro representantes de las empresas, acompañados de los respectivos asesores, que serán los siguientes:

POR LOS EMPRESARIOS:

D. Javier Tornos Alvarez.
D. Tomás Turienzo Gutiérrez.
D. José Luis de la Hoz García.
D. José Antonio Balbás Manrique.

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

D. Francisco Napol de la Riva (U.G.T.)
D^a. Carmen Barros Saiz (U.G.T.)
D^a. Juana Amodia Gutiérrez (U.G.T.)
D^a. Carmela Laso Besoy (U.S.O.)

Dicha comisión se reunirá al menos cada dos meses ordinariamente y extraordinariamente cuando sea necesario.

Son funciones de la comisión: la interpretación del Convenio, la conciliación y solución de los problemas y cuestiones que deban ser sometidas a las partes en los supuestos previstos en este Convenio y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

CAPITULO II**ORGANIZACION, EMPLEO Y FORMACION****ARTICULO 7.- ORGANIZACION DEL TRABAJO**

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Quando esta facultad suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores - Ley 11/94 de 19 de Mayo-.

Tendrán la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, entre otras, las siguientes:

- a) - Jornada de trabajo.
- b) - Horario.
- c) - Régimen de trabajo.
- d) - Sistemas de remuneración.
- e) - Sistemas de Trabajo y Rendimiento.
- f) - Funciones, cuando excedan de los límites que, para la movilidad funcional, prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En las modificaciones sustanciales de carácter colectivo, se notificará e informará a los representantes legales de los trabajadores sobre la propuesta efectuada.

Se abrirá un periodo de consultas, que se iniciará con la entrega de la modificación y tendrá una duración de 15 días. Dicho periodo deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas, con la aceptación o no por la mayoría de los representantes de los trabajadores, la Dirección de la Empresa dará traslado a los trabajadores de su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el aptdo. 3 del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Contra las decisiones de modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el número 3 del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas, se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado tres del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 8.- SUPLENCIAS

Quando por causas ajenas a empresas y trabajadores se produjeran bajas en las plantillas calculadas en cada centro de trabajo, se sustituirá al ausente en la forma y mediante el acuerdo que en cada caso se alcance entre las representaciones legales de empresa y trabajador.

Para el supuesto de inexistencia de acuerdo sobre el mismo particular, el salario correspondiente a las personas que estuviesen de baja, será repartido a prorrata entre los trabajadores que realicen el trabajo del ausente.

Esta suplencia no podrá superar 7 días, ya que pasado este plazo la empresa vendrá obligada a cubrir las bajas con correturnos o personal contratado a estos efectos. Cuando las bajas sean por vacaciones de personal, la suplencia deberá ponerse desde el primer día.

En caso de denuncia en el abono de la prorrata por bajas, éstas pasarán a la Comisión Paritaria, que oyendo a las partes resolverá o, en su caso, denunciará el incumplimiento.

ARTICULO 9.- TRASLADOS

Con independencia de lo establecido en la Legislación vigente, a ningún trabajador se le podrá trasladar de su puesto de trabajo fijo y normal, si no es por causa de fuerza mayor o causa justificada. En los casos de reclamación ante los Juzgados de lo Social, la carga de la prueba corresponde al empresario, quien deberá justificar adecuadamente la causa que ha provocado el traslado.

ARTICULO 10.- SUBROGACION DE LA EMPRESA

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y ver así reducidos al máximo los expedientes de regulación de empleo, cuando una empresa afectada por este Convenio, se haga cargo de una contrata en cualquier forma, incluso como subcontratista de la misma, vendrá obligada a absorber en su plantilla los trabajadores que la empresa cesante ocupe en el centro de trabajo o unidad productiva de que se trate, y siempre y cuando éstos llevasen los últimos tres meses prestando servicios en dicho centro o unidad. Todo ello, independientemente de la jornada laboral que tengan.

Quando sea de aplicación este artículo, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1.- Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de I.L.T., descanso maternal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata.

2.- Si por exigencias del cliente tuviera que ampliarse la contrata en los tres últimos meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la empresa sucesora.

3.- En el caso de que un cliente rescindiera el Contrato de Arrendamiento de Servicios de Limpieza con una empresa afectada por este Convenio, con la idea de realizarla con su propio personal, y en el plazo de 12 meses contratase con otra dicho servicio, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la empresa cuya contrata se rescindió.

4.- En todos los casos previstos, cuando se dé la circunstancia de que los trabajadores afectados compartan su jornada laboral en dos o más centros de trabajo o unidades productivas, quedarán desvinculados de la empresa cesante, únicamente en lo que se refiere a su trabajo en el centro o unidad afectados, pasando así a la situación legal de pluriempleo.

5.- La empresa cesante, para que sea de aplicación este artículo, deberá acreditar fehacientemente la total liquidación de haberes de los trabajadores afectados, con anterioridad a que la nueva concesionaria se haga cargo del servicio, siempre que conozca cuál es la nueva empresa contratada, conocimiento que deberá acreditar ésta última.

Las empresas que incorporen en su plantilla trabajadores de otra, como consecuencia de lo previsto en este artículo, lo harán manteniendo las características de los contratos de los

trabajadores absorbidos, ya sean eventuales, interinos, temporales, a tiempo parcial, etc..

En todos los supuestos contemplados en el presente artículo, la empresa saliente, respetando el plazo de 15 días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o siguientes a la fecha de la comunicación fehaciente del cese, debe facilitar, a la entrante, la siguiente documentación:

- Certificación del organismo competente, de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las 6 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de Cotización a la Seguridad Social de los últimos 6 meses.
- Relación de Personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la S. Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en que se haga constatar que éste ha recibido de la empresa saliente la liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

La empresa sustituida deberá, en el mismo plazo poner en conocimiento de los trabajadores afectados, el hecho de la subrogación.

En caso de que la empresa saliente no presentase la documentación indicada, no operará la subrogación.

De no comunicarse por la empresa entrante la adjudicación de la contrata, lo cual se hará al menos con 15 días naturales antes de iniciar la prestación del servicio de limpieza, automáticamente se subrogará en todo el personal que presta servicios en el centro de trabajo o unidad productiva.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad, con los mismos derechos y obligaciones que tuviese la empresa cesante. De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito Contrato de Mantenimiento.

En todo caso, lo anteriormente establecido en este artículo, lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la empresa causante o cesante, conforme a lo previsto en la vigente Legislación respecto a los supuestos de cambio de titularidad de empresa.

ARTICULO 11.- CONTRATOS TEMPORALES

Durante la vigencia del Convenio se aplicará, en orden a la contratación temporal, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales.

No obstante, se acuerda la modificación de la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción - exigencias de mercado; acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa- en cualquier caso, de seis a once meses dentro de un periodo de doce meses.

Se dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de todas las contrataciones que se efectuen y ello en los términos previstos en la Ley 2/1991.

ARTICULO 12.- MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

Ambas partes han estudiado los diferentes mecanismos de contratación dispuestos por la Ley y han estimado conveniente recomendar la utilización de los mismos, siempre que esto sea posible para un mejor reparto del trabajo existente.

La utilización de dichas modalidades (trabajo en prácticas y para la formación, Fomento de Empleo para determinados grupos de desempleados, trabajo a tiempo parcial y contratación temporal), serán estimulados con las bonificaciones de cuotas de la S. Social.

ARTICULO 13.- PLURIEMPLEO

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, para contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida, tendrán en cuenta a aquellos trabajadores que se encuentren en

situación de desempleo, por ser más equitativo que formalizar los contratos con quienes dispongan de ocupación retributiva a jornada completa.

En consecuencia, las partes firmantes de este acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la S. Social, por estar ya dados de alta en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores, los Boletines de Cotización a la S. Social, así como los modelos de Contrato de Trabajo adscrito que se utilicen en la Empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será denunciado ante la Autoridad Laboral.

ARTICULO 14.- PERIODOS DE PRUEBA

La duración de los periodos de prueba será la siguiente:

- PERSONAL TECNICO: Seis meses.
- PERSONAL ADMINISTRATIVO: Dos meses.
- RESTO DEL PERSONAL: Quince días.

ARTICULO 15.- CLASIFICACION PROFESIONAL

En materia de reclamaciones de clasificación profesional y sin perjuicio del sometimiento a las disposiciones vigentes, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, estudiarán conjuntamente con las empresas las reclamaciones planteadas.

ARTICULO 16.- LIQUIDACION Y FINIQUITO

El trabajador antes de la firma del finiquito dispondrá de 48 horas para su asesoramiento.

La Dirección de cada Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre las extinciones de contratos de trabajo.

ARTICULO 17.- FORMACION

La formación tiene como objetivo la elevación del nivel profesional de los trabajadores a fin de lograr una mayor capacidad competitiva de las empresas del Sector, dentro del marco económico y jurídico en el que se desenvuelven.

Por ello, se hace necesario continuar con la formación de los trabajadores ocupados y su actualización permanente, incluso con la participación de los mismos en las acciones formativas que se programen.

En consecuencia, se facilitará y desarrollará la Enseñanza Profesional de el Sector.

Finalmente, se ratifica expresamente el Acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.) y el desarrollo de las correspondientes acciones formativas, en el ámbito sectorial y territorial del Convenio.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 18.- JORNADA

La jornada laboral para 1.995 será de 1.734 horas anuales, facultándose su distribución en el ámbito inferior, esto es, en cada empresa o centro de trabajo, a través de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La organización de dicha jornada anual, a través del Calendario Laboral, se hará respetando en todo caso los días de vacaciones contemplados en el art. 20 de este Convenio.

El tiempo de bocadillo se considerará como tiempo efectivo de trabajo en la jornada completa y continuada y será de media hora.

Una vez aprobado el Calendario Laboral y teniendo en cuenta las características especiales de estas empresas, se establecerán cuadros horarios que cubran las necesidades específicas en cada centro de trabajo o unidad productiva.

ARTICULO 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, y en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades existentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

También respecto de los distintos tipos de horas extras, se acuerdan como estructurales las siguientes:

a)- Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

b)- Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Se mantiene este criterio siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el art.2.1 del Real Decreto 1.858/81, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización por horas extraordinarias, mensualmente se comunicará a la Autoridad Laboral por la Empresa y Comité o Delegados de Personal, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización.

ARTICULO 20.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de veintiocho días laborables consecutivos, contabilizándose de lunes a sábado, inclusive.

Se realizará su distribución en el ámbito inferior, esto es, en cada empresa o centro de trabajo, a través del Calendario acordado con los representantes de los trabajadores.

Los días de vacaciones serán retribuidos, teniendo en cuenta el salario base y la antigüedad y, en su caso, con el promedio del importe de los pluses de penosidad, peligrosidad, toxicidad o nocturnidad, correspondiente a los tres meses anteriores al disfrute.

Con independencia de las vacaciones se establece un día de fiesta patronal. El disfrute del mismo será solicitado por el trabajador con una antelación mínima de 48 horas. La empresa habrá de concederlo siempre que las solicitudes en ese plazo no superen el 5% de la plantilla.

ARTICULO 21.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a)- Quince días naturales por matrimonio.

b)- Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos.

c)- Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Para el caso de hospitalización, la licencia anterior no podrá exceder del periodo en que el familiar se encuentre internado en el recinto hospitalario, debiéndose acreditar siempre la fecha inicial del ingreso del mismo.

El disfrute de esta licencia se podrá efectuar mientras permanezca la hospitalización del pariente.

En ningún caso será aplicable esta licencia a los supuestos de maternidad previstos en el apartado siguiente.

d)- Dos días naturales por nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e)- Un día natural coincidiendo con la fecha por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f)- Un día natural por traslado de domicilio habitual.

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

h)- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a la reducción de una hora en su jornada de trabajo.

i)- Durante los dos últimos meses de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a 2 horas semanales, previa justificación, para asistir a cursos de preparación al parto.

j)- La condición acreditada de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.

En los supuestos anteriores de los apartados b), c), d) y e) los días de licencia se ampliarán en 2 días más siempre que el trabajador tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros fuera de su localidad de residencia habitual.

ARTICULO 22.- EXCEDENCIAS

El trabajador con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo menor de 6 meses y no mayor de 5 años. Además se concederán excedencias a todo el trabajador que lo solicite, siempre que el mencionado personal tenga antigüedad superior a un año y contrato fijo, por tiempo inferior a un año, pudiéndose incorporar inmediatamente a su centro de trabajo una vez finalizada la misma, con independencia de la empresa que en el momento tuviese la contrata del centro.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador se reincorporará al finalizar la excedencia con preaviso de 20 días.

Cuando el trabajador solicite el reingreso, este estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. Si no existiere, pero si en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar plaza en esta categoría, con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que exista la vacante.

La tramitación de este tipo de excedencia deberá realizarse en presencia de representantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En las excedencias por maternidad las Empresas deberán garantizar el puesto de trabajo.

En caso de designación para cargo público o sindical de carácter provincial o superior, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que el trabajador fué elegido, debiéndose reincorporar a la empresa dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

CAPITULO IV**SALARIOS Y OTRAS CONDICIONES ECONOMICAS****ARTICULO 23.- SALARIOS**

Los salarios base pactados en el presente Convenio, serán los establecidos en el ANEXO para cada categoría profesional.

Las citadas retribuciones se considerarán mínimas y serán abonadas en los tres primeros días laborables del mes siguiente a su devengo.

La retribución de los contratos de aprendizaje para mayores de 18 años, será el 70, 80 o 90 % del salario establecido en las tablas salariales para el Peón.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas, será el 60 ó 75% de la categoría que desempeñen durante el primero y segundo año respectivamente, de la vigencia del contrato.

ARTICULO 24.- PAGO DE NOMINAS

Las nóminas correspondientes al periodo de trabajo devengado se harán efectivas en el lugar y horario habituales de trabajo. Si el pago se realizara a través de Banco o Caja de Ahorros y el horario de estos coincidiera con su jornada laboral, el trabajador dispondrá del tiempo necesario y con un límite de hora y media de licencia retribuida.

ARTICULO 25.- ANTIGUEDAD

Se percibirá en concepto de antigüedad trienios en la cuantía que para cada categoría profesional se señala en el Anexo correspondiente, iniciándose el abono de cada uno de los trienios en el mes siguiente a su vencimiento.

ARTICULO 26.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

En concepto de gratificaciones extraordinarias, consistentes en treinta días de salario base más antigüedad, se percibirán tres pagas extraordinarias.

Las pagas correspondientes a verano y navidad, se abonarán antes de los días 10 de julio y diciembre. La de beneficios el día 15 de Marzo.

El trabajador durante el Servicio Militar tendrá derecho a la percepción de estas gratificaciones.

ARTICULO 27.- PLUSES

Los pluses por peligrosidad, penosidad y toxicidad, se abonarán con un 20% sobre el salario base. El plus de nocturnidad será de un 25% sobre el citado salario.

ARTICULO 28.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Dada la necesidad, dentro del Sector, de la prestación del trabajo los 365 días del año en un número de centros importantes, se pacta expresamente:

A) Que en las contrataciones en vigor que trabajan en Domingos y Festivos y que fueran sacadas a concurso público o nueva adjudicación por medio de un nuevo pliego de condiciones, la empresa adjudicataria negociará con los representantes de los trabajadores las compensaciones para los operarios que vienen realizando su labor en domingos y festivos.

B) En ausencia de acuerdo expreso y en un plazo de tres meses posterior a la adjudicación, la empresa que obtuvo la misma compensará a estos trabajadores con la reducción de jornada anual en 50 horas o el equivalente económico al valor de hora ordinaria, todo ello con efectos desde la fecha de inicio.

ARTICULO 29.- PLUS DE TRANSPORTE

Se incrementa el suplido de Plus de Transporte a 187.- pesetas por día trabajado, independientemente de la jornada que realice el trabajador.

ARTICULO 30.- KILOMETRAJE

Se establece un pago de 30.- pesetas, en concepto de kilometraje, para los desplazamientos del trabajador en vehículo propio, siempre que la utilización del mismo sea solicitada por la Empresa.

ARTICULO 31.- DIETAS

Las dietas se abonarán en razón de lo establecido en la Ordenanza Laboral, con porcentaje de 55, 100 y 150%, según las distintas clases de dietas.

CAPITULO V**BENEFICIOS ASISTENCIALES****ARTICULO 32.- PRESTACIONES I.L.T.**

Respecto a la indemnización por enfermedad y accidente no laboral, las empresas complementarán el 100% del salario, a partir del primer día de I.L.T., en los casos de hospitalización- que comienza con asignación de habitación- y mientras dure ésta, así como en los supuestos en que el trabajador no haya estado en situación de I.L.T. durante el año anterior al inicio de dicha baja.

En todo caso, los trabajadores que se encuentren en situación de I.L.T., por enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el 100% del salario a partir del sexto día.

Las bajas por maternidad percibirán el 100% desde el primer día de baja.

Las bajas por accidente se pagarán también al 100%, a partir del primer día.

ARTICULO 33.- ABSENTISMO

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la S. Social junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad e Higiene y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo dada su negativa influencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerda:

a)- Requerir a las autoridades competentes para que se tomen medidas eficaces para eliminar las circunstancias externas de las empresas favorecedoras del absentismo.

b)- Hacer lo posible para suprimir el absentismo por causas del ambiente de trabajo. Se aplicarán los Convenios de la O.I.T., de conformidad con la legislación vigente.

c)- Adoptar las medidas convenientes en Seguridad e Higiene de acuerdo con lo que se estipula en su apartado específico.

d) La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo entendido como la no ausencia del trabajador.

No serán computables a efectos de tal cuantificación los supuestos recogidos en el Capítulo VI de este Convenio.

ARTICULO 34.- PRENDAS DE TRABAJO

Los trabajadores serán dotados del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan. También se les dotará del equipo adecuado para la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. En ambos casos se dispondrá de dos equipos anuales.

Asimismo, se les proveerá de calzado adecuado- zuecos; zapatos de seguridad; etc.- y una chaqueta de punto o similar, que se renovarán por reposición.

Estas prendas y calzado citados, se entregarán siempre que el trabajador haya prestado servicio los doce meses anteriores. Y en los supuestos de provisión anual se efectuará en el mes de enero.

ARTICULO 35.- SEGURIDAD E HIGIENE Y MEDICINA PREVENTIVA

Las empresas aceptan el compromiso de cumplir la normativa y dictámenes que pueda efectuar el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Cada año se realizará una revisión médica de todos los trabajadores.

La revisión médica será periódica para todos los trabajadores que desempeñen su labor en puestos de trabajo con riesgo de contraer enfermedades específicas.

En el caso de las trabajadoras embarazadas se les dará ocupación en un puesto de trabajo que garantice la seguridad de la madre y el feto.

Cuando estos reconocimientos se realicen por los servicios de la empresa o por equipos móviles dentro de la misma, se harán de modo que coincidan con la jornada laboral.

ARTICULO 36.- JUBILACION

Los trabajadores, una vez cumplidos los 64 años, podrán jubilarse voluntariamente con el 100% de sus derechos pasivos, de acuerdo con la vigencia del Real Decreto 1194/85 de 17 de julio.

Asimismo, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, para quien pueda acceder al 100% de la base reguladora. De amortizarse por este concepto la baja en la plantilla, un contrato temporal se convertirá en indefinido.

CAPITULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 37.- IMPOSICION DE SANCIONES

En los casos de faltas leves, graves o muy graves, la Empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir informe en un plazo de 5 días desde la fecha de su notificación. Emitido dicho informe o transcurrido el plazo señalado, la Empresa podrá ejercer la facultad sancionadora.

ARTICULO 38.- PRESCRIPCION DE FALTAS

La imposición de sanción caducará a los 10 días para las faltas leves, 20 para las graves y 40 para las muy graves, contados a partir del conocimiento de los hechos por parte de la Empresa. En todo caso, prescribirán a los 6 meses de su comisión.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 39.- GARANTIAS Y SECCIONES SINDICALES

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a las garantías que les reconoce la legislación vigente y en especial el Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo de sus componentes, las horas Sindicales de los miembros de un Sindicato, pertenecientes al Comité de Empresa, podrán acumularse en uno de ellos, siempre que el número resultante no supere el cincuenta por ciento de la jornada laboral del mismo, previa comunicación a la Empresa.

De otro lado, podrán constituirse Secciones Sindicales, en aquellas Empresas que superen - 200 - trabajadores en el ámbito territorial del Convenio.

Los Delegados y las Secciones Sindicales tendrán los derechos y garantías que la Ley establece.

Dada la movilidad del personal en el Sector y de conformidad con el art. 69.1 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

ARTICULO 40.- CUOTAS SINDICALES

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente de las nóminas de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito y de acuerdo con su Central Sindical.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

ATRASOS Y CLAUSULA DE REVISION

La regularización retributiva del Convenio y el abono de atrasos se efectuará coincidiendo con la liquidación de la nómina correspondiente al mes de Junio de 1.995.

Sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales- excepto la antigüedad-, se efectuará una revisión, a partir del 5%, siempre que el IPC entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1.995 y en el ámbito nacional, supere la mencionada cifra. Este exceso, en caso de producirse, se repercutirá desde el 01.01.95 y deberá abonarse dentro del primer trimestre de 1.996.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

CLAUSULA DE DESCUELQUE

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.993 y 1.994. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1.995.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de servicios a prestar y facturación, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En éste sentido, en las de menos de 25 trabajadores, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de quince días desde la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial de Cantabria" o, en su defecto, antes del 20 de agosto de 1.995.

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de veinte días a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial de Cantabria" o, en su defecto, antes del 10 de septiembre de 1.995, a la Comisión Paritaria, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores. En todo caso, la intervención de la Comisión Paritaria se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma.

Los plazos establecidos para comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en este artículo.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria. En el supuesto de desacuerdo, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Paritaria su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje, deberá remitirse a dicha Comisión documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la misma la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar, se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

En lo no previsto en este Convenio, se aplicará la Ordenanza Laboral del Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

No obstante, las partes potenciarán la negociación de un nuevo Marco de Relaciones Laborales del Sector, que sustituya a la citada Ordenanza. En el supuesto de derogación expresa de la misma y de no existir el marco normativo que la supla, los firmantes se reunirán en el plazo de un mes para dar respuesta al vacío existente.

A N E X O = I

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CANTABRIA PARA EL AÑO 1.995.-

S A L A R I O S

C A T E G O R I A	M E S / D I A	A Ñ O
GRUPO I = SUBGRUPO I		
Director	223.270.-	3.349.050.-
Director Comercial	203.760.-	3.056.400.-
Director Administrativo	203.760.-	3.056.400.-
Jefe de Personal	203.760.-	3.056.400.-
Jefe de Compras	203.760.-	3.056.400.-
GRUPO I = SUBGRUPO II		
Titulado Grado Superior	165.295.-	2.479.425.-
Titulado Grado Medio	156.590.-	2.348.850.-
Titulado Laboral o Profesi..	119.359.-	1.790.385.-
GRUPO II		
Jefe Administrativo 1ª	156.695.-	2.350.425.-
Jefe Administrativo 2ª	147.291.-	2.209.365.-
Cajero	134.435.-	2.016.525.-
Oficial Admón. 1ª	127.595.-	1.913.925.-
Oficial Admón. 2ª	115.685.-	1.735.275.-
Auxiliar Administrativo	103.542.-	1.553.130.-
Telefonista	84.140.-	1.262.100.-
Aspirante	63.921.-	958.815.-
Cobrador	84.140.-	1.262.100.-

S A L A R I O

C A T E G O R I A	M E S / D I A	A Ñ O
GRUPO III		
Encargado General	147.279.-	2.209.185.-
Encargado de Zona	134.435.-	2.016.525.-
Encargado de Sector	124.166.-	1.862.490.-
Encargado de Grupo	3.228 (día)	1.468.740.-
Responsable de Equipo	2.999 (día)	1.364.545.-
GRUPO IV		
Ordenanza	84.138.-	1.262.070.-
Almacenero	86.821.-	1.302.315.-
Listero	84.138.-	1.262.070.-
Vigilante	78.195.-	1.172.925.-
Botones	61.278.-	919.170.-
GRUPO V		
Especialista	3.639 (día)	1.655.745.-
Peón Especialista	3.057 (día)	1.390.935.-
Limpiador/a	2.692 (día)	1.224.860.-
Conductor Limpiador	3.940 (día)	1.792.700.-
GRUPO VI		
Oficial	3.639 (día)	1.655.745.-
Ayudante	3.057 (día)	1.390.935.-
Peón	2.692 (día)	1.224.860.-
Aprendiz	2.072 (día)	942.760.-

A N E X O = II

VALOR TRIENIO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CANTABRIA PARA EL AÑO 1.995

T R I E N I O

C A T E G O R I A	M E S / D I A	A Ñ O
GRUPO I = SUBGRUPO I		
Director	8.841.-	132.615.-
Director Comercial	8.068.-	121.020.-
Director Administrativo	8.068.-	121.020.-
Jefe de Personal	8.068.-	121.020.-
Jefe de Compras	8.068.-	121.020.-
GRUPO I = SUBGRUPO II		
Titulado Superior	6.545.-	98.175.-
Titulado Grado Medio	6.200.-	93.000.-
Titulado Laboral o Profe. ..	4.727.-	70.905.-
GRUPO II		
Jefe Administrativo 1ª	6.204.-	93.060.-
Jefe Administrativo 2ª	5.832.-	87.480.-
Cajero	5.322.-	79.830.-
Oficial Administra. 1ª	5.052.-	75.780.-
Oficial Administra. 2ª	4.581.-	68.715.-
Auxiliar Administr.	4.100.-	61.500.-
Telefonista	3.331.-	49.965.-
Aspirante	2.531.-	37.965.-
Cobrador	3.331.-	49.965.-
GRUPO III		
Encargado General	5.831.-	87.465.-
Encargado de Zona	5.322.-	79.830.-
Encargado de Sector	4.917.-	73.755.-
Encargado de Grupo	127 (día)	57.785.-
Responsable de Equipo	119 (día)	54.145.-
GRUPO IV		
Ordenanza	3.331.-	49.965.-
Almacenero	3.438.-	51.570.-
Listero	3.331.-	49.965.-
Vigilante	3.096.-	46.440.-
Botones	2.426.-	36.390.-

T R I E N I O

C A T E G O R I A

M E S / D I A

A Ñ O

GRUPO V

Specialista	144 (día)	65.520.-
Peón Especialista	121 (día)	55.055.-
Limpiador/a	107 (día)	48.685.-
Conductor Limpiador	156 (día)	70.980.-

GRUPO VI

Oficial	144 (día)	65.520.-
Ayudante	121 (día)	55.055.-
Peón	107 (día)	48.685.-
Aprendiz	82 (día)	37.310.-

95/93104

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en Cantabria

Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Terminales Químicos de Santander, S. A.» (TERQUISA)

ARTICULO 1. AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios profesionales en el Centro de Trabajo de la Empresa TERQUISA en Santander.

ARTICULO 2. VIGENCIA Y DURACION

Tendrá una duración de 2 años a contar del 1 de enero de 1995, con independencia de la fecha de su firma, por lo que su finalización será el 31 de diciembre de 1996.

Se considerará automáticamente denunciado dos meses antes de su finalización, y las partes se comprometen a iniciar la negociación del siguiente Convenio, siendo de aplicación al sucesor lo previsto en el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores (1)

(1) El artículo 82.4 establece que el Convenio Colectivo que sucede a uno anterior, puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente lo regulado en el nuevo Convenio.

ARTICULO 3. ORGANIZACION Y DIRECCION DEL TRABAJO

Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que lo ejecutará, respetando las competencias y atribuciones legalmente establecidas para la representación del personal que colabora en la correcta ejecución del trabajo.

ARTICULO 4. TIEMPO DE TRABAJO

Para el periodo de vigencia del Convenio se establece una jornada anual de trabajo efectivo de 1800 horas, que serán repartidas a lo largo del año, observándose en la jornada diaria de trabajo el tiempo de descanso estatutariamente establecido entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, salvo en los casos de fuerza mayor.

Al inicio del año se establecerá el horario y calendario de trabajo que haya de regir en el Centro. En él se establecerán las jornadas diarias, partidas o continuadas, así como el régimen de turnos que las previsiones aconsejen establecer, acoplando a cada una de las modalidades el personal que se estime necesario.

Los turnos para 1995 serán:

- De 06 a 14 h. (3 personas)
- De 14 a 22 h. (3 personas)
- De 22 a 06 h. (2 personas)
- De 08 a 12 h. y de 14 a 18 h. (resto del personal).

Estos turnos serán operativos desde las 06 h. del lunes a las 06 h. del sábado.

El personal administrativo tendrá los turnos de 06 a 14 h. de 14 a 22 h. y de 22 a 06 h.

En dicho calendario laboral se tendrán en cuenta como día no operativo el uno de enero y el veinticinco de diciembre, desde las 22 horas del día anterior hasta las 06 horas del día siguiente, así como los correspondientes a las jornadas de 24 y 31 de diciembre, en los que desde las 12 horas hasta las 22 horas, se permitirá la ausencia del personal del lugar del trabajo, salvo la de aquél que por necesidades de servicio deba permanecer en el mismo.

ARTICULO 5. CONTRATACION

Los contratos de trabajo a realizar por TERQUISA, serán de conformidad con las modalidades contractuales estatutariamente previstas y vigentes en el momento de la contratación.

Asimismo, los contratos realizados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aún siendo labores de la actividad, pueden concertarse por doce meses, como máximo.

La duración de los contratos celebrados para sustituir a trabajadores con reserva del puesto de trabajo, finalizará en el momento en que cese el derecho y la subsiguiente obligación de reserva al puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa.

ARTICULO 6. VACACIONES

El personal afectado por el Convenio tiene derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidos, que podrán dividirse en dos periodos, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Se establecerá con la antelación suficiente el calendario anual de vacaciones, observándose en su aplicación que en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, podrán simultanearse o coincidir en dicho periodo el disfrute, inclusive, de dos trabajadores, salvo que por necesidades del servicio no se permitan estas ausencias vacacionales en el referido periodo.

ARTICULO 7. PERMISOS RETRIBUIDOS

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 8. CLASIFICACION PROFESIONAL

Como norma general, se acuerda y pacta la polivalencia funcional prevista en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, y a tal efecto, en anexo al presente Convenio se establecerá el contenido básico de la prestación laboral.

Los trabajadores de la Empresa se integrarán en los siguientes grupos profesionales:

- A) OPERARIOS
- B) ADMINISTRATIVOS

ARTICULO 9. ANTIGUEDAD

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el mantenimiento de los derechos adquiridos, sin que en lo sucesivo y para los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 1995 se devengue promoción económica por este concepto.

ARTICULO 10. REGIMEN SALARIAL

Se establecen las retribuciones vigentes para 1995, distribuidas en niveles y funciones que se detallan.

Dicha tabla será revisada para 1996, aplicando a la misma el porcentaje previsto para el I.P.C. de dicho año.

Si al finalizar el año 1995, el I.P.C. real fuera superior al 3,5% , la diferencia será liquidada complementariamente. Para 1996 se aplicará la misma fórmula de revisión.

CUADRO RETRIBUTIVO PARA 1995

GRUPO	SALARIO BASE ANUAL
A) OPERARIOS	
Oficial 1ª	1.874.256
Oficial 2ª	1.820.260
Especialista	1.766.232
B) ADMINISTRATIVOS	
Auxiliar	1.078.766

Este salario base anual será pagado en 14 pagas, correspondiendo proporcionalmente al tiempo trabajado.

ARTICULO 11. TRABAJOS TOXICOS Y PELIGROSOS

La realización de trabajos en los que concurren las circunstancias de toxicidad y peligrosidad anteriormente citadas, serán retribuidos con un complemento no superior al 18,66% del salario base fijado para el nivel retributivo del trabajo que lo realice.

Este complemento no se consolidará en ningún caso.

Cuando se haya concertado o calculado el salario asignado al trabajador teniendo en cuenta la concurrencia de los anteriores factores, y se haga constar en el contrato individual de trabajo, no tendrá aplicación complemento por estar ya incluido.

ARTICULO 12. TRABAJOS NOCTURNOS.

La realización de trabajos en jornada nocturna será retribuida con un plus especial de 7.800 pesetas por mes trabajado.

ARTICULO 13. PREMIOS DE CALIDAD Y SEGURIDAD.

Las partes asumen formalmente el compromiso de cumplir los objetivos de calidad y seguridad establecidos de común acuerdo entre la representación empresarial y la de los trabajadores. Al 31 de diciembre de cada año, y una vez conseguidos los objetivos referidos, el personal del nivel a) Operarios, en alta en dicha fecha, será gratificado en proporción al tiempo trabajado en el ejercicio anterior, con la parte proporcional a 1.000.000 de pesetas, destinada a tal fin para el Grupo referido.

De dicha gratificación se deducirá el importe que corresponda, según las penalizaciones establecidas en la siguientes escala:

CONCEPTO	PENALIDAD
No poner toma de tierra	1.000 pts
No purgar cuando sea necesario	1.000 pts
No precientar cuando sea necesario	1.000 pts
No realizar toma de muestra cuando sea necesario	1.000 pts
No inspeccionar cisterna antes de la carga	1.000 pts
Cargar producto de tanque equivocado	10.000 pts
Originar la devolución justificada de una cisterna por un cliente	20.000 pts
Utilizar una manguera sin comprobar que está en condiciones adecuadas para la maniobra a realizar	5.000 pts
Utilizar una bomba sin comprobar que está en condiciones adecuadas para la maniobra a realizar	5.000 pts

Incumplir las tareas acordadas para el periodo de 22 horas a ~~06~~ horas 5.000 pts

El importe anual de las penalidades generadas se repartirá proporcionalmente entre los dos trabajadores que hayan tenido menor absentismo a lo largo del año.

ARTICULO 14. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

En situación de Incapacidad Laboral (I.L.), derivada de enfermedad común o accidente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTICULO 15. POLIZA DE INCAPACIDAD TOTAL ABSOLUTA Y MUERTE

Independientemente del seguro obligatorio de accidente de trabajo, la empresa, dentro de su política de acción social en beneficio de sus trabajadores, suscribirá una póliza que garantice a éstos, en los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional con resultado de Incapacidad Total Absoluta o muerte, la cantidad de dos millones setecientos cincuenta mil (2.750.000) pesetas, actualizable anualmente con los incrementos correspondientes al I.P.C., que en todo caso será compatible con cualquier otra a la que el trabajador o sus derechohabientes tuvieran derecho a percibir, según la legislación vigente.

ARTICULO 16. REVISION MEDICA.

Con motivo de su ingreso en la empresa, se realizará una revisión médica a los trabajadores durante el periodo de prueba.

Asimismo, anualmente se efectuará dicha revisión a todos los trabajadores, con especial carácter específico para detectar la influencia en su estado físico de los productos que habitualmente manipulan.

Dicha revisión, por cuenta de la empresa, se efectuará en horas de trabajo y sus resultados se comunicarán al interesado. A la empresa se le dará la oportuna información referida exclusivamente a la aptitud del trabajador en relación con el puesto de trabajo que viene desempeñando.

ARTICULO 17. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes se comprometen a erradicar, y en todo caso disminuir, dentro de lo posible, la realización de horas que excedan de la jornada pactada o convencionalmente establecida.

Ello no obstante, y de conformidad con lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, estas horas de exceso, caso de no ser compensadas, se abonarán en cuantía no inferior al valor de la hora ordinaria, siendo para el año 1995 de las cuantías siguientes:

- Oficial 1ª 2.700 pts
- Oficial 2ª 2.600 pts
- Especialista 2.300 pts
- Auxiliar Admvo. 1.000 pts

Si bien, se procurará que las mismas sean compensadas con el tiempo equivalente de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, que será determinado por la dirección de la empresa, viniendo obligado el trabajador a su realización, pero siempre dentro de los límites legales establecidos al efecto y de acuerdo con la opción realizada.

ARTICULO 18. SERVICIOS ESPECIALES DE CARGA, DESCARGA Y LABORES CONEXAS.

El tiempo empleado fuera de la jornada normal de trabajo en los supuestos antes citados, así como en situaciones de seguridad o necesidades, no se considerarán como horas extraordinarias, y en el supuesto de que se opte por su abono en metálico en lugar de la compensación que se establece de descanso retribuido, el referido abono se hará en concepto de "por cantidad de trabajo" o "trabajos especiales".

Cuando hayan de retribuirse operaciones de carga o descarga en la terminal, fuera de los horarios normales de trabajo, el personal que realice éstas dentro de las horas normales de comida o cena, tendrá derecho al abono de la manutención así como a disponer de una hora de su jornada a estos efectos.

ARTICULO 19. JUBILACIONES

Se pacta la jubilación obligatoria a la edad de 65 años.

ARTICULO 20. FALTAS Y SANCIONES.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en:

- * Leves
- * Graves
- * Muy graves

FALTAS LEVES

Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a 5 minutos e inferior a 30, hasta 3 faltas en un periodo de un mes.

- No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- La falta de aseo o limpieza personal cuando se produzcan quejas de los compañeros de trabajo.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- No informar a la empresa de los cambios de residencia o domicilio.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.
- Faltar al trabajo un día al mes sin motivo justificado.
- Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de las horas de trabajo.
- La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene o Salud Laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de producirse esta circunstancia podrá ser considerada como grave o muy grave.
- Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

FALTAS GRAVES

- Más de 3 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, bastando una sola falta si ello perjudica a otro trabajador.
- Faltar de 2 días al trabajo durante el mes sin causa justificada.
- No comunicar con puntualidad las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

- Entregarse a juegos, distracciones, lecturas u otras prácticas ajenas al trabajo durante la realización del mismo.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- La mera desobediencia a los mandos de la empresa en cualquier materia relacionada con el trabajo. Si implicase indisciplina o se derivase perjuicio para la empresa podrá ser considerada como muy grave.

- Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

- La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

- La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramienta o instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

- La asistencia al trabajo en notorio estado de embriaguez o toxicomania.

- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

- No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

- Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas fumando o portando cerillas u otros útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

- La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

- Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo.

- La abusiva delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

- La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

FALTAS MUY GRAVES

- Más de 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de 6 meses o de 20 faltas en un año.
- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el servicio o trabajo en otro lugar.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramienta útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- Delito de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- La embriaguez o toxicomania habitual que repercuta negativamente en el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
- Dedicarse a actividades profesionales en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

- Los malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad o de falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares o los que con ellos convivan, así como a los compañeros y subordinados.
- Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusable.
- Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 7 a 30 días

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- Despido.

Como norma general para la aplicación de las sanciones antes citadas, se tendrán en cuenta, en orden a su graduación y consideración:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad e imputabilidad del causante
- b) La repercusión del hecho en los demás compañeros de trabajo.
- c) El nivel profesional o representativo del infractor.
- d) El historial laboral y antecedentes del trabajador en la empresa
- e) La conducta observada por el infractor con posterioridad a la falta.

Las faltas enumeradas anteriormente deben considerarse, meramente enunciativas, por lo que de producirse otras distintas a las relacionadas, serán calificadas según la analogía que guarden con las anteriormente señaladas.

ARTICULO 21. SEGURIDAD E HIGIENE SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS

Ambas partes expresan su voluntad de observar la aplicación de la actual normativa que sobre Seguridad e Higiene en el trabajo se establecen en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los que resulten de aplicación a esta actividad en la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de mayo de 1971, así como de las Disposiciones concretas que a este respecto se han promulgado o en lo sucesivo se promulguen tanto a nivel estatal como de Comunidad Autónoma.

95/95884

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

Dirección Provincial en Cantabria

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

Expediente A. T. 44/94.

Visto el expediente incoado en el Servicio de Energía de esta Dirección Provincial de Industria y Energía en Cantabria, a petición de «Caja Postal, S. A.», solicitando autorización para el establecimiento de las ins-

talaciones eléctricas que se detallan más adelante, cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2.617/1966, de 20 de octubre,

Esta Dirección Provincial de Industria y Energía en Cantabria, a propuesta del Servicio de Energía, ha resuelto:

Autorizar a «Caja Postal, S. A.» la instalación eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

—Línea eléctrica subterránea trifásica denominada «acometida de media tensión al polígono industrial de Caja Postal».

Tensión: 20 kV.

Longitud: 1.065 metros.

Conductor: DHV de 240 milímetros cuadrados.

Origen: Subestación de Maliaño.

Final: Polígono Caja Postal.

Situación: Maliaño (Camargo).

Para el desarrollo y ejecución de esta instalación, el titular de la misma deberá seguir los trámites establecidos en el capítulo IV del Decreto 2.617/1966.

Santander, 11 de mayo de 1995.—El director provincial, Felipe Bigeriego de Juan.

95/69560

TRIBUNAL ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO REGIONAL DE CANTABRIA

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 87.4 y 90 del Reglamento de Procedimiento en las Reclamaciones Económico-Administrativas, por medio del presente anuncio se notifica a las personas que a continuación se citan, que ha sido dictada providencia en la reclamación interpuesta ante este Tribunal:

—Reclamación número 1844/94. Nombre, doña María Paz Iturriaga Sáez. Puesta de manifiesto.

—Reclamación número 2353/94. Nombre, don J. Manuel Álvarez Morilla. Puesta de manifiesto.

—Reclamación número 103/95. Nombre, don Pedro Pablo Dou Pesquera. Puesta de manifiesto.

—Reclamación número 210/95. Nombre, «Lafer, Sociedad Comandita». Puesta de manifiesto.

—Reclamación número 443/95. Nombre, «Congevimar, S. L.». Puesta de manifiesto.

—Reclamación número 472/95. Nombre, don Francisco Hernández Ríos. Puesta de manifiesto.

—Reclamación número 512/95. Nombre, don Baltasar Torre Fernández. Puesta de manifiesto.

Santander, 6 de junio de 1995.—El abogado del Estado-secretario, José María Molero Hernández.

95/80625

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y MEDIO AMBIENTE

Dirección Provincial en Cantabria

EDICTO

Don Manuel Peláez López, director provincial del Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente en Cantabria,

Por medio del presente edicto se cita a don Carlos Fidel Veso del Pozo, domiciliado en carretera nueva, 39570, Pesués, para que en el plazo de quince días hábiles comparezca en esta Dirección Provincial, sita en

la calle Vargas, 53, décima planta, en Santander, de nueve a catorce y de dieciocho a diecinueve horas en días laborables (excepto sábados), para hacerle entrega del pliego de cargos deducido del expediente sancionador S-4143-O que se sigue como consecuencia de la denuncia formulada por la Guardia Civil de Tráfico, por transportar pacas de hierba desde Potes hasta Puentenansa, careciendo de tarjeta de transportes, lo que podría dar lugar a una sanción de 50.000 pesetas, de conformidad con lo establecido por el artículo 143 de la Ley 16/87, de 30 de julio y el 201 del Real Decreto 1.211/90, de 28 de septiembre.

Transcurrido dicho plazo, se seguirán los trámites como resulte procedente en derecho.

Santander, 1 de junio de 1995.—El director provincial, Manuel Peláez López.

95/80605

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

2. Subastas y concursos

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

Anuncio de devolución de fianza

Incoado expediente de devolución de fianza definitiva depositada por la empresa «Arruti Santander, Sociedad Anónima», adjudicataria de las obras que a continuación se relacionan, queda abierto el plazo de reclamaciones para que durante el plazo de quince días, contados a partir de la publicación del presente anuncio, puedan presentarlas quienes creyeran tener algún derecho exigible a la adjudicataria, por razón del contrato garantizado.

Obras

Obras de asfaltado tramo paseo de Pereda-Puerto Chico.

Santander, 16 de junio de 1995.—El alcalde (ilegible).

95/91490

AYUNTAMIENTO DE RUENTE

ANUNCIO

El sábado 5 de agosto, a las doce horas, en la Casa Consistorial de Los Tojos, se subastan dos permisos de caza de venado para cazar en el término del municipio de Ruento.

Los pliegos de condiciones se encuentran en la Secretaría a disposición de los interesados.

Ruento, 2 de julio de 1995.—El alcalde, Jaime Mollada Balbás.

95/96184

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

ANUNCIO

Habiéndose informado favorablemente por los Servicios Técnicos Municipales la devolución de un aval prestado en el Ayuntamiento de Castro Urdiales por la «Cía. de Actividades Mercantiles del Norte, S. L.» para

garantizar las obras de urbanización de construcción de catorce viviendas y garajes en Urdiales.

A tenor de lo establecido en el artículo 88 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, se publica este anuncio, para que en el plazo de quince días puedan presentar reclamaciones quienes creyeran tener algún derecho exigible a la adjudicataria de las obras de urbanización garantizadas por dicho aval.

Castro Urdiales a 15 de mayo de 1995.—El alcalde, Rufino Díaz Helguera.

95/72280

3. Economía y presupuestos

AYUNTAMIENTO DE EL ASTILLERO

ANUNCIO

Aprobados por este Ayuntamiento los padrones y recibos de las tasas por los servicios de recogida de basura, agua y alcantarillado, correspondientes a los trimestres primero y segundo del año 1995, quedan expuestos al público los mismos por plazo de ocho días para oír reclamaciones, a la vez que se abre un período de cobro en voluntaria del 1 de septiembre al 31 de octubre de 1995, sin que opere dicho plazo cuando se presenten reclamaciones; a abonar en la Recaudación Municipal en horario de nueve a catorce horas y de diecisiete a diecinueve horas, recomendándose hacer el pago a través de domiciliaciones bancarias.

Pasado dicho período, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio con el recargo del 20%, intereses de demora y costes del procedimiento.

Lo que se hace público para general conocimiento de los interesados.

El Astillero a 13 de julio de 1995.—El alcalde, Juan Ignacio Diego Palacios.

95/102711

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Anuncios de subastas

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO NUEVE DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 547/91

La secretaria del Juzgado de Primera Instancia Número Nueve de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio de cognición seguidos con el número 547/91, a instancia de Caja de Ahorros de Santander y Cantabria, representada por el procurador señor Zúñiga Pérez del Molino, contra don Faustino Martínez Fernández y doña María Paz Ríos Ortiz, en reclamación de cantidad, en cuyas actuaciones se ha acordado sacar a la venta en primera y pública subasta, por término de veinte días y precio de su avalúo, las fincas que se describirán al final del presente.

La primera subasta se celebrará el próximo día 3 de octubre, a las trece treinta horas, en la sala de audiencias de este Juzgado, sito en avenida Pedro San Martín, edificio Las Salesas, bajo las siguientes condiciones:

1. El tipo de remate será el que se dirá, sin que se admitan posturas que no cubran las dos terceras partes de dicha suma.

2. Para tomar parte en la subasta deberán los licitadores consignar previamente el 20% del tipo del remate en la oficina del Banco Bilbao Vizcaya.

3. No podrá hacerse el remate en calidad de ceder a un 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 el sobre, junto con el resguardo de haber ingresado el 20% del tipo de remate.

5. Para el supuesto de que resultara desierta la primera subasta, se señala para que tenga lugar la segunda el día 6 de noviembre, a las trece treinta horas, en las mismas condiciones que la primera, excepto el tipo de remate que será el 75% del de la primera, y caso de resultar desierta dicha subasta, se señala una tercera, sin sujeción a tipo, el día 12 de diciembre, a las trece treinta horas, rigiendo para la misma las restantes condiciones fijadas para la segunda.

Se hace constar que el presente edicto servirá de notificación a los demandados si no fueran hallados.

Fincas objeto de las subastas

—Finca registral número 10.191.

Rústica en el pueblo de Castillo Pedroso de Corvera de Toranzo al sitio de El Cagigal, un prado de 63 carros, igual a 94 áreas 50 centiáreas, que linda: Norte, don Manuel Velasco; Sur, carretera general; Este, hermanos de doña Rosa González, y Oeste, don Joaquín Fernández.

Se identifica esta finca catastralmente con la parcela número 127 del polígono número 14. Valorada en 1.370.250 pesetas.

—Finca registral número 10.193.

Rústica en el pueblo de Castillo Pedroso, en Corvera de Toranzo, un prado en la Vega de Giloria, al sitio de Lantuciano, de cabida 50 carros o 75 áreas. Linda: Norte, con ejido común; Sur, don Gaspar Martínez; Este, don Fernando Martínez, y Oeste, monte común.

Se identifica esta finca catastralmente con la parcela número 222 del polígono 22 en la que figura con una extensión de:

Pradería, 105,62 áreas.

Erial a pastos, 9,10 áreas.

Esta finca está valorada en 712.500 pesetas.

Santander a 11 de julio de 1995.—La secretaria, (ilegible).

95/102963

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE SANTOÑA

Expediente número 222/94

El señor juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Santoña y su partido,

Hace saber: Que en este Juzgado y con el número 222/94 se tramitan autos del procedimiento judicial sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria a instancias de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, CIF número G-28029007, domiciliada en Madrid, plaza Celenque, 2, frente a don José Luis Salcines Fernández y esposa, doña Encarnación Cañarte Piedra, y don Pedro Roseñada Tocornal y esposa, doña Josefa Cañarte Piedra, domicilio en Laredo, avenida José Antonio, 43 y 18, en cuyos autos se ha acordado la venta en públicas subastas por primera, segunda y tercera consecutivas de los bienes hipotecados que se reseñarán, habiéndose señalado para la celebración de la primera subasta el día 26 de septiembre, para la segunda el día 24 de octubre y para la tercera el 16 de noviembre, todas ellas a las doce horas, las que se celebrarán en la sala de audiencias de este Juzgado, con las prevenciones siguientes:

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

Segunda: Los licitadores para tomar parte en las subastas, deberán consignar el 20% por lo menos de las cantidades tipo de cada subasta con anterioridad a la celebración de las mismas, en la cuenta provisional de este Juzgado número 3897000018022294 del «Banco Bilbao Vizcaya, S. A.», haciéndose constar necesariamente el número y año del procedimiento de la subasta en la que se desea participar, no aceptándose dinero o cheques en el Juzgado.

Tercera: Podrán participar en calidad de ceder el remate a un tercero.

Cuarta: En todas las subastas desde el anuncio hasta su celebración podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, depositando el importe de la consignación de igual forma que la relacionada en la condición segunda de este edicto, presentando el resguardo y el pliego cerrado en la Secretaría del Juzgado.

Quinta: Los autos y las certificaciones del Registro a que se refiere la regla cuarta, estarán de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado, donde podrán ser examinados por todos aquellos que quieran participar en las subastas, previniéndoles que deberán conformarse con ellos y que no tendrán derecho a ningún otro; que las cargas anteriores y preferentes al crédito del actor continuarán subsistentes y sin cancelar, sin destinarse a su extinción el precio del remate, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos.

Bienes objeto de subastas

Nave industrial, en el pueblo de Cicero, Ayuntamiento de Bárcena de Cicero, al sitio de Alsar, comprensivo de cinco módulos, unidos entre sí, que adoptan, todos ellos, una posición rectangular. En su conjunto todos los módulos y, por ende, la totalidad de la edificación, arroja una extensión superficial construida de 1.485 metros cuadrados. Los distintos módulos tienen el siguiente posicionamiento y superficies:

—El módulo uno, situado más al Sur del conjunto constructivo, tiene una extensión de 17 metros de lar-

go por 5 metros de fondo, y una superficie de 85 metros cuadrados.

—El módulo dos, situado al Norte del anterior, tiene una extensión de 25 metros de largo por 16 metros de ancho, y una superficie de 400 metros cuadrados.

—El módulo tres, situado al Norte del anterior, tiene una extensión de 25 metros de largo por 16 metros de ancho, y una superficie de 400 metros cuadrados.

—El módulo cuarto, situado al Norte del anterior, tiene una extensión de 25 metros de largo por 8 metros de ancho, y una superficie de 200 metros cuadrados.

—El módulo cinco, situado al Norte del anterior y al Norte, pues, del total conjunto constructivo, tiene una extensión de 40 metros de largo por 10 metros de largo, y una superficie de 400 metros cuadrados.

Los accesos a todos y cada uno de los módulos se produce desde su viento Oeste, es decir, en la actualidad de carretera general Santander-Bilbao, a través del terreno sobrante de la edificación.

Las principales características de la edificación son las siguientes:

La solera es de hormigón; los cerramientos exteriores de hormigón, caravista y chapas prelavadas, y el tejado de uralita.

Esta edificación se halla construida sobre un terreno de 28 áreas 99 centiáreas 50 decímetros cuadrados, equivalentes a 19 carros 33 céntimos, que linda: Norte y Este, finca resto de la que se segregó; Sur, herederos de don Rafael San Juan, y Oeste, carretera nacional, en línea de 58 metros.

Inscrita al tomo 1.231, libro 75, folio 63, finca 9.477 e inscripción tercera.

Tasación a efectos de subasta, 65.000.000 de pesetas.

Y para que sirva de publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado, «Boletín Oficial del Estado» y «Boletín Oficial de Cantabria», expide el presente que servirá de notificación en forma a los demandados si no fueren hallados.

Santoña a 3 de julio de 1995.—El juez (ilegible).—La secretaria (ilegible).

95/94356

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 389/95

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

Doy fe: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por don Eugenio Muñoz Vegas y otros, contra doña Maximina Barberán Cotillas, por despido, habiéndose señalado como fecha para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio el día 7 de septiembre, a las once y diez horas, que tendrán lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, sito en la calle Valliciergo, número 8, de Santander, debiendo comparecer todas las partes citadas en el día y hora señalado, con todos los medios de prueba de que intenten valerse,

quedando advertidas de que es única citación y que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a doña Maximina Barberán Cotillas, actualmente en paradero desconocido y demás personas interesadas y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el presente, en Santander a 19 de julio de 1995.—La secretaria, Mercedes Díez Garretas.

95/103120

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 455/95

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

Doy fe: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por don Carlos Abad Alonso, contra «Construcción Pablo Toca Herrera», por despido, habiéndose señalado como fecha para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, juicio el día 19 de septiembre, a las once horas, que tendrán lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, sito en la calle Valliciergo, número 8, de Santander, debiendo comparecer todas las partes citadas en el día y hora señalado, con todos los medios de prueba de que intenten valerse, quedando advertidas de que es única citación y que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a «Construcción Pablo Toca Herrera», actualmente en paradero desconocido y demás personas interesadas y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el presente, en Santander a 14 de julio de 1995.—La secretaria, Mercedes Díez Garretas.

95/102143

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 1.124/94

Por tenerlo así acordado el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria, en providencia de esta fecha dictada en autos número 1.124/94, seguidos a instancia de doña Teresa Pacheco Arizmendi, contra «Lavandería Industrial Garvia, S. A.», en reclamación de prestación.

Se hace saber: Que se señala el día 5 de septiembre, a las nueve y diez horas, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso subsiguiente juicio, que tendrán lugar ante la sala de audiencias de este Juzgado de lo Social, debiendo comparecer las partes en el día y hora señalados, quedando advertidas de que deberán hacerlo con todos los medios de prueba de que intenten valerse y de que es única citación, no suspendiéndose la vista por falta de comparecencia de alguna de ellas, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a «Lavandería Industrial Garvia, S. A.», actualmente en desconocido para-

dero y demás partes interesadas en este proceso particular, una vez que haya sido publicado en el «Boletín Oficial» y en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación procesal, se expide el presente, en Santander a 12 de julio de 1995.—El secretario (ilegible).

95/103117

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO
DE SANTOÑA**

Expediente números 48/93 y 133/93

Don José María del Val Oliveri, juez de primera instancia número uno de Santoña y su partido,

Hago saber: Que en este Juzgado y con los números 48/93 y 133/93, se tramitan autos de juicio verbal civil, promovidos por doña Valentina Sierra Arias, contra don José Luis de la Riva Sacristán y herencia yacente de don Francisco Javier Castillo Torre, sobre accidente circulación, en cuyos autos se ha acordado citar a los demandados en ignorado paradero para que comparezcan en la sala de audiencias de este Juzgado a la comparecencia que tendrá lugar el próximo día 2 de octubre, a las diez treinta horas, apercibiéndole que de no comparecer se continuará el juicio en su rebeldía, sin volver a citarle.

Para que sirva de citación a los demandados, herederos desconocidos e ignorados de don Javier Castillo Torres, expido y firmo el presente, en Santoña a 10 de julio de 1995.—El secretario, José María del Val Oliveri.

95/102389

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO
DE SANTOÑA**

EDICTO

Expediente número 556/93

Don Carlos Cordero Lozano, secretario del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Santoña (Cantabria),

Hago saber: Que en autos de juicio de justicia gratuita, que se sigue en este Juzgado con el número 556/93, a instancia de doña María Nieves Hoyos Ruiz, representada por la procuradora señora Mazas Reyes, contra don Casimiro Lavín Ramos y letrado del Estado, y en los que por resolución de esta fecha se ha acordado citar al demandado, don Casimiro Lavín Ramos, por medio del presente a juicio verbal que tendrá lugar en la sala de audiencias de este Juzgado el próximo día 25 de octubre, a las diez horas.

Para que sirva de citación en forma a don Casimiro Lavín Ramos, expido el presente, en Santoña a 10 de julio de 1995.—El secretario, Carlos Cordero Lozano.

95/102720

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

EDICTO

Expediente número 255/95

Don Jesús Ángel Orozco Torres, secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Tres de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo se tramita proceso de cognición registrado al número 255/95, a instancia de comunidad de propietarios de la calle Isabel II, número 10, contra don Emilio Illarregui Pascua y doña Teresa Gómez García, en cuyo procedimiento, por proveído del día de hoy, se manda emplazar a don Emilio Illarregui Pascua, que se encuentra en ignorado paradero, para que en el plazo de nueve días hábiles comparezca ante este Juzgado, en la calle Pedro San Martín, y se persone en el procedimiento expresado, a fin de, conforme establece el artículo 39 del Decreto de 21 de noviembre de 1952, hacerle entrega de la copia de la demanda y copias de documentos aportados a la misma y demás diligencias que dicho precepto determina. Apercibiéndole de que, de no verificarlo, se seguirá el procedimiento en su rebeldía, parándole el perjuicio procedente a tal situación.

Y para que sirva de emplazamiento al demandado don Emilio Illarregui Pascua, mediante su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, dado en Santander a 30 de mayo de 1995.—El secretario, Jesús Ángel Orozco Torres.

95/82075

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): 4 %

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): 16 %

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