

Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, queda sometido a información pública por plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOC. Durante dicho plazo, las personas interesadas podrán examinar su contenido personalizándose en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Mazcuerras y presentar las alegaciones que estimen convenientes.

Mazcuerras, 9 de agosto de 2005.—El alcalde, Celestino Fernández García.

05/10518

AYUNTAMIENTO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

Resolución aprobando el Proyecto de Estatutos y las Bases de Actuación de la Junta de Compensación en la Unidad de Actuación V2, La Villa.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 152 y 153 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, por el presente se hace público que por Resolución de la Alcaldía de fecha 29 de julio de 2005, se acordó la siguiente:

1º.- Aprobar definitivamente los proyectos de estatutos y las bases de actuación de la junta de compensación para la ejecución de la Unidad de Actuación V2. La Villa, aprobados inicialmente en fecha 19 de abril de 2005.

2º.- Que se proceda a la publicación de este acuerdo y se notifique personalmente a los propietarios y demás interesados en el expediente, siguiéndose los trámites que legalmente procedan.

El citado acuerdo pone fin a la vía administrativa. De conformidad con el artículo 8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se puede interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Santander. Potestativamente, de conformidad con el artículo 107 y concordantes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación, también se podrá interponer recurso de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo. No obstante, se podrá interponer cualquier otro recurso que se estime procedente.

San Vicente de la Barquera, 1 de agosto de 2005.—El alcalde, José Miguel Pardo Pardo.

05/10280

7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para construcción de edificación destinada a almacén y local multiusos, en el municipio de Pesquera, expediente A-39/05313.

Peticionario: Ayuntamiento de Pesquera.

CIF: P 3905100 H.

Domicilio: 39491-Pesquera (Cantabria).

Nombre del río o corriente: Arroyo de Rumadero.

Punto de emplazamiento: Pesquera.

Término municipal y provincia: Pesquera (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad:

Expediente de autorización para la construcción de una edificación destinada a almacén y local multiusos en la zona de políclima de la margen izquierda del arroyo Rumade-

doro, en Pesquera, término municipal de Pesquera (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Pesquera, o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera número 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 1 de agosto de 2005.—El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

05/10150

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Plásticos, C. A. E., S. L.».

CONVENIO C. A. E.

Artículo 1º.-Ámbito de aplicación.

El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la empresa y sus trabajadores, es de ámbito de empresa y su aplicación comprende a la empresa «Plásticos C. A. E., Sociedad Limitada».

El Convenio afectará a todo el personal vinculado a la empresa mediante contrato de trabajo, exceptuando al personal, nombrado a propuesta de la Dirección de la empresa, que acepte voluntariamente el trabajador, de manera expresa y por escrito.

Artículo 2º.-Entrada en vigor y plazo de vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de julio de 2005 y tendrá una duración de cuatro años finalizando el día 1 de julio de 2009. Se considerará automáticamente denunciado en tiempo y forma el día 30 de junio de 2009. Si la denuncia diera lugar a trámites de revisión del Convenio, y la duración de las consiguientes deliberaciones rebasara los citados plazos, se seguirán aplicando las cláusulas del presente Convenio hasta que dichos trámites finalicen.

Artículo 3º.-Compensación y absorción.

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

Artículo 4º.-Salarios y revisión.

Durante el primer año de vigencia, se establece para cada categoría profesional el salario reflejado en la tabla salarial que se acompaña como anexo número 1.

En los años restantes, se revisarán los salarios teniendo en cuenta la variación experimentada en el Índice de Precios de Consumo (IPC, calculado por el Instituto Nacional de Estadística) el año anterior, tan pronto como se cons-

tate dicha circunstancia. Se hará con efectos de 1 de enero y se aplicará a la tabla salarial vigente, dicha variación, más un incremento de un cuarto de punto.

El Plus de Convenio será abonado por la empresa a sus trabajadores en todos los días en que estos acudan a su trabajo, así como en vacaciones y permisos con sueldo además de licencias reglamentarias y establecidas en el presente convenio.

Este Plus Convenio incrementará los devengos de las gratificaciones extraordinarias y de la paga anual de productividad.

Artículo 5º.-Pagas extraordinarias y de productividad.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de «paga de verano» y «paga de Navidad» que serán abonadas respectivamente antes del 30 de junio y 20 de diciembre de cada año y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La paga de verano se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio. La paga de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Asimismo todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a media paga de beneficios se abonará dentro del mes de marzo de cada año y su importe vendrá determinado por dos variables, absentismo y productividad, ponderándose ambas en un 50%. La parte correspondiente a la productividad, vendrá sujeta a la consecución de un aumento en la productividad experimentado en la producción del ejercicio anterior. Por lo que respecta a la parte vinculada al absentismo, la misma se devengará en función de la siguiente tabla:

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

Las dos pagas y media lo serán por una cuantía equivalente a 30 días de salario base.

Artículo 6º.-Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables.

A principio de cada año, se reunirán los representantes de los trabajadores y de la empresa para fijar de mutuo acuerdo el calendario de vacaciones del año en curso. Las vacaciones deberán de disfrutarse en su totalidad en el año correspondiente.

Artículo 7º.-Licencias.

Con relación a las licencias con sueldo, se establecen los siguientes días naturales:

- a) Por matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- b) Por muerte de cónyuge: Ocho días
- c) Por muerte y entierro de padres e hijos: Cinco días.
- d) Por alumbramiento de esposa o enfermedad grave de padres, esposa e hijos: Tres días.

e) Por muerte o enfermedad grave de abuelos, padres políticos, hermanos o descendientes que no sean hijos: Dos días.

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

g) Por boda de padres, hijos y hermanos consanguíneos: Un día.

Los trabajadores por lactancia de un hijo de menos de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una, o podrá reducir este derecho a una dismi-

nución en media hora con la misma finalidad.

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

Se asimilan las parejas de hecho a las de derecho a efectos de las licencias del apartado d) del artículo 7º, siempre que se haya acreditado tal circunstancia ante la empresa con una antelación de tres meses.

En el caso de que los permisos no sean debidamente justificados, se considerará el tiempo utilizado como tiempo a recuperar o como ausencia del puesto de trabajo.

Artículo 7º B.- Documentación.

El trabajador estará obligado a avisar a la empresa sobre la necesidad de tomar el permiso y a justificar la realidad de la causa que genera la licencia o permiso.

- a) Libro de familia o certificado oficial.
 - b) Documento que acredite el hecho.
 - c) Documento que acredite el hecho.
 - d) Libro de familia o documento que justifique la asistencia.
 - e) Documento que acredite el hecho.
 - f) Justificante de la asistencia.
- Documento que acredite el hecho.

Artículo 8º.-Prendas de trabajo.

Se facilitará por las Empresas al personal de producción, dos buzos y dos camisetas al año, sin que en ningún caso puedan ser compensados en metálico.

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

Artículo 9º.-Jornada laboral.

La jornada laboral del personal afectado por el presente Convenio será como máximo de 1.816 horas de trabajo efectivo en computo anual, distribuidas de lunes a viernes.

Artículo 10º.-Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de Control y APLICACIÓN del presente Convenio.

Las misiones de esta Comisión serán las siguientes:

- a).- Interpretación y aplicación de la totalidad del articulado del presente Convenio.
- b).- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c).- Discutir sobre posibles añadidos o modificaciones que pudieran surgir durante la vigencia del Convenio
- d).- Esta Comisión estará compuesta por dos miembros en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores.

Artículo 11º.-Garantía de derechos sindicales.

Las empresas reconocen a los Comités o Delegados de los Trabajadores elegidos legalmente las garantías establecidas para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12º.-Contratación de personal.

Los trabajadores contratados para la formación tendrán regulada la relación laboral por la normativa específica con las siguientes limitaciones:

Los salarios serán del 80% durante el primer año de contrato y del 90% durante el segundo, en ambos casos calculados sobre el salario de la categoría objeto de formación.

Los trabajadores contratados en prácticas percibirán el 85% el primer año y el 95% el segundo año, calculados sobre el salario de la categoría correspondiente.

Los trabajadores «eventuales» tendrán los mismos derechos que los fijos o indefinidos.

Los trabajadores con condición de fijos o indefinidos no supondrán menos del 60% de los trabajadores de la plantilla de cada empresa del sector.

Los trabajadores y sus representantes legales recibirán una copia del contrato de trabajo, o prórroga del mismo, que firmen, una vez que esté legalmente cumplimentado y en el plazo máximo de 10 días después de la firma por las partes afectadas.

Igualmente se acuerda que se pueden utilizar las siguientes modalidades contractuales temporales y en los supuestos que se indican:

Contrato de aprendizaje conforme a lo establecido en este artículo.

Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Contrato eventual por circunstancias de la producción para atender las exigencias circunstanciales del mercado.

Contrato por obra o servicio determinado y contrato en prácticas.

Sin perjuicio de las modalidades contractuales anteriormente consignadas, en el supuesto de que durante la vigencia del convenio se dictase alguna disposición legal por la que se creasen modalidades distintas, las empresas podrán libremente acogerse a las mismas, cualquiera que sea su naturaleza.

Las empresas de trabajo temporal aplicarán las retribuciones que se fijan en el presente convenio a los trabajadores que ponga a disposición de las empresas.

Artículo 13º.-Seguro de accidentes de trabajo por invalidez permanente absoluta o muerte.

Las empresas vendrán obligadas a concertar, con primas íntegras a su cargo, en el plazo de tres meses, una póliza de seguros, en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de invalidez permanente total para su profesión habitual o invalidez permanente absoluta de los trabajadores por causa de accidente de trabajo, incluidos los accidentes «in itinere», que garantice a los trabajadores accidentados, o a sus derecho-habientes en el caso de fallecimiento, la percepción de las indemnizaciones siguientes:

a) 23.265,58 euros en caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo.

b) 17.215,44 euros en caso de invalidez permanente total para su profesión habitual o invalidez permanente absoluta derivadas de la misma contingencia.

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

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

Artículo 14º. Incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.

Las empresas abonarán íntegramente el salario base, plus de convenio, antigüedad y prorrata de pagas extraordinarias en caso de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo.

Artículo 15º.-Jubilación anticipada.

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

Artículo 16º.-Cláusula de descuelgue.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción actual conforme a la Ley 11/94, se establece una cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo para las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada por el régimen salarial establecido en el presente Convenio.

A tal efecto, el o los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores. Para ello será necesario que se produzca acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores de la misma, por requerirlo la situación económica de la empresa afectada. De no existir acuerdo, o no existir tampoco representación sindical en la misma, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio y por una mayoría cualificada de al menos 2/3 de sus componentes, previa audiencia de ambas partes, es decir de empresarios y trabajadores. Los plazos para emitir el correspondiente informe en cada caso, bien sea previamente por los representantes sindicales de la empresa, bien posteriormente por la Comisión Paritaria del Convenio, serán de 15 días en cada caso, desde que este Convenio sea publicado en forma legal en el Boletín Oficial. Se faculta a la Comisión Paritaria para que solicite los informes correspondientes a auditores o censores de jurados de cuentas. En todo caso se precisará mayoría cualificada de dicha Comisión para que sus acuerdos sean vinculantes, pudiendo asimismo solicitar con la mayor brevedad posible plan de viabilidad y/o reconversión económica de la empresa afectada, si así se estima por la mencionada Comisión Paritaria.

Artículo 17º.-Período de prueba.

Para los trabajadores de nueva contratación y que no hayan tenido anteriormente relación laboral con la empresa, se establece un período de prueba de:

Para titulados superiores: 6 meses

Para viajantes y corredores de plaza: 3 meses

Para dependientes: 3 meses

Para el resto de categorías: 2 meses, salvo en los contratados por plazo inferior al año, en cuyo caso el período de prueba sería de 15 días.

Artículo 18º.-Dietas.

Para los trabajadores que por necesidades de trabajo tengan que desplazarse desde su centro de trabajo, percibirán las siguientes cantidades:

Por comida: 9,61 euros

En los desplazamientos en que utilicen su propio vehículo: 0,20 euros/km.

Artículo 19º.-Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves:

- Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o treinta días naturales.

- No marcar en el reloj las entradas y salidas del lugar de trabajo sin causa justificada, de tres a cinco faltas en el período de un mes o treinta días naturales.

- 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 graves.

- Pequeños 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.

- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

- Las discusiones sobre asuntos no relacionados con el trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

- Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

- Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Faltas graves:

- Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe de realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

- Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos días si ello perjudica a otro trabajador.

- No marcar en el reloj las entradas y salidas del lugar de trabajo sin causa justificada en cinco o más ocasiones durante un mes o treinta días naturales.

- Faltar al trabajo de uno a tres días durante un mes sin causa justificada.

- No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que pudieran afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

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

- La negligencia 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, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

- La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

- La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

- 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.

- 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, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en su relación con el trabajo.

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

- La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

- No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones o demás útiles, herramientas maquinaria y materiales.

- Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

Faltas muy graves:

- La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

- 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 terceras personas dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

- La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto de su autor, aun cuando estos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

- La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo.

- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

- Revelar a persona ajena a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

- Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia sin la oportuna y expresa autorización.

- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

- La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

- Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las personas.

- La disminución voluntaria en el rendimiento normal o pactado.

- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

- La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un mes o treinta días naturales.

- La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

- La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos o a sabiendas de que no son correctos.

- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

- Despido.

Revilla de Camargo, 28 de junio de 2005.—(Dos firmas ilegibles.)

ANEXO I Personal fábrica

Categoría	Mes/Día	Plus convenio Euros/mes
Encargado planta	1.085,00	35,00
Jefe de línea	28,00	30,00
Oficial de 1 ^a	27,00	30,00

Categoría	Mes/Día	Plus convenio Euros/mes
Oficial de 2ª	25,00	25,00
Oficial de 3ª	23,00	25,00
Pedón	21,00	20,00
Ayudante primer año	19,00	20,00

Personal administrativo

Categoría	Mes/Día	Plus convenio Euros/mes
Jefe de Departamento	900,00	30,00
Técnico administrativo	725,00	25,00
Auxiliar administrativo	660,00	20,00

Resto personal

Categoría	Mes/Día	Plus convenio Euros/mes
Transportista camión	26,00	27,00
Transportista	23,00	25,00
Comercial	23,00	25,00

Santander, 26 de julio de 2005.–El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.
05/10005

7.5 VARIOS**AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO**

Información pública de solicitud de licencia para el ejercicio de la actividad de garaje comunitario, en calle Hermínio Fernández Caballero.

Don Francisco Javier Escagedo Ruiz, en nombre de «Promociones Lujomifran, S. L.», solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de garaje comunitario ubicada en calle Hermínio Fernández Caballero, 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 desde la inserción del presente edicto en el BOC.

Astillero, 5 de agosto de 2005.–El alcalde, Juan Ignacio Diego Palacios.
05/10520

AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO

Información pública de solicitud de licencia para el ejercicio de la actividad de taller de reparación de cisternas, en polígono de Morero.

Don Bonifacio Villanueva Gómez, en nombre de «Talleres Cobo Hermanos, S. L.», solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de taller de reparación de cisternas ubicada en polígono de Morero, parcelas P.1-20 y P.1-21, 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 desde la inserción del presente edicto en el BOC.

Astillero, 9 de agosto de 2005.–El alcalde, Juan Ignacio Diego Palacios.
05/10522

AYUNTAMIENTO DE LOS CORRALES DE BUELNA

Información pública de solicitud de licencia para el ejercicio de la actividad de naves destinadas a la guarda de camiones de transporte, en Barros.

Por don Vicente Díaz Rubio, se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de naves destinadas a la guarda de camiones de transporte, en la parcela número, 21, naves 4 y 13, del polígono industrial de Barros, 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 desde la inserción del presente edicto en el BOC.

Los Corrales de Buelna, 3 de agosto de 2005.–El alcalde (ilegible).
05/10523



EDICIÓN
Gobierno de Cantabria

IMPRESIÓN
Área Tecnológica de Artes Gráficas

INSCRIPCIÓN

Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003, Depósito Legal SA-1-1958

TARIFAS**Suscripciones:**

Anual	128,12
Semestral	64,07
Trimestral	32,03
Número suelto del año en curso	0,92
Número suelto del año anterior	1,35

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra.....	0,344
b) Por línea o fracción de línea en plana de una columna	1,85
c) Por línea o fracción de línea en plana de dos columnas	3,13
d) Por plana entera.....	313,27

Para cualquier información, dirigirse a:

ÁREA TECNOLÓGICA DE ARTES GRÁFICAS

General Dávila, 87 – 39006 Santander – Teléfono: 942 239 582 – Fax: 942 376 479 - E-mail: boletin_oficial@gobcantabria.es