

Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las mejoras establecidas en este Convenio, no se compensarán ni absorberán a las que existan en los diferentes comercios.

Artículo 6.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Los salarios establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en el ejercicio contable de 2004. Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para 2005.

La empresa que pretenda el citado descuelgue tendrá que dirigirse a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo no superior a 15 días desde la firma del mismo. Será la Comisión Paritaria quién decida la no aplicación salarial, una vez valorados los datos aportados por la empresa solicitante, por mayoría de 2/3 de sus componentes y en el plazo máximo de 30 días.

En el caso de que el descuelgue sea aprobado, solamente afectará a los salarios, no al resto del convenio.

Artículo 7 .- COMISIÓN PARITARIA.

Esta comisión estará formada por seis miembros representantes de los empresarios (3 por UCEDA y 3 por ACODA), y otros seis representantes de los trabajadores, nombrados por las Centrales Sindicales (3 por UGT, 2 por CCOO y 1 por USO).

Podrán utilizar los servicios de asesores por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación del convenio.
- b) La conciliación de los problemas derivados de la diferente interpretación que realicen los empresarios y trabajadores de artículos del Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo y en especial:
 1. Apertura de los sábados por la tarde de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo.
 2. Apertura de festivos en las condiciones que establece el Convenio Colectivo.
 3. Cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo referente a la elaboración de Calendarios Laborales, con la consiguiente distribución de la jornada laboral, semanal y anual.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición tanto de la parte empresarial como de la social, con el único requisito de que se convoque con 72 horas de antelación fijando lugar, hora y problemas específicos que se vayan a tratar en la reunión.

Los acuerdos de la Comisión serán válidos cuando estos se tomen bien, por unanimidad o por mayoría simple de la Comisión y tendrán aplicación inmediata.

Se señala como domicilio social de la Comisión Paritaria la sede social del ORECLA.

CAPÍTULO II

Modalidades de contratación

Artículo 8.- CONTRATACIÓN Y MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO.

Conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Primera, art. 2 B) del R.D.8/97 de 16 de mayo, se podrán transformar en contratos para el fomento de la contratación indefinida, todos los contratos de carácter temporal a jornada completa y a tiempo parcial, formalizados entre las empresas y trabajadores afectados por este Convenio, desde el 17 de Mayo de 1997 al fin de la vigencia del presente Convenio.

Todo ello salvo impedimento establecido en el mismo R.D.

CONTRATOS PARA LAS CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Dadas las especiales características de esta actividad y la realización de diversas y periódicas campañas de ven-

tas y oferta de productos, se acuerda poder prorrogar los contratos por circunstancias de la producción por un tiempo máximo de hasta 12 meses, en un período natural de 18 meses.

Los contratos recogerán el motivo de su utilización, además de la fecha de inicio de los motivos que lo generan.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad que superen los 6 meses de duración del contrato, percibirán a la finalización de la relación laboral, la cantidad de 15,40 euros, por cada mes que exceda de los citados 6 meses.

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.

Serán categorías objeto del contrato para la formación las de:

Dependiente- Cajero- Administrativo.

La duración de estos contratos será de hasta dos años.

Los salarios correspondientes a estas categorías y tiempo de contratos figuran en el anexo I del presente Convenio.

En el caso de que se dedique a formación en alternancia con el puesto de trabajo, más del 15% de la jornada establecida se podrá reducir de los salarios fijados el mismo porcentaje que supera la formación del 15% del tiempo mínimo.

MEDIDAS DE FOMENTO AL EMPLEO.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, recomiendan a las empresas la utilización de los diferentes mecanismos de contratación laboral dispuestos por Ley, siempre que esto sea posible, y para un mejor reparto del trabajo existente.

La utilización de las dichas modalidades, Fomento de Empleos para trabajadores inscritos en la Oficina de Colocación, Contratos de trabajo a Tiempo Parcial... serán estipulados con las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, que establece la legislación vigente.

No se podrán utilizar trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal en una cantidad superior al 12 % del número de trabajadores de cada empresa.

PORCENTAJE DE FIJOS.

Las empresas del sector se comprometen a mantener en sus plantillas un 65 % de trabajadores con contrato indefinido, de media anual.

CONTRATACIÓN TEMPORAL.

En los contratos habrá de recogerse con total exactitud la causa motivadora de la contratación temporal, en caso contrario la contratación se entenderá indefinida.

Artículo 9.- FORMACIÓN.

Las empresas vendrán obligadas a conceder permisos retribuidos a los trabajadores para la asistencia a cursos de formación, siempre que a juicio de la empresa se consideren necesarios y existan acuerdo entre las partes.

Los cursos de formación organizados por las empresas serán en horas de trabajo; cuando esto no sea posible por causas organizativas, la asistencia de los trabajadores será voluntaria.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la aplicación en el Sector, del Acuerdo Nacional de Formación Continua que se hayan suscrito o se suscriban durante la vigencia del mismo.

Artículo 10.- PERÍODO DE PRUEBA.

Se establece un periodo de prueba de 15 días para los trabajadores contratados por un tiempo inferior a 6 meses, Contratados por un tiempo superior a 6 meses, 30 días. Titulados 180 días.

CAPÍTULO III

Seguridad y Salud, Prestaciones

Artículo 11.- SALUD LABORAL.

Las empresas darán en todo momento cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores tendrán derecho a través de sus representantes legales a inspeccionar y controlar las medidas que sean obligatorias para el empresario.

Las empresas estarán obligadas a facilitar una formación práctica en materia de Prevención y salud Laboral en el trabajo, a todos los trabajadores que contrate o cambie de puesto de trabajo.

Las empresas en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales están obligadas a realizar un reconocimiento medico específico en relación con las funciones del puesto de trabajo que desarrolle. En los casos de trabajadores que desempeñen varios puestos de trabajo este reconocimiento será efectuado en relación con la pluralidad de tareas encomendadas.

Este reconocimiento será voluntario para el trabajador, quién en caso de negativa podrá comunicarlo por escrito a la empresa a través de sus delegados de prevención o representantes legales, o directamente al empresario en caso de no tener delegados de prevención en el centro de trabajo.

Las empresas deberán tener suscrita la vigilancia de la salud de los trabajadores con un centro o servicio medico homologado, de acuerdo con lo previsto en las normas de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 12.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, o en caso de hospitalización se percibirá con cargo a la empresa un complemento de IT, correspondiente a la diferencia entre las prestaciones mensuales que abone la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario íntegro, con los aumentos por antigüedad en su caso, incluidas las pagas extraordinarias, desde el primer día de la baja, incluso en el caso de hubiese sido sustituido.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

Con carácter general se percibirá un complemento de IT con cargo a la empresa, correspondiente a la diferencia entre las prestaciones mensuales que abone la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario íntegro, con los aumentos por antigüedad en su caso, incluidas las pagas extraordinarias, a partir de los doce días de I.T., incluso en el caso de hubiese sido sustituido.

Mejora de las prestaciones en las siguientes situaciones:

1º) Aquellos trabajadores que caigan en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral y en el año inmediato anterior a la fecha de baja por enfermedad no hayan tenido otra de iguales características, percibirán el completo hasta el 100% desde el octavo día de baja en IT.

2º) Prestaciones de servicios por periodos inferiores a 12 meses: tendrán derecho a percibir este complemento, de la manera establecida en párrafos anteriores, a partir del octavo día de baja en IT, si dentro del 75% del tiempo contratado, no hubieran tenido otra baja por enfermedad común o accidente no laboral.

Las mejoras establecidas en las empresas en materia de I.T. o que pueda tener algún trabajador a título personal, serán respetadas como condición más beneficiosa.

Artículo 13.- PÓLIZA DE ACCIDENTES.

Las empresas vendrán obligadas a concertar con primas íntegras a su cargo, en el plazo de tres meses, una póliza de seguro en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e invalidez permanente parcial de los trabajadores por accidente, incluidos los accidentes de trabajo -In itinere- y excluidos los riesgos especiales señalados en este tipo de pólizas y relativo principalmente a la práctica de determinados deportes.

Las indemnizaciones que se garantizarán por estas pólizas a cada trabajador o a sus derechohabientes en caso de fallecimiento serán las siguientes:

a. 12.020,24 euros en caso de fallecimiento del trabajador.

b. 18.030,36 euros en caso de invalidez permanente absoluta del mismo.

c. Invalidez Permanente Parcial según baremo.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derechohabientes de la Seguridad Social.

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores, o sus derechohabientes con cargo al contrato de seguro de accidentes a que se refiere este artículo, se consideran 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 aquella alcance.

En cualquier caso, la referida póliza solo abarcará los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma.

La empresa a requerimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal, o del propio trabajador informará de la Compañía Aseguradora y número de la póliza.

En la misma póliza se garantizará que en caso de fallecimiento de un trabajador, con un año al menos de antigüedad en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de dos mensualidades iguales a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma, ésta ayuda será satisfecha a sus derechohabientes

Artículo 14.- DESCUENTO EN COMPRAS.

Las empresas, previa negociación en su ámbito con la representación legal de los trabajadores o sus trabajadores donde no hubiese representación legal de los mismos, fijarán un sistema de descuento en compras para los empleados de las mismas. Se negociará este sistema en un plazo de dos meses desde la publicación del convenio y tendrá efectos de la fecha de la firma del acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Director.- Coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las ordenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

Jefe de personal, administrativo o contable, compras y ventas.- Es el que está a cargo de un departamento de la Empresa con responsabilidad sobre el mismo.

Encargado general.- Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen otros o quien asume la dirección de varios centros de trabajo.

Encargado de establecimiento.- Está al frente de un centro de trabajo de la Empresa y dirige operativamente el mismo.

Jefe de sección.- Está al frente de una sección de la Empresa con mando directo del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia de la sección, y disponer lo conveniente para su buen funcionamiento.

Supervisor-gestor.- Es el trabajador que, con dependencia directa de la empresa, coordina las actividades de los centros de venta de la misma, procurando el mejor funcionamiento operativo de ellos. Se equiparará salarialmente al Jefe de Sucursal.

Dependiente.- Elabora pedidos, orienta a los clientes, realiza las ventas y recuento de mercancía, disponiendo los artículos para su venta, teniendo los conocimientos de cálculo precisos.

Cajera.- Realiza el cobro de las ventas al contado, manejando las cajas efectúa el arqueo y cuida y controla la mercancía que el cliente factura por su terminal colaborando en su empaquetado y en la información de las promociones existentes por las compras realizadas.

Oficial administrativo.- Realiza trabajos administrativos de su departamento, redacta correspondencia o contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

Programador.- Realiza aplicaciones y/o programas informáticos.

Rotulista.- Confecciona toda clase de carteles promocionales, rótulos y trabajos similares, contribuyendo al buen ambiente comercial y al aspecto atractivo de la tienda.

Profesionales de oficio.- Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías- Oficial de 1ª, Oficial de 2ª y Ayudante.- Se incluirán en la categoría de oficiales de 1ª o 2ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización del cometido. Serán ayudantes quienes realizan trabajos sencillos de su oficio y colaboran con los oficiales de 1ª y 2ª.

Mozos especialistas.- Colocan las mercancías en las estanterías disponiendo su ubicación, preparan pedidos para su distribución y las devoluciones a los proveedores, utilizando para ello, los medios técnicos a su alcance.

Auxiliar administrativo.- Auxilia a los oficiales y jefes administrativos en su funciones y realiza los trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación, mecanografía etc.

Aspirante.- Es el trabajador menor de 18 años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la precisa capacitación profesional.

Auxiliar de caja.- Colabora en las funciones de Caja, y en el cobro de las ventas al contado y cualquier otra función semejante, si no es precisa su presencia en Caja, y por razones organizativas puede realizar reposición de productos. Cuando lleve 2 años de permanencia en el puesto de trabajo de la empresa, percibirá el salario de Cajera; pero no la categoría.

Mozo.- Efectúa la carga, transporte, la descarga y el etiquetaje y preparación de las mercancías o realiza trabajos similares que exigen predominantemente esfuerzo físico.

Reponedor.- Es quién realiza los trabajos de colocación, cuidado y control de la mercancía, realiza el marcaje de los precios de los productos a la venta, y orienta al cliente sobre los productos. Salarialmente estará equiparado al mozo.

Ayudante.- Auxilia a los dependientes y profesionales de oficio en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por si operaciones de venta. Si con carácter permanente el Ayudante realiza funciones específicas de Dependiente o de profesional de oficio, se le reconocerá la pertinente categoría con la retribución correspondiente.

Personal de limpieza.- Quienes realizan la limpieza general en la empresa o centro de trabajo.

Aprendiz con contrato formativo.- Es quién tiene relación laboral regulada mediante el pertinente contrato laboral para la formación al objeto de adquirir los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato y regulada por las disposiciones legales y del presente Convenio.

Todas las categorías definidas en el presente convenio Colectivo, mantendrán en orden y limpieza su área de trabajo.

Artículo 16.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda por un período superior a seis meses en un año y ocho meses en dos años, podrá reclamar a la empresa la categoría profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asimilada y la función que efectivamente realice.

Artículo 17.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y los derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 18.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Todas las empresas en el mes de junio darán a conocer a todos los trabajadores su clasificación profesional.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad, así como las facultades organizativas del empresario. En materia de reclamaciones por clasificación profesional y sin perjuicio de sometimiento general a las disposiciones vigentes, los representantes legales de los trabajadores estudiarán conjuntamente con la empresa las reclamaciones presentadas, levantando acta del acuerdo o desacuerdo.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 19 .- SALARIO BASE.

Comprende las retribuciones de la jornada laboral de trabajo que se recogen en el Anexo I del presente convenio que han sido incrementadas de la siguiente manera:

Se incrementarán las tablas salariales, actualizadas del 2004, con el IPC previsto más 0,5% con cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo en lo que el IPC real a 31 de diciembre de 2005, supere al previsto y con efectos económicos retroactivos a uno de enero. El pago de atrasos se refleja en el art. 28 del presente convenio.

Artículo 20.- ANTIGÜEDAD.

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de un 5 % sobre el salario base por cada cuatrienio, con las limitaciones establecidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores antes de su reforma.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional se le aplicará el sueldo base de la nueva categoría y el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose éstos con la nueva categoría.

La fecha inicial para el cómputo de años de servicio será la del ingreso en la empresa, más el tiempo de aprendizaje.

Artículo 21.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio serán: julio, navidad y beneficios equivalentes a una mensualidad del Salario Convenio más antigüedad:

Dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

Gratificación de julio: El día 14 del mismo mes

Gratificación de navidad: El día 20 de diciembre

Gratificación de beneficios: El día 31 de marzo

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

Artículo 22.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS.

Todo empleado que tenga amplios conocimientos de idiomas y a requerimiento de la empresa pudiese estos conocimientos en beneficio de ella, tendrá un 10 % de plus sobre el salario base.

Artículo 23.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES.

Aquellos empleados que tuviesen amplios conocimientos de decoración en escaparates y se encargaran de la decoración de los mismos, tendrán un 10 % de plus sobre el salario base.

Artículo 24.- GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

Cada trabajador que cumpla 20 años de prestación de servicios, recibirá el importe de una mensualidad del convenio, más el plus de antigüedad.

Todo el personal percibirá cuando cumpla 25 años de servicio el importe de una mensualidad de Convenio más antigüedad.

Artículo 25 .- DIETAS Y VIAJES.

Se establecerán como gastos de empresas, los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo fuera de los centros de la empresa, así como los gastos de kilometraje que se asignarán con acuerdo de las partes, presentando siempre los gastos habidos en facturas así como aquellos casos en los que no sea posible la presentación de facturas por la justificación del gasto.

Artículo 26.- PRENDAS DE TRABAJO.

Se entregarán al personal afectado por el presente Convenio durante la vigencia del mismo las correspondientes prendas de trabajo consistentes en dos prendas adecuadas al trabajo a desarrollar. En caso de no entregar dichas prendas la empresa se obliga a bonificar a los trabajadores con la cantidad de 133,68 euros.

Artículo 27.- PAGO DE SALARIOS.

Los salarios correspondientes al período de trabajo se harán efectivos en el lugar y horarios habituales de trabajo, si esto no fuese posible el pago se realizará a través del Banco o Caja de Ahorros.

Las retribuciones económicas establecidas en presente Convenio se considerarán mínimas y serán abonadas dentro de los tres primeros días del mes siguiente a su devengo.

Las empresas utilizarán necesariamente para el pago de los salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido o autorizado por la Autoridad Laboral.

Artículo 28.- ABONO DE ATRASOS.

Las diferencias económicas resultantes de la aplicación de este Convenio, serán abonadas antes del día 28 de febrero de 2006.

Las actualizaciones de las tablas salariales serán realizadas por la Comisión Paritaria para su publicación igualmente en el BOC, procediendo el pago de atrasos en los 30 días siguientes a su publicación.

Si alguna de las empresas afectadas tuviese dificultades para hacer frente a los mencionados pagos, deberán notificarlo a la Comisión Paritaria del Convenio, quienes mediarán al objeto de establecer nuevas formas de pago.

CAPÍTULO VI

De la jornada de trabajo

Artículo 29.- JORNADA DE TRABAJO.

Será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada será partida con un descanso mínimo entre ambas partes de dos horas, finalizando la misma a las 21:00 horas.

El horario será fijado de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores o sus representantes. Siendo repartida de lunes a sábado a medio día.

En el supuesto de apertura de los sábados por la tarde, previa comunicación de las empresas que así lo acuerden, a la Comisión Paritaria con una antelación de 45 días, en éstas, se establecerá una jornada semanal de 37 horas para el personal que trabaje la tarde de los sábados.

El descanso para estos trabajadores será el domingo y otro día el resto de la semana de forma rotativa.

Para la fijación del horario y del descanso de los trabajadores será previo el Vº Bº del Comité de Empresa, Delegados de Personal, o en su defecto, de un representante elegido por los trabajadores en cada empresa. Cuando el Gobierno Regional en el desarrollo de la Ley de Comercio, autorice la apertura de determinados domingos y/o festivos, se podrá trabajar, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, hasta las 14 horas de los mismos. La jornada a realizar en estos días no superará las 4 horas de duración.

El personal que trabaje en festivo, disfrutará un descanso equivalente al doble de las horas trabajadas, dentro de las cuatro semanas siguientes.

En materia de jornada singular y Comisión Sectorial de Jornada se estará a lo acordado en el pacto suscrito ante el ORECLA el día 31 de julio de 2003.

Artículo 30.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, pedidos imprevistos o períodos de punta de producción, ausencias imprevistas cambio de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de cada empresa, cuyas horas extraordinarias se pacten expresamente con carácter de estructurales.

La empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y en su caso la distribución por departamentos.

Las horas extraordinarias podrán abonarse con los recargos reglamentarios o por acuerdo entre empresario y representantes legales podrán ser descansadas.

En el supuesto de ser abonadas las horas extraordinarias se pagarán aplicando un 100 % a la hora normal. El mismo importe tendrán las horas extraordinarias realizadas como consecuencia de inventarios o balances.

Artículo 31.- VACACIONES.

Las vacaciones serán de 30 días naturales de los cuales 26 serán laborables.

Se disfrutarán 15 días entre 1º de mayo y el 30 de septiembre. El calendario anual de vacaciones será confeccionado por la empresa. El trabajador conocerá la fecha que le corresponde, dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

El disfrute por el personal de los períodos recogidos en el calendario será de mutuo acuerdo con la empresa. El calendario de vacaciones podrá ser alterado en caso de fuerza mayor reconocida por la Autoridad Laboral.

En el período de vacaciones los trabajadores percibirán todos los puntos tratados en el presente Convenio sin discriminación.

Artículo 32.- LICENCIAS RETRIBUTIVAS.

- a) 20 días por matrimonio.
- b) 3 días laborables por nacimiento de hijo.
- c) 2 días naturales por enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y cónyuge.
- d) 2 días naturales por enfermedad grave de hermanos políticos y hermanos consanguíneos.
- e) 2 días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- f) 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- g) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos el día de la boda.
- h) 1 día por traslado de domicilio.
- i) 1 día por asuntos propios no acumulable a vacaciones.
- j) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer

por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo, en media hora con la misma finalidad.

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

En los casos previstos en los apartados b), c), e), f), si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

Desplazamiento entre 75 y 250 Km = 1 día más
Desplazamiento superior a 250 Km y hasta 500 Km = 2 días

Desplazamiento superior a 500 Km = 3 días más

Artículo 33.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CAPÍTULO VII

Situación de la mujer en el sector

Artículo 34.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.

La redacción del presente convenio se realiza buscando la utilización de género neutro no sexista, con la finalidad de evitar repeticiones os/as. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Ambas partes convienen que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

—Que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

—Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

—Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones así como los fondos nacionales e internacionales.

Reducción de la jornada por Lactancia.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividirse en dos fracciones de media hora por día laborable.

Opción de reducción: A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.

Opción de reducción acumulada: Con mutuo acuerdo entre la empresa y la trabajadora podrá igualmente esta última optar por acumular el total de horas por permiso de

lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad: La reducción de jornada será de media jornada por día laborable.

Opción de reducción acumulada por períodos: Con mutuo acuerdo entre la empresa y la trabajadora podrá ésta última optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de media jornada por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

Reducción de la jornada por atención a personas dependientes.- Quienes por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario de cómo mínimo un tercio y como máximo el 50% de la jornada establecida en el presente convenio.

Tendrá el mismo derecho, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho, el empresario atendiendo a las circunstancias personales de la persona dependiente, que se produzcan en el caso concreto y a las circunstancias organizativas de la empresa, podrán limitar el ejercicio simultáneo de este derecho a ambos trabajadores, para que se realice de forma sucesiva. La concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá al trabajador, atendiendo siempre a la finalidad a la que son destinados, si bien el ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y o resulte en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia, corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos a la empresa y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso al trabajador.

REDUCCIONES DE JORNADA EN TRABAJO A TURNOS.

Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos, que reduzcan su jornada por razones familiares, tanto por lactancia como por atención a personas discapacitadas, tendrán derecho a elección del turno que desean ejercitar este derecho, concretando horario de turno elegido de forma ininterrumpida, en atención de la organización de turnos existentes en la empresa.

La alteración de este sistema será posible siempre que se de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

CAPÍTULO VIII

Modificación y extinción del contrato

Artículo 35.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar

una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien, que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Todo trabajador está obligado a avisar al empresario con 15 días de antelación al cese voluntario (o no renovación del contrato) en el trabajo si llevase en la empresa más de seis meses, o bien, con cinco días de antelación, si llevase en la empresa seis meses o menos, pudiendo el empresario descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados. El empresario estará obligado a acusar recibo del preaviso por escrito.

Asimismo, el empresario estará obligado a preavisar con 15 días de antelación si el contrato temporal de duración superior a seis meses quedase rescindido y con 5 días si la duración fuese de seis meses o inferior. Si el empresario no preavisa al trabajador con el tiempo señalado, estará obligado a abonar a este un día de salario por cada uno que falte para los días señalados, con el tope de 15 días.

Artículo 36.- TRASLADOS.

Por razones técnicas organizativas o de producción, o bien, por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año a población distinta de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia mínima en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, podrá trasladarlo a la jurisdicción competente sin perjuicio de la ejecutabilidad de la decisión.

En el caso de traslado del trabajador, tendrá derecho a optar o por la extinción del contrato con la indemnización correspondiente al despido autorizado por causas tecnológicas o económicas o que le abonen los gastos de traslado tanto propios como de los familiares a su cargo.

El plazo de incorporación nunca podrá ser inferior a UN MES.

Artículo 37.- DESPIDOS Y MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Cualquier despido colectivo o expediente de regulación de empleo -ERE- en cualquiera de sus modalidades: Tecnológicas, Económicas, de fuerza mayor, Organizativas, Productivas o cualquier otra, serán obligatoriamente negociados en el plazo de 15 días para las empresas con menos de 50 trabajadores y 30 días para las de más de 50 trabajadores, entre el representante de los trabajadores y la empresa, la cual entregará la documentación precisa sobre las causas motivadoras, así como las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

El Acuerdo o desacuerdo serán trasladados a la Autoridad Laboral, para su resolución sobre los mismos. En caso de que en el plazo de 15 días no hubiera recaído pronunciamiento se entenderá autorizada la medida en los términos de la solicitud.

Cuando lo anteriormente expuesto sea modificado por Ley o Disposición Legal, dicha modificación será aplicable a esta cláusula.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 38.- Las empresas podrán 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.

Artículo 39.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

Artículo 40.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- Pequeños descuidos en la conservación, en los géneros o del material de la empresa.

4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 41.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de 30 minutos en un mes.

2.- La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones, en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6.- Emplear para uso propio artículos o enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 42 .- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o desvelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. El acoso sexual tanto físico como psicológico, realizado por el superior jerárquico o compañero de trabajo a cualquier trabajador siempre que ocurra en el ámbito disciplinario del empresario. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual, que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de la persona o crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.
11. El acoso moral o el mobbing, cuando así sea apreciado por acta firme de la Inspección de Trabajo o Sentencia firme de los Tribunales.
12. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
14. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 43.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Dirección de la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves, y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para imponer las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 44.- SANCIONES MÁXIMAS.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 45 .- PRESCRIPCIÓN.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X*De los derechos sindicales***Artículo 46.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIAS POR ASUNTOS SINDICALES.**

Podrán acumularse en uno o varios componentes de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal las horas para el ejercicio de sus funciones de representación que establece la legislación vigente previo acuerdo preceptivo con la Empresa.

Asimismo, podrán acumularse en uno o varios componentes de los distintos miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y Delegados Sindicales del mismo Sindicato, las horas para ejercicio de sus funciones.

Artículo 47.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores libremente y no podrán supeditar el empleo del trabajador al hecho de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Asimismo, las empresas no podrán despedir a un trabajador u ocasionarle ningún perjuicio a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa, dispondrán en el ejercicio de las funciones que les son propias de su cargo, de todos los derechos y garantías establecidas en la Legislación vigente sobre la materia y ostentarán la representación legal de los trabajadores en la empresa.

En los casos de Expediente de Regulación de Empleo y de Conflictos Colectivos que afecten directamente a los trabajadores de alguna de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, los representantes de los trabajadores de dichas empresas podrán ampliar el número de horas que legalmente les corresponda en 15 horas mensuales mas en el supuesto de que fuera necesaria dichas ampliaciones deberá ser en todo caso justificada con la previa comunicación y posterior confirmación por parte del Sindicato al que el trabajador esté afiliado.

Para poder utilizar las horas sindicales que establece la legislación vigente, será preciso que la central sindical convoque a los representantes de los trabajadores y lo justifique ante la empresa.

Previa solicitud de los trabajadores las empresas deducirán al abonar las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, para su entrega a través de los Delegados de Personal a la Central Sindical a la que estén afiliados y en la forma de pago en que se acuerde.

CAPÍTULO XI

Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Artículo 48.- ORECLA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria.

Lo anterior supone:

a) Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

b) Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

d) Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

CAPÍTULO XII

Disposiciones finales

Artículo 49.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA.

En todo lo no previsto será de aplicación las normas legales que sobre la respectiva materia estén vigentes en cada momento.

Disposición final

De acuerdo con lo dispuesto en los art 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, lo dispuesto en el art. 29 del presente convenio sobre descanso semanal, no podrá ser objeto de negociación o modificación en Convenio de ámbito inferior al presente, se exceptúan las empresas situadas en zonas turísticas exclusivamente en los meses de julio y agosto.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DETALLISTA DE ALIMENTACIÓN PARA EL AÑO 2005

ANEXO I

Categorías	S. mensual	S. anual
GRUPO II		
Jefe de división	926,22	13.893,30
Encargado general	896,06	13.440,90
Jefe de sucursal	833,60	12.504,00
Encargado de establecimiento	822,69	12.340,35
Jefe de sección	816,37	12.245,55
Dependiente	723,39	10.850,85
Ayudante de dependiente	663,71	9.955,65
GRUPO III		
Oficial administrativo	796,55	11.948,25
Auxiliar administrativo	763,49	11.452,35
Cajera	723,39	10.850,85
Auxiliar caja	663,71	9.955,65
Aux. de caja 2 años exp. puesto trab. empres.	723,39	10.850,85
Aspirante	599,43	8.991,45
GRUPO IV		
Profesionales de oficio	690,19	10.352,85
Mozo especializado	690,13	10.351,95
Mozo	663,71	9.955,65
Contratos formativos:		
Primer año	497,46	7.461,90
Segundo año	568,55	8.528,25

Santander, 28 de diciembre de 2005.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

05/16815

7.5 VARIOS

AYUNTAMIENTO DE ARNUERO

Información pública de solicitud de licencia para el ejercicio de la actividad de depósito de GLP enterrado, en barrio Palacio.

Por la sociedad «Promociones Amperosa, S. L.», se ha solicitado licencia de actividad para instalación de un depósito de GLP enterrado en barrio Palacio, Arnüero.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 30.2 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas de 30 de noviembre de 1961, se abre información pública por espacio de diez días para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer puedan hacer las observaciones pertinentes.

El expediente puede consultarse en las oficinas municipales.

Arnüero, 10 de enero de 2006.—El alcalde, José Manuel Igual Ortiz.

06/378

AYUNTAMIENTO DE BAREYO

Corrección de errores al anuncio publicado en el BOC número 7, de 11 de enero, de notificación de incoación de expediente de baja de oficio por inscripción indebida en el Padrón Municipal de Habitantes.

En el anuncio publicado en el BOC número 7, de fecha 11 de enero de 2006, donde dice «baja de oficio por inscripción indebida» en el Padrón Municipal de Habitantes, debe de decir «baja de oficio por caducidad».

Bareyo, 11 de enero de 2006.—El alcalde, Antonio Güemes Díez.

06/385

AYUNTAMIENTO DE CAMPOO DE ENMEDIO

Ampliación del plazo de solicitud de licencia para instalación de depósito de gasóleo, en Bolmir.

Por Resolución de Alcaldía de fecha 21 de diciembre de 2005 se amplía el plazo establecido en el anuncio publicado en el BOC número 225 de 24 de noviembre sobre expediente sujeto al Reglamento de Actividades Molestas, instado por «Reimecal S. C.», hasta el día 15 de enero de 2006.

Matamorosa, 21 de diciembre de 2005.—El alcalde, Gaudencio Hijosa Herrero.

05/16495

8. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2 OTROS ANUNCIOS

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO DE SANTANDER

Notificación de sentencia en juicio de faltas, expediente número 571/05.

El secretario del Juzgado de Instrucción Número Cuatro de Santander,

Doy fe y testimonio: Que en el juicio de faltas número 571/05 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

Sentencia número 607/05.

En Santander, 14 de diciembre de 2005.

Vistos por la ilustrísima señora doña María Luisa Borrego Vicente, magistrada jueza del Juzgado de Ins-