



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 LV

Martes, 20 de agosto de 1991. — Número 166

Página 2.937

## SUMARIO

### I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

#### 2. Personal

2.2 Consejería de Presidencia. — Adscripciones de personal según recurso contencioso-administrativo . 2.938

#### 3. Otras disposiciones

3.2 Consejería de Presidencia. — Información pública de expediente expropiatorio ..... 2.938

3.2 Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo. — Expedientes para la construcción de viviendas unifamiliares en suelo no urbanizable de Santibáñez (Villacarriedo) y Posadillo (Polanco) . 2.938

### II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

#### 2. Otras disposiciones

Delegación de Hacienda Especial en Cantabria. — Acuerdo sobre aplazamiento de pago ..... 2.939

Confederación Hidrográfica del Norte de España. — Solicitud de autorización para la construcción de un muro ..... 2.939

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria. — Convenios colectivos de trabajo de los sectores de «Hostelería de Cantabria» y de «Transporte de Mercancías por Carretera» ..... 2.940

### III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

#### 1. Personal

Santa María de Cayón. — Nombramiento de tenientes de alcalde ..... 2.950

Reinosa. — Plantilla de personal para 1991 ..... 2.950

#### 3. Economía y presupuestos

Pesquera. — Aprobación definitiva del presupuesto general para 1991 ..... 2.950

Saro. — Exposición al público de padrones cobratorios ..... 2.950

#### 4. Otros anuncios

Santander. — Levantamiento de actas previas a la ocupación de bienes ..... 2.951

Ribamontán al Mar. — Solicitud de licencia para la instalación de un depósito de propano aéreo . 2.951

### IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

#### 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Tres de Torrelavega. — Expediente número 214/91 ..... 2.951

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Cuatro de Torrelavega. — Expedientes números 502/86, 110/91 y 207/91 ..... 2.951

Juzgado de lo Social Número Uno de Cantabria. — Expediente número 110/91 ..... 2.952

# I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

## 2. Personal

### CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

#### Dirección Regional de Función Pública

##### Resolución

En el recurso contencioso-administrativo número 8/91 interpuesto por doña María Paz Gómez-Ullate Vergara, contra la Resolución de la Consejería de Presidencia de la Diputación Regional de Cantabria, de 7 de noviembre de 1990 (ratificada en reposición por silencio administrativo) que denegó a la recurrente la adjudicación de la plaza número 268 de las incluidas en el concurso de provisión de puestos de trabajo para el personal sanitario convocado por Orden de 7 de mayo de 1990 («Boletín Oficial de Cantabria», de 6 de junio de 1990), se ha dictado con fecha 31 de mayo de 1991 sentencia por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, con sede en Santander, por la que se estima el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la citada funcionaria de esta Administración de la Diputación Regional de Cantabria, contra la referida Resolución, estimando las pretensiones deducidas por la recurrente.

En su virtud, esta Consejería, en cumplimiento de lo previsto en la Ley de 27 de diciembre de 1956 de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

#### DISPONE

Primero. Dar cumplimiento en sus propios términos a la referida sentencia, debiéndose a tal efecto, adscribir a doña María Paz Gómez-Ullate Vergara a la plaza número 268 (A. T. S. / D. U. E., Gabinete de Inspección y Acción Social, Dirección Regional de Función Pública), con efectos administrativos y económicos correspondientes, incluyendo el devengo de intereses por las diferencias retributivas que procedan desde el 8 de enero de 1991.

Segundo. Doña María Paz Gómez-Ullate Vergara podrá ejercer el derecho de renuncia respecto de la plaza adjudicada en el plazo fijado para el cese en su destino actual, previsto en la base cuarta, seis de la convocatoria.

Tercero. Adscribir a doña Dolores Valencia Ulloa al puesto número 2.382 (A. T. S. / D. U. E., Servicio de Salud Pública, Dirección Regional de Sanidad), que es el puesto originario desde el que participó en el concurso con efectos administrativos relativos al día 8 de enero de 1991 y económicos relativos a la toma de posesión en el nuevo destino adjudicado conforme a lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley de Cantabria 5/1991, de 27 de marzo de 1991, de Presupuestos de la Diputación Regional de Cantabria para 1991.

Cuarto. El cese y la toma de posesión en el nuevo destino se llevarán a cabo en los plazos previstos en la base cuarta, seis de la convocatoria.

Quinto. Los secretarios generales técnicos de las Consejerías en las que han de causar baja o alta los fun-

cionarios afectados, diligenciarán las correspondientes certificaciones de cese o toma de posesión, enviando copia de las mismas a la Dirección Regional de Función Pública en el mismo día en que se extiendan.

Santander, 17 de julio de 1991.—El consejero de Presidencia, Alberto Rodríguez González.

91/50732

## 3. Otras disposiciones

### CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

#### Dirección Jurídica

##### Expediente de información pública

Proyecto: «Línea 55 kV. Treto-Ramales (reformado)».

Término municipal: Voto.

Por el Consejo de Gobierno de la Diputación Regional de Cantabria ha sido aprobado, con fecha 21 de febrero de 1991, el referido proyecto.

Con los efectos establecidos en el artículo 18 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, se abre información pública del expediente expropiatorio, durante el plazo de quince días contados a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

La relación de titulares y bienes afectados se indican en la lista que, al final, se incluye.

Dicho expediente se hallará de manifiesto en los organismos que más abajo se detallan para que pueda ser examinado por cuantos lo deseen y presentar alegaciones, a los solos efectos de rectificar posibles errores que puedan aparecer al relacionar los titulares o bienes afectados.

Ayuntamiento de Voto.

Consejería de Ganadería, Agricultura y Pesca (Servicio de Electrificación Rural). Calle Juan de la Cosa, número 7, tercero, Santander.

#### Relación de afectados

Polígono 9; parcela 6; titular, don Luis Pablos Ortiz; domicilio, Carasa (Voto), y superficie afectada, 100 metros lineales de servidumbre de vuelo.

Polígono 9; parcela 11; titular, doña Ana Cano Fernández; domicilio, barrio El Cristo (Carasa), y superficie afectada, 16 metros lineales de servidumbre de vuelo.

Santander, 5 de agosto de 1991.—El consejero de Presidencia, Alberto Rodríguez González.

91/50766

### CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y URBANISMO

#### Servicio de Urbanismo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Gestión Urbanística, se so-

mete a información pública, por período de quince días, el expediente promovido por don Gervasio Palacio Lasgabaster, para la construcción de vivienda unifamiliar en suelo no urbanizable de Santibáñez (Villacarriedo).

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría de la Comisión Regional de Urbanismo (calle Vargas, número 53, 8ª planta).

Santander, 9 de julio de 1991.—El secretario de la Comisión Regional de Urbanismo, José Emilio Misas Martínez.

91/46724

#### CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y URBANISMO

##### Servicio de Urbanismo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Gestión Urbanística, se somete a información pública, por período de quince días, el expediente promovido por don Juan Carlos Cano Cobo, para la construcción de vivienda unifamiliar en suelo no urbanizable de Posadillo (Polanco).

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría de la Comisión Regional de Urbanismo (calle Vargas, número 53, 8ª planta).

Santander, 24 de julio de 1991.—El secretario de la Comisión Regional de Urbanismo, José Emilio Misas Martínez.

91/49169

## II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

### 2. Otras disposiciones

#### DELEGACIÓN DE HACIENDA ESPECIAL EN CANTABRIA

##### Administración de Hacienda de Torrelavega

##### Unidad Administrativa de Recaudación

Expediente: 08 1991 087 0005.

Con esta fecha el administrador de Hacienda de Torrelavega ha dictado el siguiente acuerdo:

Vista la instancia presentada por don Luis Fernández Herrera, con documento nacional de identidad 13912447, que interviene en nombre de «Antonino, Sociedad Anónima», con C. I. F. A39025325, por medio de la cual solicitó aplazamiento en el pago de la cantidad de 89.922.270 pesetas, por el concepto de actas de inspección;

Resultando que, con fecha 23 de mayo de 1991, se le requirió para que ofreciese garantías adicionales a las ya ofrecidas, con la advertencia de que en el caso de no recibirse el ofrecimiento de garantía se procedería al archivo del expediente, sin posterior trámite;

Vistos el Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 1.684/1990, de 20 de di-

ciembre; la Orden Ministerial, de 17 de abril de 1991, y disposiciones concordantes;

Considerando que, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 51 del referido Reglamento, las peticiones de aplazamiento contendrán necesariamente, entre otros requisitos, la garantía suficiente que se ofrece de acuerdo con el artículo 52 del mismo texto reglamentario, requisito que no ha sido cumplimentado en el día de la fecha, y

En virtud de todo lo anterior, se acuerda:

Primero: Archivar sin más trámite la instancia presentada por don Luis Fernández Herrera, en representación de la deudora «Antonino, S. A.», mediante la que solicitó el aplazamiento/fraccionamiento del pago de la cantidad de 89.922.270 pesetas, por el concepto de actas de inspección, en base a la falta de aportación de ofrecimiento de garantía suficiente.

Segundo: Notificar el acuerdo a la interesada, sin opción de recurso, dado el carácter graciable y discrecional del mismo, conforme señala el artículo 48 del citado Reglamento.

Torrelavega a 30 de julio de 1991.—El jefe de la Sección de Recaudación, Luis Roldán Jiménez.

91/51190

#### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE DE ESPAÑA

##### Comisaría de Aguas

##### Información pública

Peticionario: Servicio de Carreteras de la Diputación Regional de Cantabria.

Domicilio: Juan de Herrera, número 14, segundo, Santander.

Nombre del río o corriente: Arroyo Los Molinos (río Sajón).

Punto de emplazamiento (lugar, parroquia o barrio): Carrejo.

Término municipal y provincia: Cabezón de la Sal (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Solicitud de autorización para la construcción de un muro de contención lateral de la carretera de Cabezón de la Sal a Reinosa en la margen izquierda del río Sajón o Arroyo de Los Molinos, en término de Carrejo del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de veinte días, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria», a fin de que los que se consideren perjudicados con las obras puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en la Alcaldía de Cabezón de la Sal o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas), sita en Santander, calle Juan de Herrera, número 1, segundo, donde estará de manifiesto el expediente de que se trata, para que pueda ser examinado por quien lo desee.

Santander a 29 de octubre de 1990.—El secretario general, P. O., el jefe del Servicio, Mariano Revestido García.

90/51530

## DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

### Convenio colectivo de trabajo del sector de «Hostelería de Cantabria»

#### CAPITULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTICULO 1.-AMBITO TERRITORIAL

El ámbito de aplicación del presente convenio se circunscribe a la Región de Cantabria.

##### ARTICULO 2.-AMBITO FUNCIONAL.

El presente artículo afecta y obliga a las empresas y establecimientos que están o puedan estar incluidos en el ámbito y establecimientos que estén o puedan estar incluidos en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería aprobada por O.M de 28 de febrero de 1974.

##### ARTICULO 3.-AMBITO PERSONAL

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

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

Quedan excluidos expresamente:

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

##### ARTICULO 4.-VIGENCIA Y DURACION.

El presente Convenio entrará en vigor en su totalidad, el día 1 de enero de 1991.

Su duración será de DOS años, finalizando el 31 de diciembre de 1992, prorrogándose por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

##### ARTICULO 5.-DENUNCIA.

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

##### ARTICULO 6.-CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

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

##### ARTICULO 7.-PUBLICIDAD

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores, al menos un tablón de anuncios con el fin de que estos puedan dar publicidad al Convenio, así como poder desarrollar otras actividades sindicales de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### CAPITULO 2

#### CONTRATACION-CESE-CATEGORIAS

##### ARTICULO 8.-CONTRATACION

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

A estos efectos:

- a) El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los

contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/82 de 5 de Mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente dicha copia se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM, la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos, se remitirá exclusivamente la copia básica.

El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prorrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el no 1 de la Ley 2/91 de 7 de Enero, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Los representantes legales de los trabajadores, deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

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

c) la empresa registrará dentro del plazo legal en la oficina de empleo correspondiente los contratos suscritos con los trabajadores, entregando a estos uno de los ejemplares del contrato debidamente diligenciado por esa Oficina.

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

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

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

##### ARTICULO 9.-MODELOS DE CONTRATO DE TRABAJO.

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

##### CONTRATO DE TRABAJADOR FIJO

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

##### CONTRATO TEMPORAL COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Con esta modalidad de contratación todo empresario, cualquiera que sea el número de trabajadores fijos que tenga, puede contratar temporalmente los trabajadores que necesite con el único requisito de que sean desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.

**Duración y prórrogas:**

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

**Extinción:**

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

**CONTRATO PARA LA FORMACION**

Permite contratar a trabajadores jóvenes, de más de dieciséis años y menos de veinte, facilitándoles una formación al mismo tiempo que trabajan. Si el contrato se hace por tiempo completo, las empresas de menos de 25 trabajadores quedan exoneradas del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Las empresas de 25 o más trabajadores, solo tendrán que abonar el 10% de la citada cuota.

**Duración y prórrogas:**

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

**Otros aspectos:**

-Existe la obligación de proporcionar al trabajador la formación necesaria para el puesto de trabajo objeto de contrato.

-El tiempo que se dedique a la formación, no puede ser inferior a 1/4 ni superior a la mitad de la jornada pactada.

-La retribución del trabajador corresponderá a las horas efectivamente trabajadas.

**CONTRATO EN PRACTICAS**

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

**Duración y prórrogas:**

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

**Otros aspectos:**

-El trabajador debe haber finalizado los estudios necesarios para la titulación de que se trate dentro de los cuatro años inmediatamente anteriores a la contratación.

-El salario será como mínimo igual al que corresponda a la categoría profesional del trabajador en proporción al tiempo trabajado.

**CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

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

De esta forma se pueden realizar dos tipos de contratos:

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

En todo caso hay que considerar que el tiempo contratado sea inferior a los dos tercios de la jornada normal en la actividad correspondiente. La cotización a la Seguridad Social, F.O.G.A.S.A. y F.P solo ha de efectuarse en proporción a los salarios percibidos por las horas o días trabajados.

**Duración y prórrogas:**

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

**Extinción:**

-Si el contrato es por tiempo indefinido puede terminar por las causas generales de extinción.

-Si el contrato es de duración determinada sige el regimen de la modalidad correspondiente.

**Forma y procedimiento:**

-El contrato debe formalizarse por escrito en el modelo oficial que facilitan las Oficinas de Empleo

-Se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente y uno de los ejemplares se acompañará a la solicitud de alta en la Seguridad Social.

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

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

**Otros aspectos:**

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

**CONTRATO DE RELEVO**

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

**Duración:**

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

**Extinción:**

-El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad ordinaria de jubilación.

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

**CONTRATO DE DURACION DETERMINADA****a) Para lanzamiento de nueva actividad**

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

**Regulación:**

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

**Duración y prórrogas:**

-Seis meses como mínimo y tres años como máximo dentro del periodo de lanzamiento.

-Si el contrato se celebra por menos de tres años puede prorrogarse, una o más veces, hasta alcanzar dicho límite.

-La prórroga no puede ser inferior a seis meses.

-El contrato se prorroga tácitamente hasta los tres años si no se hubiera acordado expresamente y se continuasen prestando servicios.

**b) Contratos para obra o servicio determinado.**

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

**Duración:**

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

-No es prorrogable.

**Extinción:**

Cuando finaliza la obra o servicio, previa denuncia de cualquiera de las partes.

Si la duración fuese superior al año la denuncia debe hacerse con una antelación de 15 días.

Si terminada la obra o servicio, el trabajador continuará trabajando, el contrato se transformará en de tiempo indefinido.

**Forma y procedimiento:**

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

**Otros aspectos:**

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

-No existe indemnización por finalización del contrato salvo norma de la empresa.

c) Contratos eventuales por circunstancias de la producción:

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

Duración y prórroga:

-La duración máxima de estos contratos es de 6 meses dentro de un periodo de 12.

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

-La duración mínima será de un mes.

Extinción:

-Por transcurso del tiempo pactado previa denuncia hecha por cualquiera de las partes.

d) Contratos de interinidad:

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

Duración:

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

Extinción:

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

**CONTRATO PARA TRABAJOS FIJOS Y PERIODICOS DE CARACTER DISCONTINUO.**

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

Duración:

-Por tiempo indefinido.

Extinción:

Por las causas generales de extinción del contrato.

Forma y procedimiento:

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

Debe indicarse la naturaleza del contrato, especificando la actividad empresarial ciclica o intermitente a que va dirigido.

Otros aspectos:

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

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

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

Las empresas obligadas por lo dispuesto en el art.8 F) del presente convenio, a la contratación de trabajadores fijos discontinuos, estarán obligadas a la notificación a los representantes de los trabajadores con 30 días de antelación, de cuales serán los periodos de alta producción por actividad ciclica y estacional de la empresa, así como la de entregarles una relación nominal de trabajadores, por riguroso orden de antigüedad, que deben ser llamados.

#### **ARTICULO 10.-CESE.**

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 esta 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.

El mismo procedimiento se seguirá con la liquidación de salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad.

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

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

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

#### **ARTICULO 11.-CONTRATOS POR HORAS.**

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

#### **ARTICULO 12.-CLASIFICACION PROFESIONAL.**

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

Los trabajadores, a efectos de retribución, se clasifican de conformidad con el anexo 1

### **CAPITULO III**

#### **JORNADA-DESCANSOS-VACACIONES-PERMISOS-EXCEDENCIAS**

#### **ARTICULO 13.-JORNADA DE TRABAJO.**

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

La duración de la jornada anual queda establecida en 1794 horas de trabajo efectivo.

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

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

#### **ARTICULO 14.-TIEMPO DE DESCANSO**

Los trabajadores que realicen su jornada continuada (entendiéndose por tal la superior a cinco horas), tendrán derecho a un descanso mínimo de veinte minutos diarios, computables como tiempo de trabajo efectivo, que podrá ser dedicado a tiempo de descanso, comida, cena o desayuno.

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

#### **ARTICULO 15.-DESCANSOS SEMANALES.**

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

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

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

**ARTICULO 16.-VACACIONES.**

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

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

En el caso de que el inicio del periodo vacacional coincida con el descanso semanal se iniciarán (en todo caso) una vez finalizado el descanso semanal.

**ARTICULO 17.-FESTIVIDAD DE SANTA MARTA.**

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

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

**ARTICULO 18.-DIAS DE LIBRE DISPOSICION.**

El trabajador, tendrá derecho a un día de libre disposición al año, para dedicarlo a asuntos propios. Para ello, deberá comunicarlo a la empresa con cinco días de antelación al disfrute del mismo, no pudiendo coincidir en la misma fecha, dos trabajadores del mismo departamento, en cuyo caso se dará preferencia al de mayor antigüedad.

**ARTICULO 19.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

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

1º-Por matrimonio, 15 días naturales.

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

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

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

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

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

4º-Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos políticos, abuelos o nietos:

a) 2 días naturales si el sepelio es dentro de la provincia.

b) 3 días naturales si es en las provincias limítrofes.

c) 4 días naturales si es en el resto de España.

5º-Por matrimonio de un hijo del trabajador:

a) 2 días naturales si la boda es dentro de la provincia.

b) 3 días naturales si es en las provincias limítrofes.

c) 4 días naturales si es en el resto de España.

6º-Por matrimonio de un hermano del trabajador:

a) 1 día natural si la boda es dentro de la provincia.

b) 2 días naturales si es en las provincias limítrofes.

c) 3 días naturales si es en el resto de España.

7º-Un día por traslado del domicilio habitual.

8º-Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, 3 días naturales.

9º-Por enfermedad grave de hermanos, nietos o abuelos, 2 días naturales.

10º-Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para ellos, cuando los trabajadores cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

**ARTICULO 20.- EXCEDENCIA.**

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

**ARTICULO 21.-EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES**

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

Durante el primer año, a partir de cada inicio de situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

**ARTICULO 22.-EXCEDENCIA ESPECIAL.**

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

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

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

**ARTICULO 23.-TRABAJO EN DIAS FESTIVOS.**

En el supuesto de realizar trabajos en días festivos no dominicales, la empresa abonará al trabajador el importe del día festivo con un incremento del 175% sobre el salario diario. De no ser así el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso por cada festivo trabajado, dentro de los siete días inmediatamente anteriores o posteriores a la festividad de que se trate, y además a un incremento del 75%.

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

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

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

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

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

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

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

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

**CAPITULO IV****ACCION SOCIAL SEGURIDAD E HIGIENE****ARTICULO 24.-JUBILACION**

Al producirse la jubilación, jubilación anticipada o muerte del trabajador que lleve como mínimo 20 años

de servicio a la empresa, percibirá de esta, o en su caso sus herederos, el importe íntegro de tres mensualidades de salario real, y una mensualidad más por cada tres años que excedan de los 20 de referencia.

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

#### ARTICULO 25.-JUBILACION ESPECIAL A LOS SESENTA Y CUATRO AÑOS.

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de la jubilación voluntaria para el trabajador y obligatoria para la empresa a los 64 años con el 100% de sus derechos pasivos en la forma articulada por el Real Decreto 1.194/85, de 17 de Julio, estableciéndose que aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la misma, deberán ser cubiertas necesariamente por trabajadores que sean titulares del derecho a percibir cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o jóvenes demandantes de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

#### ARTICULO 26.-PROTECCION A LA TRABAJADORA EMBARAZADA

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

#### ARTICULO 27.- PATERNIDAD

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para cuidar del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

#### ARTICULO 28.- I.L.T.

Todo trabajador que se encuentre de baja por enfermedad o accidente no laboral, cuando su función a realizar fuese desempeñada por los compañeros del mismo, siempre que aquel llevare en la empresa un mínimo de seis meses, tendrá derecho a percibir, a partir de 16 días después de la baja y durante un periodo máximo de 12 meses, el complemento necesario para que computado lo que reciba con cargo a la Seguridad Social por I.L.T., alcance el 100% del "Salario Convenio".

El trabajador que cause Baja por hospitalización, intervención quirúrgica, o accidente de trabajo (excepto el accidente de trabajo "in itinere"), percibirá con cargo a la empresa y desde el primer día de la Baja, la diferencia de lo que perciba por I.L.T. de la Seguridad Social, hasta el 100% del "Salario Convenio", hasta un periodo máximo de 12 meses. En el supuesto de que la empresa sustituya al trabajador en I.L.T., por un interino, aquella solo estará obligada a satisfacer a aquel, el complemento a que se refiere el párrafo anterior, cuando este llevase a su servicio más de cinco años, y a partir del 4º mes de aquella situación.

#### ARTICULO 29.-SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

En todos los Comités de Empresa, o elegidos entre los Delegados de personal, habrá un responsable de la vigilancia y seguimiento del cumplimiento de todo lo dispuesto en las leyes vigentes sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto por parte del empresario, como por parte del trabajador.

Los alojamientos del personal, serán confortables y ventilados.

La manutención del personal, será sana, suficiente, y bien condimentada.

Todas las personas que con su actividad laboral, estén en contacto con alimentos, deberán cumplir las disposiciones sobre manipuladores de alimentos, así como observar en todo momento la máxima higiene en su indumentaria e higiene personal, y todas las normas que en esta materia estén establecidas.

Los empresarios, promoverán la práctica de reconocimientos médicos anuales a todos sus trabajadores a través de órganos sanitarios competentes.

Todo el personal, atenderá las instrucciones del empresario sobre prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente, y observará rigurosamente las ordenes de trabajo en materia de seguridad e higiene que puedan afectar al servicio o a la imagen de la empresa.

### CAPITULO V SALARIOS Y COMPLEMENTOS

#### ARTICULO 30.-SALARIOS

El incremento salarial para 1991 será de un 8,5% aplicado sobre las tablas salariales correspondientes a 1990, incrementadas con la revisión salarial correspondiente a 1.990.

El incremento salarial para 1992 será el correspondiente al I.P.C. de 1.991, incrementado en DOS puntos. Y será aplicado sobre las tablas salariales correspondientes a 1991, incrementadas con la revisión salarial que pueda corresponder a 1991.

#### ARTICULO 31.-REVISION SALARIAL.

Se pacta una revisión salarial, tanto para el año 1991 como para 1992 consistente en garantizar dos puntos por encima del I.P.C. real de 1991 y 1992 respectivamente. Dicha revisión será la diferencia entre el incremento salarial del Convenio, y el resultado de incrementar dos puntos el I.P.C. resultante para cada año y se abonará con efectos al 1º de enero de 1991 y 1992 respectivamente, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año. Caso de ser operativa esta revisión salarial, el incremento resultante de su aplicación se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1992 y 1993, respectivamente.

#### ARTICULO 32.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

#### ARTICULO 33.-SERVICIO MILITAR.

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

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

#### ARTICULO 34.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

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



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

Valor mínimo de la hora extraordinaria

GRUPO 1 .....	1.373 PTAS.
GRUPO 2.....	1.261 PTAS.
GRUPO 3 .....	1.149 PTAS.
GRUPO 4 .....	1.103 PTAS.
GRUPO 5 .....	1.054 PTAS.
GRUPO 6 .....	772 PTAS.

**ARTICULO 35.-SERVICIOS EXTRAS Y DE TEMPORADA.**

Los trabajadores de temporada disfrutarán de los salarios establecidos en este Convenio.

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

a) Se establece un baremo de comensales por categorías de establecimientos.

1º Restaurantes de 4 y 5 tenedores, Hoteles de 4 y 5 estrellas y Cafeterías especiales, servirán 14 comensales.

2º Restaurantes de 3 tenedores, Hoteles de 3 estrellas y Cafeterías de 1ª, servirán 16 comensales.

3º En las demás categorías servirán 18 comensales.

b) El abono a razón de 5.039.-ptas por servicio contratado.

c) El cocinero contratado, percibirá 9.182.- pts. por servicio.

d) La manutención de estos trabajadores será por cuenta de la empresa, siempre que efectúen el montaje y desmontaje.

**ARTICULO 36.-ALOJAMIENTO Y MANUTENCION.**

Los trabajadores que se señalan en el Anexo 3º de la Ordenanza Laboral tendrán derecho a percibir, con cargo a la empresa, como complemento salarial, en especie, y durante los días que presten su servicio, la manutención y el alojamiento.

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

**ARTICULO 37.-ROPA DE TRABAJO.**

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados al menos una vez al año, o en caso contrario, a su compensación en metálico.

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

Se entiende por ropa de trabajo:

- a) Personal con Smoking.
  - Smoking con pantalón.
  - Camisa blanca.
  - Corbata o pajarita.
  - Zapatos o zapatillas.
  - Chaquetilla.

- b) Resto del personal.
  - Pantalón
  - Camisa
  - Corbata o pajarita
  - Chaquetilla.
  - Gorro.

- c) Personal de mantenimiento.
  - Buzo.

- d) Personal femenino.
  - Uniforme completo.

**ARTICULO 38.-ANTIGUEDAD.**

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

Estos aumentos tendrán las siguientes proporciones:

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

**ARTICULO 39.-RETRIBUCIONES.**

Las empresas que hubieran suprimido en su día el sistema de porcentaje y hubieran venido abonando a sus trabajadores el promedio personal de aquel porcentaje más el incremento fijado en los convenios anteriores vendrán obligados a satisfacer para el año 1991, como mínimo, el promedio del salario anual de 1990 más 8.150.- ptas.

**CAPITULO VI  
DERECHOS SINDICALES**

**ARTICULO 40.-DEL COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.**

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que esta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de su trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegados de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Delegado de personal o miembro del Comité de Empresa:
- Hasta 100 trabajadores, 15 horas.
  - De 101 a 250 trabajadores, 25 horas.
  - De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
  - De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
  - De 751 en adelante, 40 horas.

**ARTICULO 41.-ACUMULACION DE HORAS POR REPRESENTACION DEL PERSONAL.**

El tiempo de ausencia contemplado en el artículo anterior, podrá ser acumulado mensualmente entre uno o varios de los distintos miembros de los Comités de empresa y en su caso de los Delegados de personal dentro de la misma candidatura salvo aquellos que tuvieran el contrato suspendido o estuviesen ausentes por alguna de las causas legalmente previstas.

**ARTICULO 42.-SECCIONES SINDICALES.**

1- En las Empresas o en su caso en los centros de trabajo que ocupen a más de 90 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales, que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

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

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

- De 90 a 750 trabajadores ..... 1
- De 751 a 2000 trabajadores ..... 2
- De 2001 a 5000 trabajadores ..... 3
- De 5001 en adelante ..... 4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos están representados por un sólo delegado sindical.

3- Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

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

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

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

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

La utilización de dichas horas sindicales no podrá coincidir en el mismo día en que utilizase las suyas un miembro del Comité de Empresa que pertenezca al mismo departamento laboral que el delegado sindical.

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

**CAPITULO VII  
DISPOSICIONES ADICIONALES**

**ARTICULO 43.- COMISION PARITARIA.**

Se crea una comisión paritaria de interpretación y aplicación de este Convenio, que estará compuesta por los miembros de cada una de las partes que hayan intervenido en la comisión deliberadora de este Convenio en proporción a su representación en el mismo: U.B.T., CC.OO., CSI-CSIF, ASOCIACION EMPRESARIAL DE HOSTELERIA DE CANTABRIA Y U.N.H.O.C.

El domicilio de la misma queda fijado en Santander, C/Castelar nº 5.-1º dcha.

La comisión paritaria se reunirá tantas veces como sea necesario, a requerimiento de cualquiera de las partes, al objeto de analizar el cumplimiento del Convenio Colectivo.

Asimismo tendrá como función estudiar las distintas clasificaciones profesionales, y en general, la problemática del sector.

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

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-** Es intención de las partes que todo lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, esté de acuerdo con la legalidad vigente en materia laboral y de Seguridad Social, por lo que se comprometen formalmente, a que tan pronto se constate que los artículos del presente convenio en los que se incluye la Ley sobre control sindical de la Contratación, resultan inconstitucionales total o parcialmente, se procederá a reunir la Comisión Paritaria para subsanar la ilegalidad apreciada, manteniendo el resto del Convenio su validez, hasta que concluya su vigencia.

**DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.-** Los atrasos correspondientes por aplicación de las presentes tablas salariales con efectos al 1 de enero de 1.991, se abonarán junto a la nómina del mes de Junio de 1.991.

**ANEXO I  
CLASIFICACION PROFESIONAL  
DE LOS TRABAJADORES**

**GRUPO I**  
Jefe Administrativo.  
Jefe de Cocina.  
Jefe de Comedor.  
Jefe de Redacción.

**GRUPO II**  
Cajero.  
Cocinero Unico.  
Encargado de Lencería.  
Encargado.  
Gobernanta.  
Jefe de Sala.  
Oficial Administrativo.  
Oficial Servicios Auxiliares.  
Primer Conserje de día.  
Recepcionista.  
Repostero.  
Segundo Jefe de Cocina.  
Segundo Jefe de Comedor.  
Segundo Jefe de Sala.

**GRUPO III.**  
Auxiliar Administrativo.  
Cajero de Comedor.  
Cocinero.  
Conserje de día.  
Conserje de noche.  
Encargado Economato y Bodega.  
Facturista.  
Mecanico Calefactor.  
Segundo Encargado.  
Subgobernanta.  
Telefonista.

**GRUPO IV**  
Almacenero Bodeguero.  
Ayudante Conserje de día.  
Cafetero.  
Camarero.  
Camarero de pisos.  
Cobrador.  
Conductor.

Firman el presente Convenio:

**POR U.G.T.**

D. Joaquín Gomez Gomez.  
D. Manuel Abariturioz Alonso.  
Dña Aurelia Garcia Perez.  
Dña María Eugenia Palazuelos Salas.  
Dña Mari Carmen Rodriguez Fernandez.  
D. Jose Luis Alegria llata.

**POR CC.OO.**

D. Emilio de Cos Sanchez.  
Dña Flor Vejo Gallo.  
D. Jose Luis Coz Real.

**POR CSI-CSIF**

D. Jose Helguera Gonzalez.

**POR LA PARTE EMPRESARIAL**

D. Gregorio Lamadrid Vejo.  
D. Manuel Salado Soler.  
D. Santiago San Miguel.  
D. Rafael San Emeterio.  
D. Jose Luis de la Lastra Larosa.  
D. Manuel Perez Gonzalez.  
D. Jose Manuel Peña Gonzalez.  
D. Jesús Vélez Ruiz de Lobera.

**TABLAS SALARIALES**

Grupo	Salario mes	Salario año
I	100.659.	1.409.226.
II	92.342.	1.292.788.
III	84.111.	1.177.554.
IV	80.738.	1.130.332.
V	77.197.	1.080.758.
VI	66.504.	791.056.

Dependiente.  
Oficial Repostero.  
Portero de Accesos.  
Portero Recibidor.  
Portero de Servicios.  
Sereno.  
Taquillero.  
Vigilante día y noche.

**GRUPO V**  
Ascensorista.  
Ayudante.  
Camarera de pisos.  
Costurera-Zurcidora.  
Lencera-Lavandera.  
Mozo de Almacén.  
Mozo de Equipajes.  
Ordenanza.  
Planchadora.  
Limpiador-Limpiadora.

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

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO  
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
EN CANTABRIA**

**Convenio colectivo de trabajo del sector  
«Transporte de Mercancías por Carretera»**

En Santander, a 23 de Mayo de 1.991., reunidos de una parte los representantes de las Agrupaciones Empresariales de Transporte de Mercancías por Carretera AETRAC y TRANSAS, y de la otra, los representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO... deciden suscribir el siguiente Convenio Colectivo.

**CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 12.- AMBITO TERRITORIAL.**

Las disposiciones del presente convenio, obligan a todas las Empresas que radiquen en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y a las que, residiendo en otro lugar, tengan abiertos centros de trabajo en esta provincia, en cuanto al personal dependiente de ellos.

**Artículo 22.- AMBITO FUNCIONAL.**

El presente convenio obliga a todas las Empresas y Trabajadores de Transporte de Mercancías que se rijan por la Ordenanza Laboral de 20 de Marzo de 1.971., y demás disposiciones concordantes.

**Artículo 32.- VIGENCIA Y DURACION.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.991., y tendrá una duración de 24 meses, es decir, vencerá el 31 de Diciembre de 1.992.

**Artículo 42.- COMPENSACION.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada ó unilateralmente concedidas por la Empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos, salarios, primas ó plusas, gratificaciones, beneficios voluntarios ó por conceptos equivalentes ó análogos), imperativo legal, jurisprudencia contencioso administrativa, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, ó por cualquier otra causa.

**Artículo 52.- ABSORBIBILIDAD.**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos ó en algunos conceptos retributivos, serán absorbidas por los aumentos acordados en aquel, por lo que, únicamente tendrán eficacia si considerados globalmente y sumados a las vigentes con anterioridad al convenio, superen el nivel global de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

**Artículo 62.- DENUNCIA.**

El presente convenio, se considera denunciado por ambas partes en tiempo y forma, con tres meses de antelación a su vencimiento.

**Artículo 72.- COMISION PARITARIA.**

Se acuerda establecer una comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio Colectivo. Esta Comisión estará formada por cuatro miembros representantes de los Empresarios y otros cuatro de los Trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales firmantes.

Podrán utilizarse los servicios de asesores para cada parte.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- La interpretación del Convenio.
- La conciliación de los problemas ó cuestiones que deban serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en este Convenio.
- Cumplir la revisión salarial, si se cumplen las condiciones para la misma.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado en este Convenio.
- Tener como mínimo una reunión trimestral.

Cuando no haya acuerdo dentro de esta Comisión, se elaborará un informe por la misma que será sometido a la Autoridad Laboral para que resuelva.

**CAPITULO II.- JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS**

**Artículo 82.- JORNADAS Y DESCANSOS.**

**1.- JORNADA ORDINARIA**

A) La jornada laboral para las Empresas afectadas por este Convenio, será de 40 horas de trabajo efectivo, en cómputos semanales.

Para el personal de Agencias de Transporte de Paquetería, la jornada de trabajo será distribuida de lunes a viernes, con un límite máximo de 8 horas diarias.

B) Las Agencias de Transporte de Paquetería y de Carga Fraccionada, por su condición de prestatarios de Servicios Públicos, podrán organizar aquellos especiales, en caso de necesidad y aunque superen las 40 horas semanales fijadas en este Convenio.

Las horas de estos servicios especiales tendrán carácter de extraordinarias estructurales y se llevarán a efecto, siempre de acuerdo con el personal que las realice.

C) Continúan expresamente vigentes en este Convenio los artículos 62 y 82 1. del Real Decreto 2001/83.

**2.- JORNADAS ESPECIALES.**

Para los Transportes por Carretera, en la determinación del cómputo de la jornada, se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta, y otras similares en las que el trabajador aunque no preste trabajo efectivo, se haya a disposición de la Empresa.

A estos efectos, se considera:

**TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO**

Es aquel periodo de la jornada en el que el trabajador realiza funciones de conducción así como todos aquellos trabajos auxiliares especificados a continuación:

a) La conducción de camiones.

b) La parte del tiempo empleado en los procesos de carga ó descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor, así como el manejo de elementos de conexión ó dispositivos de llenado del vehículo.

c) En situación de avería:

- El tiempo en reparar la misma, siempre que la reparación la realice el propio conductor ó ayude a ello.

- Cuando sea preciso el remolque a talleres ó otros lugares donde vaya a realizarse la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

d) La puesta a punto e inspección del vehículo, fijándose para tal actividad un cómputo diario de quince minutos.

En el tiempo de trabajo efectivo, será de aplicación la jornada de cuarenta horas en cómputos semanales y los límites establecidos para las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto por el Real Decreto 2001/83 para actividades concretas.

En los transportes interurbanos, ningún trabajador podrá conducir de forma ininterrumpida más de 4 horas 30 minutos. Después de esta conducción ininterrumpida, el conductor deberá hacer una pausa de al menos 45 minutos también ininterrumpidos. Puede sustituirse la interrupción de 45 minutos, por pausas de al menos 15 minutos cada una de ellas, intercaladas en el periodo de conducción de 4 horas 30 minutos.

El tiempo total de conducción diaria no puede exceder de 9 horas, salvo dos veces a la semana que puede llegar a las 14 horas y en días alternos.

**TIEMPO DE PRESENCIA**

Es el periodo de la jornada que estando fuera del tiempo efectivo de trabajo, el trabajador se encuentra a disposición de la Empresa sin efectuar los trabajos comprendidos dentro del tiempo efectivo. Las horas de presencia no se consideran dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global, sea como mínimo, de igual cuantía que la hora ordinaria de trabajo, siendo el tiempo de presencia de hasta un máximo de 20 horas a la semana.

Entre los tiempos de presencia se señalan:

a) La parte de los tiempos de carga ó descarga del vehículo que sólo requieran vigilancia del proceso. Aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el carreo.

b) Las esperas anteriores a carga ó descarga en origen ó destino, que exijan vigilancia del vehículo.

c) Los de esperas por reparación de averías ó paradas reguladas por este Convenio Colectivo ó otras reclamaciones, en las que recaer sobre el conductor la vigilancia del vehículo.

d) Los dedicados a la inspección y puesta a punto del vehículo y su documentación, que rebasen los 15 minutos al iniciar ó finalizar la jornada de trabajo.

e) Cualquier otra actividad a realizar por el conductor que no esté incluida en el epígrafe "Tiempo de Trabajo Efectivo".

#### TIEMPOS DE ESPERA

Regulado en el artículo 17.2 párrafo 2º del Real Decreto 2001/83, es aquel en el cual el trabajador se encuentra en localidad distinta a las de principio ó fin de trayecto y en el que no está sujeto a vigilancia del vehículo, computándose por mitad dicho tiempo en este caso.

En las Empresas afectadas por este Convenio y respecto al personal de conducción, ayudantes, cobradores y personal auxiliar de viaje en el vehículo, y que realice trabajos en relación con el mismo, será de aplicación lo previsto en este Convenio relativo a Jornadas Especiales.

Por otro lado, se acuerda que los discos diaorama del tacógrafo, sean documentos válidos a todos los efectos ante la Autoridad Laboral para dilucidar cualquier problema que surja en la relación contractual, tales como, entre otros, la determinación de la jornada y el cómputo de horas extraordinarias, tiempos de espera, tiempos de presencia y descansos.

En lo no previsto en este apartado 2., se está expresamente a lo dispuesto en los artículos 62 y 82 1. del Real Decreto 2001/83.

#### Artículo 99.- VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año, cualquiera que sea su antigüedad.

Cuando un trabajador no alcance el año completo, disfrutará la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Se abonarán sobre el salario convenio incrementado, en su caso con la antigüedad correspondiente.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, a tal fin, se elaborará un calendario de las mismas, dentro de los tres primeros meses del año y cuando en función de las peticiones exista coincidencia en las fechas, se optará por el sistema de rotación.

El trabajador que se encuentre disfrutando las vacaciones y se produzca hospitalización, por motivo de enfermedad grave, interrumpirá dichas vacaciones mientras dure la hospitalización.

#### Artículo 100.- LICENCIAS Y PERMISOS.

De acuerdo con el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a los días de permiso con sueldo, por las circunstancias que a continuación se señalan:

a) Matrimonio: Quince días.

b) Nacimiento de hijos: Dos días.

c) Enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas con hospitalización ó fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos), tanto del trabajador como del conyuge: Dos días.

d) Traslado del domicilio habitual: Un día.

En lo que se refiere a los apartados b) y c) del presente artículo, cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia, el permiso será de seis días, si es necesario más de un día de desplazamiento.

#### CAPITULO III.- ASPECTOS SOCIALES

#### Artículo 110.- BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de baja por enfermedad, el trabajador percibirá con cargo a la Empresa, la diferencia resultante entre la cantidad que abone el INSS ó Organismo correspondiente, y el 100 por 100 de su salario convenio, incrementado con la antigüedad cuando proceda, siempre que exista hospitalización, desde el primer día de su baja.

Cuando no exista hospitalización en caso de baja por enfermedad, la citada diferencia será percibida únicamente a partir del decimosexto día siguiente al de la baja.

En caso de accidente ó enfermedad profesional reconocida en expediente judicial ó administrativo, el trabajador percibirá el 100% de su salario convenio, incrementado con la antigüedad cuando proceda, desde el primer día de la baja.

Cuando el accidente se haya producido por infracción del artículo 116 de la Ordenanza Laboral, en su apartado de "faltas muy graves" y expresamente la referenciada en tercer lugar, el trabajador no tendrá derecho al percibo con cargo a la Empresa de cantidad alguna.

#### Artículo 120.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.

Cuando un conductor al servicio de la Empresa, sea privado temporalmente del permiso de conducir y como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa por cuenta ó orden de la misma, a excepción de que dicha retirada haya sido debida a delito en la conducción, no se extinguirá automáticamente la relación laboral. La Empresa podrá optar por

destinar al trabajador afectado a un puesto de otra categoría superior ó inferior si lo hubiere, con el salario correspondiente a dicho puesto, ó conceder al trabajador una excedencia por el tiempo que dure la retirada del carnet, reincorporándose posteriormente a su puesto de trabajo, respetándole todos los derechos adquiridos sin excepción.

La Empresa será la responsable de todos los gastos y daños que origine la conducción de sus vehículos por sus conductores y demás personal autorizado para ello, siempre que no se demuestre intencionalidad ó responsabilidad legal establecida judicialmente.

#### Artículo 130.- SEGURO DE RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.

Las Empresas, a petición de sus conductores, cubrirán el 50 por 100 del coste de un seguro de retirada del carnet de conducir, que garantice como mínimo al trabajador, la percepción de 95.000 pesetas mensuales para el año 1.991., y 100.000 pesetas mensuales para el año 1.992., durante la privación temporal de su permiso de conducir.

#### CAPITULO IV.- ASPECTOS ECONOMICOS

#### Artículo 140.- RETRIBUCIONES

La subida salarial para el año 1.991., será del 8,25%. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara a 31 de Diciembre de 1.991, un incremento superior al 6,75%, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de Diciembre de 1.990., se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada. Esta revisión se efectuará también sobre las dietas ordinarias.

La subida salarial para 1.992., será la resultante del IPC correspondiente al año 1.991, más dos puntos. Se procederá a efectuar revisión salarial cuando a 31.12.92, se supere el porcentaje pactado para 1.992, menos 1,5%, en el exceso constatado.

#### Artículo 150.- ANTIGÜEDAD.

Queda fijada en dos bienios al 5 por 100 cada uno de ellos, y como máximo, cinco quinquenios al 10 por 100, calculados sobre el salario convenio.

#### Artículo 160.- DIETAS.

Desde la firma del convenio, hasta el 31.12.91., quedan fijadas las dietas de acuerdo con la siguiente escala:

Personal superior, Técnicos, Jefes de Sección, de Neociado, Jefes Administrativos y de Taller:

Dieta Completa: 5.936 Ptas., distribuidas en:

- Alojamiento y desayuno: 1.780 Ptas./día.
- Comida: 2.078 Ptas./día.
- Cena: 2.078 Ptas./día.

Oficiales Administrativos, encargados generales y encargados

Dieta Completa: 4.909 Ptas., distribuidas en:

- Alojamiento y desayuno: 1.473 Ptas./día.
- Comida: 1.718 Ptas./día.
- Cena: 1.718 Ptas./día.

Resto de personal

Dieta Completa: 3.600 Ptas., distribuidas en:

- Alojamiento y desayuno: 1.080 Ptas./día.
- Comida: 1.260 Ptas./día.
- Cena: 1.260 Ptas./día.

#### DIETAS 1.992.

Desde el momento en que se constate oficialmente el Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondiente al año 1.991., y hasta el 31 de Diciembre de 1.992., se procederá a incrementar las dietas anteriores en dicho porcentaje más dos puntos.

#### DIETA INTERNACIONAL

Se establecerá en el seno de cada Empresa una fórmula que garantice la equivalencia de la Dieta Nacional a la Dieta de salida al extranjero, en función del poder adquisitivo de cada país.

#### Artículo 170.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Dadas las peculiaridades de las Empresas de Transporte, sus diferentes organizaciones administrativas y comerciales, así como los diferentes servicios y vehículo empleados por las mismas, si procede, en cada caso, se establecerá un sistema de incentivos a negociar en el seno de cada Empresa, en función de los kilómetros recorridos y/o el exceso de tiempo empleado, según las necesidades de la Empresa.

Estos acuerdos se redactarán entre los representantes de los trabajadores y las Empresas. Previo requerimiento y en aquellas Empresas donde se pacten, se entregará una copia a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 180.- PLUS DE PELIGROSIDAD.

Los Trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la Empresa, manipulen ó transporten habitualmente mercancías peligrosas, consideradas como tales las

señaladas en el Reglamento Nacional de Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera (TPC), percibirán un plus del 10% sobre el salario base por día trabajado.

Cuando la manipulación, sea con carácter incidental ó se conduzca más del 20% de dichas materias, en relación con la total carga que el vehículo puede transportar, percibirá cada trabajador un plus del 10% sobre el salario base por día trabajado en más de 4 horas de dicho cometido, ó el 5% si no se alcanzan dichas 4 horas.

Artículo 192.- TRABAJOS EN DOMINGOS O FESTIVOS.

EL Trabajador que desempeñe su trabajo en Domingo ó Festivo, percibirá un complemento en concepto de dieta extra por importe de 4.000 pesetas si supera media jornada ó 2.000 pesetas si no alcanza ésta. Están exceptuados del percibo de esta dieta aquellos trabajadores que hayan sido específicamente contratados para trabajar en domingos ó festivos, por la propia naturaleza de su actividad.

Artículo 202.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan derecho al percibo de este concepto, se atenderán al contenido de la Ordenanza Laboral y demás disposiciones que le sean de aplicación.

Artículo 210.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Los valores pactados y que se reflejan en las tablas anexas, representan la cantidad a abonar por este concepto a todos los trabajadores, según sus categorías, incluida la antigüedad si procediera.

Artículo 222.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Cada año natural, se devengarán 3 pagas extraordinarias por un importe de 30 días de Salario Convenio más antigüedad, cada una de ellas distribuidas en las siguientes fechas:

La primera, con fecha límite el día 15 de Marzo, devengada por el año anterior.

La segunda, con fecha límite 15 de Julio.

Y la tercera en Navidad, con fecha límite 15 de Diciembre.

En los casos que el trabajador no alcance el año completo, se prorratearán de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia.

CAPITULO V.- SALUD LABORAL

Artículo 232.- COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Se constituye una Comisión compuesta por cinco representantes de los Sindicatos y cinco representantes de las Agrupaciones de Transporte, que velarán por el correcto cumplimiento en las Empresas de Transporte afectas a este Convenio, de la normativa existente sobre Seguridad e Higiene en el trabajo. El ámbito de actuación de esta Comisión, no se extenderá a aquellas Empresas en las cuales exista un Comité de Empresa, cuyas funciones en esta materia le son propias.

Los trabajadores afectados por este Convenio pasarán un reconocimiento médico anual, considerándose a todos los efectos el tiempo empleado en dicho reconocimiento, como trabajo efectivo.

Artículo 242.- REFUNDICION DE FUNCIONES Y CATEGORIAS.

Con motivos de los cambios tecnológicos del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, las partes firmantes creen conveniente adecuar las mismas.

Por lo que se acuerda, crear una comisión técnica de 4 miembros (2 por la parte Social y 2 por la parte Empresarial) para realizar un estudio al respecto y en el plazo de 3 meses, a partir de la firma del Convenio Colectivo. Esta Comisión presentará a la Comisión Paritaria para su aprobación una nueva normativa en relación a las funciones de cada categoría y su reclasificación salarial al respecto.

CAPITULO VI.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 252.- CUOTA SINDICAL.

Las Empresas, se comprometen a realizar el descuento en nómina de la cuota sindical, de aquellos trabajadores que tácitamente así lo soliciten a las mismas.

Artículo 262.- ACUMULACION DE HORAS.

Las horas mensuales para actividades sindicales que la Ley faculta a los Delegados Sindicales, Delegados de Personal ó miembros del Comité de Empresa, podrán ser acumuladas en la misma persona, por periodos de hasta 3 meses y siempre previa notificación de tal extremo a la Dirección de la Empresa.

Artículo 272.- PREMIOS DE JUBILACIONES.

El trabajador con 10 años al servicio de la Empresa y que de común acuerdo con la misma, opte por la jubilación anticipada, percibirá una gratificación como mínimo en las cuantías siguientes:

60 AÑOS -----	800.000.-
61 AÑOS -----	700.000.-
62 AÑOS -----	600.000.-
63 AÑOS -----	500.000.-
64 AÑOS -----	400.000.-

Se incluye el R.D. 1.194/84 sobre jubilación a los 64 años.

En caso de reducirse la edad obligatoria de jubilación por disposición oficial, quedará este artículo sin efecto hasta tanto sean fijadas las nuevas edades en negociación entre las partes deliberantes del presente Convenio.

Artículo 282.- DERECHO DE INFORMACION LABORAL SOBRE CONTRATOS DE TRABAJO

Se fija el contenido del Derecho de Información de los representantes de los Trabajadores en la Empresa en materia de Contratación Laboral, estableciendo para ello la obligación del Empresario de entregar a aquellos, una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, exceptuándose los de relación laboral especial de alta dirección, todo ello, en la forma legalmente establecida al efecto.

DISPOSICION TRANSITORIA

Los atrasos del presente Convenio de abonarán con fecha límite 15 de Julio de 1.991.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio, entra en vigor el día de su firma, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santander, 23 de Mayo de 1.991.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Periodo de vigencia 01.01.91 hasta el 31.12.92.			
CATEGORIA PROFESIONALES	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	HORAS EXTRAS
<u>PERSONAL TECNICO SUPERIOR</u>			
Jefe de Servicio		149952	
Inspector Provincial		126970	
Ingenieros y Licenciados		132709	
Auxiliares y Titulados de Ingenieros y Similares A.T.S.		107490	
		74190	
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>			
Jefe de Sección		100494	
Jefe de Neociado		93143	
Oficial Administrativo 1ª.		84210	825
Oficial Administrativo 2ª.		77443	696
Auxiliar Administrativo		74783	667
Aspirante de 16/17 años		49454	420
<u>PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE</u>			
Encargado General		85234	826
Encargado Almacén		77499	727
Capataz		74735	696
Aux. Almacén ó basculero	2498		667
Mozo especializado	2498		667
Mozo carga y descarga y repartidor de mercancía	2498		667
<u>TRANSPORTE DE MERCANCIAS</u>			
Jefe de Tráfico de 1ª.		90729	
Jefe de Tráfico de 2ª.		83302	800
Jefe de Tráfico de 3ª.		80016	757
Conductor Mecánico	2704		800
Conductor oruista	2696		757
Conductor palista	2696		757
Conductor repartidor	2696		757
Conductor	2629		757
Conductor de motocicletos y furu	2629		658
Ayudante	2498		667
Mozo de carga-descarga y reparto	2498		667
Mozo especializado	2498		667
<u>CATEGORIA PROFESIONALES</u>			
<u>TRANSPORTE DE MUEBLES</u>			
Jefe de Tráfico		80775	800
Inspector Visitador		73830	769
Encargado de almacén y guardamuebles		74179	757
Capataz	2617		757
Capitonista	2617		757
Conductor capitonista	2696		757
Mozo especializado	2498		667
Conductor Mecánico	2704		800
Conductor	2629		757
conductor furonetas y motocicletos	2629		757
Mozo	2498		667

CATEGORIA PROFESIONALES	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	HORAS EXTRAS
<b>PERSONAL DE TALLERES</b>			
Jefe de Equipo	2746		800
Oficial de 1ª.	2697		757
Oficial de 2ª.	2662		727
Oficial de 3ª.	2629		696
Conductor arrastre de turismos	2696		757
Peón especialista	2498		667
Peón ordinario	2498		667
Aprendiz de primer año	1282		301
Aprendiz de segundo año	1456		346
Aprendiz de tercer año	1567		392
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>			
Cobrador de Facturas		71738	667
Telefonista		71738	667
Vigilante		69408	667
Limpiadora (Jornada completa)		69408	667
Botones de 17 años.		42862	346

91/50790

### III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

#### 1. Personal

#### AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DE CAYÓN

##### ANUNCIO

Por resolución de esta Alcaldía de fecha 25 de julio de 1991, han sido nombrados tenientes de alcalde de este Ayuntamiento de Santa María de Cayón, los siguientes concejales, quienes me sustituirán en los casos de ausencia, vacante o enfermedad, por el orden que se detalla a continuación:

—Primer teniente de alcalde, don José Adolfo Cuesta Gutiérrez.

—Segundo teniente de alcalde, don José María Revuelta González.

—Tercer teniente de alcalde, don José Gutiérrez Anuarbe.

—Cuarto teniente de alcalde, don Emilio Gutiérrez García.

Lo que se hace público a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Santa María de Cayón, 20 de julio de 1991.—El alcalde (ilegible).

91/50147

#### AYUNTAMIENTO DE REINOSA

##### ANUNCIO

En virtud de lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica a continuación la plantilla de personal del Ayuntamiento:

—Un secretario.

—Un interventor.

—Un tesorero (vacante).

—Un jefe de Sección.

—Dos técnicos de Administración General (uno vacante).

—Tres administrativos.

—Cinco auxiliares administrativos.

—Una plaza de cometidos especiales (funciones de ordenanza según Decreto 689/1975, de 21 de enero).

—Un sargento.

—Un cabo.

—Trece guardias (uno vacante y otro con funciones administrativas).

—Una limpiadora.

—Una asistente social (vacante).

—Un aparejador.

—Un auxiliar sub-escala técnica (rama delimitación).

—Un capataz encargado.

—Un oficial sepultutero.

—Un oficial fontanero.

—Diecisiete ayudantes de otros oficios.

—Un lector Admdor. servicios de aguas y otros cometidos de rentas (vacante).

Reinosa, 29 de julio de 1991.—El alcalde, Daniel Mediavilla de la Hera.

91/50157

#### 3. Economía y presupuestos

#### AYUNTAMIENTO DE PESQUERA

##### EDICTO

Por el Ayuntamiento en Pleno, en sesión de fecha 20 de mayo de 1991, con el voto favorable de cinco concejales de los cinco que forman esta Corporación, a la que han asistido cinco concejales y han votado todos, ha sido aprobado, definitivamente, el presupuesto general para 1991, con las consignaciones que se detallan en el siguiente resumen por capítulos.

##### Gastos

1. Gastos del personal, 650.000 pesetas.
  2. Gastos de bienes corrientes y de servicio, 290.000 pesetas.
  4. Transferencias corrientes, 185.000 pesetas.
  6. Inversiones reales, 475.250 pesetas.
  9. Pasivos financieros, 500.000 pesetas.
- Total gastos, 3.100.250 pesetas.

##### Ingresos

1. Impuestos directos, 525.000 pesetas.
  2. Impuestos indirectos, 100.000 pesetas.
  3. Tasas y otros ingresos, 92.000 pesetas.
  4. Transferencias corrientes, 1.010.000 pesetas.
  5. Ingresos patrimoniales, 773.250 pesetas.
  9. Pasivos financieros, 600.000 pesetas.
- Total ingresos, 3.100.250 pesetas.

Lo que se hace público para general conocimiento y en cumplimiento del artículo 150 de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Pesquera a 21 de mayo de 1991.—El presidente (ilegible).

91/50145

#### AYUNTAMIENTO DE SARO

##### ANUNCIO

Aprobados por resolución de la Alcaldía del día 22 de julio de 1991 los padrones cobratorios del im-

puesto de vehículos de tracción mecánica y del precio público por suministro de agua potable a domicilio, se encuentran expuestos al público durante quince días hábiles, en la Secretaría del Ayuntamiento, en horas de oficina, al objeto de consulta y, en su caso, reclamaciones.

Saro, 22 de julio de 1991.—El alcalde, Daniel Trueba Ruiz.

91/49515

#### 4. Otros anuncios

##### AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

Por Decreto 56/1991, de 2 de mayo de 1991 del Consejo de Gobierno de la Diputación Regional de Cantabria, se declara la urgente ocupación de los bienes y derechos afectados por la ejecución del vial 12-13 del sistema general de comunicaciones en suelo urbano del plan general, con los efectos previstos en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

En cumplimiento y ejecución de la disposición citada y del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesiones de 21 de febrero y 15 de abril de 1991, tendrá lugar el levantamiento del acta previa a la ocupación el día 10 de septiembre de 1991, a las diez horas, en el excelentísimo Ayuntamiento de Santander, sin perjuicio de trasladarse al terreno si esto fuere necesario.

A dicho acto deberán asistir los afectados personalmente o por medio de quien pudiera ostentar su representación legal, aportando la documentación acreditativa de sus respectivas titularidades, así como el último recibo de la contribución territorial y cédula de identificación fiscal, pudiendo hacerse acompañar, si lo estiman conveniente, y a su costa, de perito o notario.

##### Relación de afectados

Doña María Teresa, don José y don Eusebio Arnaiz Solana.

Doña María Antonia Arnaiz Villa.

Doña María Teresa Arnaiz Villa.

Doña María Dolores y doña Salud Arnaiz Villa.

«Construcciones Gómez Hermanos, S. A.».

Santander, 6 de agosto de 1991.—El alcalde (ilegible).

91/51053

##### AYUNTAMIENTO DE RIBAMONTÁN AL MAR

Don Francisco Pascual González ha solicitado a este Ayuntamiento licencia para la instalación de un depósito de propano aéreo de 2.450 litros, en una vivienda de su propiedad, sita en el pueblo de Loredó.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, se abre información pública por término de diez días hábiles para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende ejercer puedan formular las alegaciones que estimen pertinentes.

Ribamontán al Mar a 6 de agosto de 1991.—El alcalde (ilegible).

91/38651

## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

#### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO TRES DE TORRELAVEGA

##### EDICTO

*Expediente número 214/91*

Doña María del Tránsito Salazar Bordel, jueza de primera instancia número tres de Torrelavega y su partido,

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo se siguen autos de juicio declarativo incidental de divorcio número 214/91, seguidos a instancia de don Francisco Antonio Díaz Sañudo, representado por el procurador don Fernando Candela Ruiz, contra doña María del Carmen Mendible Batista, mayor de edad, casada y en ignorado paradero, en cuyos autos se ha acordado emplazar a referida demandada para que en el término de veinte días se persone en los autos en legal forma, asistida de letrado y representada por procurador, contestando a la demanda, bajo apercibimiento que de no verificarlo será declarada en rebeldía, parándole los demás perjuicios inherentes a dicha situación procesal, haciéndole saber que tiene las copias de la demanda a su disposición en Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de emplazamiento en forma a la demandada doña María del Carmen Mendible Batista, en ignorado paradero y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», expido el presente, en Torrelavega a 24 de julio de 1991.—La jueza de primera instancia número tres, María del Tránsito Salazar Bordel.—El secretario (ilegible).

91/49966

#### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO DE TORRELAVEGA

*Expediente número 502/86*

Don Joaquín de la Serna Bosch, secretario del Juzgado de Instrucción de Torrelavega y su partido,

En virtud de lo acordado por la señora jueza de instrucción número cuatro de Torrelavega, doña Emma Cobo García, en resolución dictada con esta fecha en autos de juicio de faltas número 502/86, por daños en tráfico, aparece dictado auto de firmeza contra don José Antonio Pombo Alles.

Por medio del presente se requiere al citado condenado al objeto de que comparezca ante esta Secretaría para notificarle la tasación de costas recaída en el citado juicio de faltas, cuyo importe asciende a 200.761 pesetas, más intereses, dándose traslado por término de tres días para que, si lo estima conveniente, y transcurrido dicho término, la haga efectiva dicho condenado.

Y para que sirva de cédula de notificación, traslado y requerimiento, expido el presente, en Torrelavega a 9 de julio de 1991.—El secretario, Joaquín de la Serna Bosch.

91/48258

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA  
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO  
DE TORRELAVEGA**

**EDICTO**

*Expediente número 110/91*

Doña Ana María Luz López Agüero, secretaria del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Torrelavega y su partido,

Doy fe: Que en este Juzgado se tramitan autos de juicio verbal civil sobre obtención del beneficio de justicia gratuita bajo el número 110/91 en el juicio de separación matrimonial promovido por doña Ana Isabel Zabala González, representada por la procuradora doña Carmen Teira Cobo, en cuyos autos, por resolución de esta fecha, se ha acordado citar al demandado don Francisco José Casagrán Jorda, de ignorado domicilio y paradero, para que comparezca a la celebración del juicio verbal que tendrá el próximo día 2 de octubre y hora de las diez treinta, en la sala de audiencias de este Juzgado, bajo el apercibimiento de que de no comparecer será declarado en rebeldía.

Y para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y su fijación en el tablón de anuncios de este Juzgado y sirva de citación al demandado don Francisco José Casagrán Jorda, en ignorado paradero, libro el presente, en Torrelavega a 10 de junio de 1991.—La secretaria, Ana María Luz López Agüero.

91/50974

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA  
E INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO  
DE TORRELAVEGA**

**EDICTO**

*Expediente número 207/91*

Por tenerlo así acordado por providencia de fecha de hoy por la señora jueza de primera instancia número cuatro de esta ciudad en el juicio verbal civil bajo el número 207/91, sobre la obtención del beneficio de justicia gratuita, a instancia de doña Cecilia Herrera Rojo, representada por el procurador don Juan Bautista Pereda Sánchez, contra don Fidel Prida Gómez, con domicilio desconocido e ilustrísimo señor abogado del Estado, se cita a dicho demandado, don Fidel Prida Gómez, para la celebración del juicio verbal civil, para el día 30 de octubre y hora de las diez treinta, en la sala de audiencias de este Juzgado.

Y para que conste y sirva de citación al demandado don Fidel Prida Gómez, con domicilio desconocido y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido el presente, en Torrelavega a 29 de julio de 1991.—El secretario (ilegible).

91/50956

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO  
DE CANTABRIA**

**EDICTO**

*Expediente número 110/91*

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado de lo social número uno de Cantabria, en providencia de esta fecha, dictada en autos del número 110/91, seguidos a instancias de don Ramón Ramos Diego, contra «Crevisa, S. A.», INSS, Tesorería y «Mutua Patronal Mapfre», en reclamación de accidente.

Se hace saber: Que se señala el día 26 de septiembre, a las diez y diez horas de la mañana, 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, debiendo de 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 «Crevisa, S. A.», actualmente en desconocido paradero 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 2 de septiembre de 1991.—Firma ilegible.

91/50953

**BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA**

**TARIFAS**

	Ptas.
Suscripción anual .....	7.150
Suscripción semestral .....	3.861
Suscripción trimestral .....	2.145
Número suelto del año en curso .....	60
Número suelto de años anteriores .....	75

**Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 57.1.4.º del Reglamento): 6%**

*Anuncios e inserciones:*

a) Por palabra .....	29
b) Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas .....	156
c) Por línea o fracción de línea en plana de 2 columnas .....	260
d) Por plana entera .....	26.000

**Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 56 del Reglamento): 12%**

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

**Boletín Oficial de Cantabria**

Edita Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 39003-Santander. Teléfonos: 32.45.04 - 31.40.17. Fax: 36.27.90.  
 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.