

Boletín Oficial de Cantabria

Año LIII

Jueves, 28 de diciembre de 1989. — Número 259

Página 3.469

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenios colectivos de: «Editorial Cantabria, S. A.», «Arromar, S. A.», «Sociedad Cooperativa Radio-Taxis», «La Lactaria Montañesa SAM, S. A.», «Hospital Jesús Ruiz-Capillas», de la Cruz Roja en Torrelavega y «Gran Casino del Sardinero, S. A.» 3.470

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Audiencia Provincial de Burgos.— Expedientes números 658/88 y 425/88 3.499

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de «Editorial Cantabria, S. A.», para el período 1989-1990

ACTA

Representación empresarial:

- D. Mariano Linares Argüelles
- D. José María Rodríguez Linares
- D. Juan Manuel Higuera Casanueva

Representación de los trabajadores:

- D. Elisardo Higuera Pérez
- D. José Luis Santos Toca
- D. Rodrigo Gómez Rodríguez
- Doña. María Angeles Samperio Martín
- D. José Ignacio Pelayo LLata.

En Santander y siendo las 19,30 horas del día 24 de Febrero de 1.989, reunidas las personas al margen reseñadas en los locales de la Empresa, sitos en la C) Moctezuma, nº 4.

ACUERDAN:

Dar por finalizadas las negociaciones del Convenio Colectivo de la empresa Editorial Cantabria S.A., para el ejercicio 1989 y 1990 procediéndose a la firma del presente Acta y texto del Convenio Colectivo que se adjunta.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO PERSONAL.-Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán desde su entrada en vigor las Relaciones Laborales entre Editorial Cantabria, S.A., y su personal a excepción de:

- 1.-Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- 2.-Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- 3.-Los corresponsales y colaboradores.
- 4.-Los colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada con la empresa.
- 5.-Los agentes comerciales ó publicitarios que trabajen para Editorial Cantabria, S.A. con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual ó diferente actividad.
- 6.-Los columnistas ó colaboradores continuos, que reciban un pago por prestación de servi-

cios, aunque su colaboración fuese periódica y habitual.

7.-El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios, ó contrato de prestación de servicios con Editorial Cantabria, S.A.

8.- Asesores

9.- En general, aquellos a que se refieren los artículos 1º y 2º de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores así como el artículo 2º de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

Artículo 2º.-AMBITO FUNCIONAL.- Las disposiciones del presente Convenio Colectivo afectan a las actividades que le son propias a Editorial Cantabria, S.A.

Artículo 3º.-AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de DOS ANOS a partir del 1 de Enero de 1.989 finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre de 1.990.

Artículo 4º.-DENUNCIA.- El presente Convenio Colectivo que dará denunciado AUTOMATICAMENTE el día 31 de Diciembre de 1.990, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del próximo Convenio Colectivo una vez cumplimentados los trámites que establece el artículo 89 de la ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º.-REVISION.- Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que sean parte en el Convenio Colectivo pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras superiores a las concedidas en su conjunto y en cómputo.

Artículo 6º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-Establecido el principio de unidad y de indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la autoridad laboral no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

Artículo 7º.- COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL.-

Las mejoras resultantes de este Convenio, en cuanto que más favorable en su conjunto para el personal, sustituyen a las condiciones vigentes a la fecha de su aprobación y son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Superior o pactado de cualquier clase.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 8º.- NORMAS SUPLETORIAS.-En todos aquellos puntos no previstos específicamente por las normas de este Convenio Colectivo, regirán con carácter supletorio de Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y demás normativa legal y vigente aplicable.

CAPITULO II

REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 99.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.- La organización práctica del trabajo dentro de las normas de orientación de este Convenio y de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que informara al Comité y responderá de su uso ante el Estado. Dentro de la Sección de Redacción, esta facultad de organización será privativa del Editor y del Director.

Artículo 109.- Todo trabajador de Editorial Cantabria, S.A., está obligado dentro de su jornada laboral a ejercer cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general conocimiento propio de su competencia profesional debiendo, en caso de urgencia, realizar otras labores que correspondan a El Diario Montañés.

Artículo 119.- No obstante, los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Artículo 129.- JORNADA.- La jornada para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será la señalada en la Ordenanza Laboral de trabajo en Prensa.

No obstante lo anterior y conforme queda pactado a partir de este Convenio, en la Administración se podrán distribuir las horas laborales anuales de trabajo de forma que, previa recuperación diaria se pueda librar los sábados siempre y cuando en dichos días se mantenga un retén de personal para atender los servicios diarios que se establezcan por parte de la Empresa.

Artículo 139.- HORARIOS.- Serán distintos dependiendo de los diferentes grupos profesionales.

Con motivo, de las nuevas instalaciones se reestructurarán los horarios teniendo en cuenta las necesidades reales de la empresa, reunidos Comité y Empresa.

Artículo 149.- RETRIBUCIONES.- Las remuneraciones establecidas por Editorial Cantabria, S.A. para cada categoría vienen recogidas en las Tablas Salariales anexas al presente Convenio.

Los diversos conceptos retributivos van especificados y definidos en el presente capítulo, a partir del art. 16 y siguientes.

Artículo 159.- REVISION.- En el año 1.990, este Convenio se incrementará en la forma siguiente: El I.P.C. resultante del año 1.989 más 3 puntos, aplicándose respectivamente sobre Salario Base y Plus Convenio.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 169.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA RETRIBUCION.- Los impuestos, cargas sociales u cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o que pudieran en el futuro gravar las percepciones del personal, serán

satisfechas por quien corresponde con arreglo a la Ley.

Consecuentemente, los importes de las percepciones que se deriven de este Convenio, son en todos los casos cantidades brutas.

Los salarios de cotización a efectos del Régimen General de la Seguridad Social serán, en todo caso, los legalmente establecidos.

Artículo 179.- CONDICIONES ECONOMICAS.- Los conceptos retributivos en Editorial Cantabria, S.A., serán los siguientes:

a) Salario Base.
Plus Convenio

b) Complementos.

19.- Personales:

-Antigüedad

-Plus Personal:

.De nocturnidad

.Dominical

29.- Por Puesto de Trabajo:

-Plus de Nocturnidad

39.- Por Calidad o Cantidad:

-Horas extraordinarias

49.- De vencimiento periódico superior al mes:

-Grat. Extraordinaria de Julio

-Grat. Extraordinaria de Navidad

-Participación en Beneficios

59.- Plus por Domingo Trabajado.

Artículo 189.- SALARIO BASE.- En las 14 pagas correspondientes a cada uno de los dos años del período de vigencia del presente Convenio, el Salario Base será el especificado para cada categoría profesional en el Anexo, en la columna del Salario Base.

PLUS CONVENIO.- Las 14 pagas del mismo corresponden a cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio.

Este plus especial no es computable a efectos de horas extras, antigüedad, nocturnidades o cualquiera otra clase de retribución pero, si para la Seguridad Social. Este Plus será abonado también en las Pagas Extraordinarias de Julio y Diciembre.

Artículo 199.- ANTIGÜEDAD.- Los trienios y quinquenios serán los establecidos en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, es decir, dos trienios de 5% y quinquenios sucesivos del 5%, que se calcularán sobre el Salario Base establecido para cada categoría profesional.

Artículo 209.- PLUS PERSONAL.- Es todo aquel derivado de las condiciones personales del trabajador.

Este Plus se pagará en 12 mensualidades y se extinguirá con la persona que lo disfrute.

Estos complementos no se integrarán en la Masa Salarial ni experimentarán incremento alguno en futuros Convenios.

A) DE NOCTURNIDAD.- Aquellos trabajadores que, por necesidad de la producción, cambiarán sus horarios de trabajo, pasando a realizar sus labores de turnos nocturnos a tur

nos diurnos ó de nocturnidad parcial, percibirán un complemento equivalente a la Cantidad percibida en concepto de Plus de Nocturnidad en Diciembre de 1.988.

Los trabajadores que siguieran desempeñando sus labores en turnos nocturnos tendrán derecho a este plus en el momento en que, por necesidades del servicio, se vean obligados a desempeñar turnos diurnos. No será así en caso de los que voluntariamente solicitasen el cambio.

Siempre que los trabajadores afectados por este complemento pasen a turnos nocturnos, queda absorbida la mencionada cantidad por el Plus Nocturno.

B) PLUS PERSONAL DOMINICAL.-Es aquel Plus Personal que aparece como consecuencia de la variación del número de domingos trabajados, que resultan de la elaboración de las nuevas Tablas Salariales y del nuevo Calendario de Trabajo en domingos, para compensar a aquellos trabajadores que vean disminuido el número de domingos a trabajar y por tanto sus ingresos por este concepto.

Este Plus, para aquellos trabajadores que tienen derecho a él a partir del presente Convenio, puede reajustarse en más o en menos, si varía el número de domingos trabajados como consecuencia de un cambio de Sección en la que el trabajador desempeña sus funciones, si a esta Sección le corresponde, en el Calendario de Trabajo en Domingos, trabajar más o menos domingos.

Artículo 219.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- Complementos de puesto de trabajo por nocturnidad. De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores se establece un plus de 25 por 100 del salario base, que corresponderá a los trabajadores que de modo continuo o periódico presten sus servicios en período comprendido entre las 22 y las seis horas.

En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada durante el período citado, si se trabajan más de una hora y menos de tres, el 25 por 100 se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas entre las 22 y las seis horas; si se realizan más de tres horas en período nocturno, se aplicará el 25 por 100 al salario base de toda la jornada y si se trabaja en menos de una hora no se percibirá el complemento de trabajo por nocturnidad.

En ningún caso se tendrá en consideración a efectos del cálculo del Plus de Nocturnidad, las cantidades percibidas en concepto de Plus por domingo trabajo.

Artículo 220.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Se encontrarán establecidas tres pagas que correspondan a los siguientes conceptos:

- **GRATIFICACION DE JULIO Y NAVIDAD.**- Se acuerda que en todos los casos las retribuciones de dichas pagas serán equivalentes a una mensualidad compuesta por el Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio.

La paga extraordinaria de Julio será abonada a cada trabajador el 20 de Julio. La de Navidad el día 15 de Diciembre.

- **PARTICIPACION EN BENEFICIOS.**- Se abonará por este concepto a cada trabajador el 8% calculado sobre el salario percibido en jornada ordinaria durante el año anterior: es decir 12 mensualidades más las gratificaciones de Julio y Navidad con exclusión de lo percibido en concepto de Plus por domingo trabajado.

Esta paga se hará efectiva con la nómina de Marzo.

Artículo 239.- PLUS POR DOMINGO TRABAJADO.- Es aquel que, sin estar incluido bajo ningún concepto en la Masa Salarial, percibe cada trabajador que, preste sus servicios dentro de la jornada correspondiente a la edición del periódico del lunes.

El citado plus se percibirá, única y exclusivamente, por domingo efectivamente trabajado.

Asimismo dicho Plus por domingo trabajado no se computará a los efectos del cálculo de ninguno de los otros conceptos salariales.

La cuantía de este Plus por domingo trabajado será la que se señala en el Anexo y se verá incrementada en el año 1.990 en el mismo porcentaje en que aumente el I.P.C. del año 1.989.

Artículo 24.- UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO.- Editorial Cantabria, S.A., dotará de uniforme o ropa de trabajo a todo el personal que se le exija para la prestación de sus servicios. También estará obligada a proveer la ropa adecuada de trabajo al personal que, por trabajar con materias corrosivas, sufra normalmente deterioro superior al normal en su vestuario.

Estas prendas se usarán durante las horas de servicio y será renovadas, de necesitarlo, como regla general una vez al año.

Artículo 259.- COMPENSACION A LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.- El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, en cualquiera de sus contingencias protegibles, será compensado por Editorial Cantabria, S.A., mientras permanezca en la misma, a partir del primer día de la baja con una cantidad que sumada a la percepción por dicho concepto de la Seguridad Social alcance el 100% de su Salario Convenio.

Artículo 269.- GASTOS Y KILOMETRAJE.- Cuando las necesidades del servicio, el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar habitual de residencia, o bien deba realizar comidas fuera de su domicilio, Editorial Cantabria, S.A., abonará la totalidad de los gastos ocasionados y justificados.

En concepto de kilometraje, en los casos en que los desplazamientos se efectúen en vehículo particular del trabajador por motivos de trabajo, se abonará la cantidad establecida en cada momento por km. recorrido.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 279.- A) LICENCIAS RETRIBUIDAS.- Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- 15 días naturales por matrimonio.
- 7 días por muerte de conyuge, padres incluso políticos e hijos, 2 días en caso de muerte de hermanos, abuelos, nietos e hijos políticos.
- 1 día si la muerte es de hermanos o abuelos políticos.
- 3 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa.
- 1 día por enlace matrimonial, profesión religiosa o primera comunión de hijos, hermanos o nietos.

Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

B) LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.--Todo trabajador tendrá derecho a 5 días hábiles anuales no retribuidos, bien sea ininterrumpidos o no, para la solución de asuntos personales o de índole familiar, entendiéndose que el trabajador que lo necesitare, quedará obligado a avisar al jefe de servicio con un plazo mínimo de 3 días, quien además deberá concederle siempre y cuando quede cubierto el servicio a juicio de la Empresa.

No obstante, se otorgará cierta flexibilidad en casos graves e imprevistos; dichos permisos, no retribuidos, no serán en ninguna forma, acumulables al período de las vacaciones reglamentarias.

Artículo 289.- VACACIONES.--Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y para su disfrute se elaborará, en el mes de Enero, el calendario.

Una vez aprobado el calendario, serán respetadas las fechas de disfrute de las vacaciones para cada productor, salvo que el interesado, previa conformidad con la empresa, modifique la suya sin perjuicio de otros trabajadores. En todo caso las necesidades de la Empresa serán siempre respetadas.

Las diferentes secciones del periódico disfrutarán sus vacaciones por separado, con relación a los 30 días siempre que la organización del trabajo y la interrelación entre algunas Secciones lo permita. Los días de compensación por festivos trabajados se disfrutarán teniendo siempre en cuenta las necesidades de la Empresa.

El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar vacaciones proporcionales al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

Siempre que sea posible, las vacaciones se concederán entre los meses de Mayo y Septiembre, ambos incluidos, y se otorgarán de acuerdo a las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Si existiese desacuerdo entre las partes, se seguirá lo que señale la Ley.

No podrán compensarse en metálico, en todo o en parte, las vacaciones anuales.

Se establece una compensación para quienes hayan de disfrutarlas en determinados meses del año, con arreglo al siguiente baremo:

- Meses de Febrero y Noviembre: 25% de una mensualidad.
- Meses de Enero y Marzo: 20% de una mensualidad.
- Meses de Diciembre, Abril y Octubre: 15% de una mensualidad.

La mensualidad sobre la que se aplican estos porcentajes es la resultante de sumar el Salario Base, el Plus Convenio y la Antigüedad.

En el caso de que solamente se tome la mitad de las vacaciones con un mínimo de 15 días seguidos, se rá de aplicación la mitad de los porcentajes señalados para los correspondientes meses del año.

En los períodos inferiores a los 15 días, no se abonará cantidad alguna en concepto de compensación, ni tampoco cuando se disfruten en los restantes meses del año.

Artículo 299.- COMPENSACION POR FESTIVOS.--Las vacaciones por días festivos trabajados serán de 20 días, estando incluidos en los mismos domingos o festivos, siendo este por tanto el número total definitivo.

El cómputo total de estos días de vacaciones adicionales deberá ser disfrutado en período aparte de las vacaciones reglamentarias.

En el sistema de trabajo continuo SIETE/DOS la compensación por los festivos trabajados se encuentra ya incluida en los días de descanso de sus respectivos calendarios.

Artículo 309.- NUPCIALIDAD Y NATALIDAD.--Cuando el trabajador de plantilla de la empresa con más de 5 años de antigüedad en la misma contraiga matrimonio, se le concederá una gratificación de DIEZ MIL PESETAS, que será igual para todas las categorías, como Premio de Nupcialidad.

Al trabajador perteneciente a la plantilla de la empresa con más de 5 años de antigüedad en la misma, en el caso de nacimiento de un hijo de su matrimonio, se le concederá igualmente en concepto de Natalidad, una gratificación de DIEZ MIL PESETAS.

Artículo 31.- SEGURO POR FALLECIMIENTO.--La Empresa ha contratado con una compañía aseguradora una póliza colectiva de Seguro por Fallecimiento, para garantizar a los derechos habientes del trabajador fallecido las cantidades siguientes que a continuación se indican:

- 1.000.000 por muerte o invalidez, producidas por causas naturales.
- 2.000.000 por muerte o invalidez, producidas por accidente.

Este seguro es voluntario para cada trabajador siendo condición imprescindible que el mismo cumplimente debidamente los impresos necesarios, realizándose las Altas y Bajas anualmente, por lo que el trabajador no disfrutará de estos derechos hasta que su Alta sea efectiva en la compañía aseguradora.

Artículo 32.- PREMIO DE PERMANENCIA.--Los trabajadores que cumplan 20, 30 ó 40 años de permanencia en la Empresa percibirán un premio de UNA MENSUALIDAD igual a la percibida en el mes anterior a su cumplimiento, de su salario real. En dichas mensualidades queda expresamente excluido el Plus por Domingo Trabajado.

No se computarán los períodos que hayan sido objeto de descuento de la antigüedad en la Empresa.

Artículo 339.- SERVICIO MILITAR.- Durante la prestación del servicio militar, los trabajadores de Editorial Cantabria, S.A., que tengan una antigüedad de 2 años en la empresa, tendrán derecho a percibir una gratificación mensual equivalente al 50% del salario base, establecido en el presente Convenio, excluyéndose el Plus Dominical.

Lo que reuniendo iguales requisitos tengan reconocido en la cartilla de la Seguridad Social a su esposa, hijos, padres, a su cargo, percibirán una gratificación mensual equivalente al 100% del salario base.

Artículo 340.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.-El personal de Editorial Cantabria, S.A., podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente superior a aquella en que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria y corta duración que no exceda de 90 días al año.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente.

Artículo 350.- CHEQUEO MEDICO.-Durante cada año se realizará, al personal que voluntariamente se preste a ello, un chequeo médico.

Artículo 360.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.-En lo relativo a estas materias, se estará a lo que dispone la Ordenanza Laboral de Prensa y Artes Gráficas y las demás normas legales de general aplicación sobre el particular.

Se establece un premio de jubilación consistente en una mensualidad de salario real para todos los trabajadores que pasen, por edad reglamentaria a la situación de jubilación.

ARTICULO 37.- RELACIONES HUMANAS.-Empresa y productores, expresan su deseo de que en el seno de Editorial Cantabria, S.A. impere en todo momento la más

completa cordialidad con la debida disciplina y subordinación de cuantos integran la plantilla de la Empresa a las órdenes emanadas de ella.

Asimismo, quienes tienen a su cargo ordenar el cumplimiento de los deberes laborales al personal, procurarán hacer todo lo posible para que nunca pueda romperse el buen trato entre los componentes de la Empresa, y a tal efecto los representantes de los trabajadores pondrán especial cuidado en atender y elevar a la superioridad cualquier incidencia que pueda poner en peligro el espíritu de lo anteriormente expresado.

CAPITULO V

OTRAS PRESTACIONES

Artículo 380.- En lo referente a facultades de Comités de Empresa, derechos y garantías de los delegados de personal y acción sindical en la Empresa se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 390.- La comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto en las normas legales.

Se compondrá de un presidente y un secretario. Tres vocales por la representación social:

Dña. M^a Angeles Samperio Martín, D. Elisardo Higuera Pérez, y D. José Ignacio Pelayo Llata.

que han intervenido en las deliberaciones del Convenio presente.

y dos vocales de representación económica:

- D. Juan Manuel Higuera Casanueva.
- D. José M^a Rodríguez Linares.

que tambien han intervenido en las mencionadas deliberaciones.

Artículo 400.- En todo lo no previsto de manera específica en este Convenio, regirán como normas supletorias, la Ordenanza Laboral de Prensa y Artes Gráficas y las disposiciones generales o aplicables a las relaciones reguladas por el mismo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 1.989 (REDACCION)

Categoría Prof.	Nombre y Apellidos	Salario Base	Convenio	Plus Personal D.	Domingo	NºD
Redactor Jefe	José Ramón San Juan Jimenez	91.976.-	42.000.-	15.000.-	10.000.-	17
" "	Jose A. Glez Casares	91.976.-	42.000.-	15.000.-	10.000.-	17
" "	Jose E. Pelayo Valdeolivas	91.976.-	42.000.-	-----	10.000.-	17
Jefe Sección	Casimiro Calleja Fernandez	85.552.-	37.000.-	10.000.-	10.000.-	26
" "	Jesús Martinez Teja	85.552.-	37.000.-	-----	10.000.-	48
" "	Jose Luis Ramos Argüelles	85.552.-	37.000.-	10.000.-	10.000.-	26
Redactor A	Jose Manuel Jimeno Abascal	77.273.-	35.000.-	-----	10.000.-	12
Redactor A	M ^a Angeles Samperio Martín	77.273.-	35.000.-	10.000.-	10.000.-	26
" "	M ^a Teresa Ysart Alcover	77.273.-	35.000.-	-----	10.000.-	12
" "	Jesus M ^a Serrera Ranero	77.273.-	35.000.-	-----	10.000.-	48
" "	Juan Carlos Flores Gispert	77.273.-	35.000.-	3.000.-	10.000.-	26
" "	Miguel Angel Perez Jorin	77.273.-	35.000.-	-----	10.000.-	12
" "	Nieves Bolado Argüello	77.273.-	35.000.-	-----	-----	--
" "	A. Donata Diaz Bustamante	77.273.-	35.000.-	-----	10.000.-	12
Fotografo	Manuel Bustamante Lopez	77.273.-	35.000.-	-----	10.000.-	48
Redactor B		75.000.-	30.000.-	-----	7.500.-	--
Secretaria Red.	Margarita Rodriguez López	75.000.-	30.000.-	-----	-----	--
Ayudante Red.	Pedro Riaño Rugama	62.500.-	25.000.-	-----	7.500.-	26

ANEXO I (CONTINUACION)

TABLA SALARIAL AÑO 1.989 (ADMINISTRACION)

Categoría Prof.	Nombre y apellidos	Salario Base	Convenio	Plus Personal D.	Domingo	Nº
Jefe Sección	Jaime Casado Gomez	62.210.-	40.000.-	-----	-----	--
" "	Maria Pilar Noreña Perez	62.210.-	40.000.-	-----	-----	--
" "	José Ignacio Pelayo Llata	62.210.-	40.000.-	-----	-----	--
" "	Carlos Vaquero Quintanal	62.210.-	40.000.-	-----	-----	--
Jefe Negociado	Alicia Fernandez Ulloa	59.640.-	35.000.-	-----	-----	--
Oficial de 1º	José Luis Gutierrez Lavín	58.838.-	30.000.-	-----	-----	--
" "	Mª Teresa Pardueles Peña	58.838.-	30.000.-	-----	-----	--
" "	Francisco Sierra Villa	58.838.-	30.000.-	-----	7.500.-	48
Auxiliar A	Luisa Mª Real Lavid	56.937.-	25.000.-	-----	7.500.-	13
" "	Rosa Garmendia Ruiz	56.937.-	25.000.-	-----	7.500.-	13
Auxiliar B		56.000.-	20.000.-	-----	7.500.-	--
Auxiliar C	Mª Pilar Abramo Pila	55.000.-	15.000.-	-----	6.000.-	13
Auxiliar C	Rosa Mª Vaquero Palazuelos	55.000.-	15.000.-	-----	6.000.-	13
Auxiliar A	Emilio Gala Gallego	56.937.-	25.000.-	14.000 + 12.500	7.500.-	33
Auxiliar A	Jaime Piedra Gil	56.937.-	25.000.-	14.000.-	7.500.-	33
Ordenanza A	Manuel Blanco Gomez	56.937.-	25.000.-	-----	7.500.-	--
Ordenanza B		56.000.-	20.000.-	-----	7.500.-	--
Ordenanza C	Ramon de la Fuente Saiz	55.000.-	15.000.-	-----	6.000.-	--
Ordenanza D	Ricardo Oceja Diego	55.000.-	10.000.-	-----	6.000.-	48
Jefe Seccion	Julian Pelayo Valdeolivas	62.210.-	40.000.-	-----	-----	--
Agente A	Antonio Samperio Hoz	58.838.-	25.000.-	-----	-----	--
Agente B		57.000.-	15.000.-	-----	-----	--
Agente C	Pedro Lopez Molinillo	55.000.-	10.000.-	-----	-----	--
Agente C	Eugenio Diez Rotaeché	55.000.-	10.000.-	-----	-----	--

[Handwritten signatures and initials]

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 1.989 (TALLERES)

Categoría Profesional	Nombre y apellidos	Salario Base	Convenio	Plus Personal	Domingo	nºD
Regente	Guillermo Gomez Rodriguez	90.000	42.000	-----	10.000	26
Fotocomposicion						
Jefe Seccion	Jesus Rodriguez Cuesta	62.210	32.000	3.250	10.000	33
Teclista A	Eduardo Fernandez Peña	60.512	28.000	3.750	10.000	33
" "	José Luis Santos Toca	60.512	28.000	5.000	10.000	31
" "	Jesús Fernandez Clérigo	60.512	28.000	3.250	10.000	33
" "	Julio Fernandez Gomez	60.512	28.000	3.250	10.000	33
" "	Raul Rodriguez Cuesta	60.512	28.000	3.250	10.000	33
" "	Jose Antonio Bernardo Urrea	60.512	28.000	3.250	10.000	33
" "	Mª Jose Perez Martinez	60.512	28.000	-----	10.000	33
Teclista B	Mª Mercedes Gomez Vivas	58.838	22.000	-----	9.000	33
Teclista C	Mª Jesus Gomez Vivas	56.937	15.000	-----	7.500	33
" "	Mª Eugenia Valle Lopez-Doriga	56.937	15.000	-----	7.500	33
Teclista D	Miriam Jimeno San Vicente	55.000	10.000	-----	6.000	33
Montaje						
Jefe Seccion	Emilio Lanza Palacios	62.210	32.000	-----	10.000	26
Oficial 1º A	Isidro Martinez Vega	58.838	28.000	1.500	10.000	35
" "	Manuel Criach Gonzalez	58.838	28.000	5.000	10.000	31
" "	Rodrigo Gomez Rodriguez	58.838	28.000	1.500	10.000	35
" "	José Enrique Offroy Castro	58.838	28.000	1.500	10.000	35
" "	Luis Angel Sanchez Sardon	58.838	28.000	1.500	10.000	35
Oficial 1º B		58.838	22.000	-----	9.000	--
Oficial 2º	Pablo Offroy Castro	56.937	15.000	-----	7.500	35
Oficial 3º	José Olea Salinas	55.000	10.000	-----	6.000	35
Corrección						
Jefe Seccion	Mariano Samperio Hoz	62.210	32.000	-----	10.000	31
Corrector	Miguel Angel Garcia Cuetos	60.512	28.000	-----	10.000	31
Corrector	Elisardo Higuera Pérez	60.512	28.000	5.000	10.000	31
Fotomecanica						
Jefe Seccion	Juan Jose Orizaola San Emeterio	62.210	32.000	9.000	10.000	26
Oficial 1º A	Manuel Camus Ares	58.838	28.000	9.000	10.000	26
Oficial 2º	Luis Mª Guzman Heras	56.937	15.000	-----	7.500	26
Oficial 3º	José Ignacio Garcia Basterrica	55.000	10.000	-----	6.000	26
Rotativa						
Jefe Seccion	Baldomero Solorzano Padilla	62.210	35.000	-----	10.000	41
Oficial 1º A	Eduardo de la Fuente Salcedo	58.838	28.000	-----	10.000	41

[Handwritten signatures and initials]

ANEXO I (CONTINUACION)

TABLA SALARIAL AÑO 1.989 (TALLERES)

Categoría Profesional	Nombre y apellidos	Salario Base	Convenio	Plus Personal D	Domingo	ND
Rotativa						
Oficial 1º A	Ramon Garcia Fernandez	58.838.-	28.000.-	-----	10.000.-	41
" " 1º B	Felipe Leira Maza	58.838.-	22.000.-	3.500.-	9.000.-	41
" " 3º	Juan Carlos Pellon Fdez	55.000.-	10.000.-	-----	6.000.-	41
Cierre y Reparto						
Jefe Cierre	Alejandro Fronceda Mtnz.	62.210.-	35.000.-	-----	10.000.-	26
Jefe Seccion	Emilio de la Fuente Salcedo	62.210.-	32.000.-	9.000.-	10.000.-	26
Oficial 1º B	Ricardo Ramos Argüelles	58.838.-	22.000.-	12.500.-	9.000.-	26
" "	Jose Antonio Galdeano Gala	58.838.-	22.000.-	12.500.-	9.000.-	26
" "	Santiago Higuera Fernandez	58.838.-	22.000.-	6.500.-	9.000.-	26
" "	Ma Teresa Gutierrez Gil	58.838.-	22.000.-	2.500.-	-----	--
" "	Agustin Martin Gonzalez	58.838.-	22.000.-	12.500.-	9.000.-	26
Oficial 2º	Teodoro Martinez Ruiz	56.937	15.000.-	-----	7.500.-	26
" "	Juan Manuel Cobo Herrera	56.937.-	15.000.-	-----	7.500.-	26
" "	Jose Manuel Garcia Ruiz	56.937.-	15.000.-	-----	7.500.-	26
" "	Rafael Espinosa Perez	56.937.-	15.000.-	-----	7.500.-	26
" "	Jesus Miguel Guzman Heras	56.937.-	15.000.-	-----	7.500.-	26

ANEXO II

Los trabajadores que a continuación se relacionan:

Emilio Gala Gallego	Ma Angeles Samperio Martín
Casimiro Calleja Fernandez	Jose Luis Ramos Argüelles
Eduardo Fernandez Peña	Elisardo Higuera Perez
Jose Luis Santos Toca	Jesús Fernandez Clérigo
Jesús Rodriguez Cuesta	Julio Fernandez Gómez
Raúl Rodriguez Cuesta	Jose Antonio Berraondo Urrea
Isidro Martinez Vega	Manuel Criach Gonzalez
Rodrigo Gomez Rodriguez	José Enrique Offroy Castro
Luis Angel Sánchez Sardón	Baldomero Solórzano Padilla
Eduardo de la Fuente Salcedo	Ramón Garcia Fernández
Juan Jose Orizaola San Emeterio	Manuel Camus Ares
Felipe Leira Maza	Ricardo Ramons Argüelles
Emilio de la Fuente Salcedo	Jose Antonio Galdeano Gala
Agustin Marín González	

y que ya venian realizando con anterioridad a este Convenio el Trabajo Dominical, cobrarán 28.000 ptas por doce mensualidades y 5.500 ptas como Plus Personal Dominical excepto los de la sección de Rotativa, que cobrarán 7.500 ptas de Plus Personal Dominical. Juan Carlos Flores Gispert que no cobrará Plus Personal Dominical y Francisco Sierra Villa que percibirá 2.000 ptas.

Estas cantidades sustituyen a las que les correspondería a tenor de la aplicación de la Tabla Salarial establecida en el Anexo I, tanto de Plus Personal como de Plus Dominical. Este fijo mensual de 28.000 ptas computará para la paga de Beneficios de los Trabajadores arriba relacionados.

En caso de que algún Trabajador trabaje algún Domingo mas de lo estipulado para su sección se le abonará a razón de lo que establece la Tabla Salarial para su categoría e igualmente si algún Trabajador trabajase algún Domingo menos sin estar de baja por I.L.T. se le descontará idéntica cantidad.

ANEXO III

Basandose en las cantidades establecidas en la Tabla Salarial del Anexo I para el Plus Dominical, y en el número de Domingos a trabajar para el personal de cada sección de Talleres, no incluido en el Anexo II, se prorratea en doce mensualidades el total resultante, quedando por tanto el pago de los Domingos Trabajados para el número de Domingos que establece la Tabla de la siguiente forma:

Fotocomposición	
Jefe Seccion	(10.000X33):12
Teclista A	(10.000X33):12
" B	(9.000X33):12
" C	(7.500X33):12
" D	(6.000X33):12

Montaje

Jefe Sección	(10.000X26):12
Oficial 1º A	(10.000X35):12
" 1º B	(9.000X35):12
" 2º	(7.500X35):12
" 3º	(6.000X35):12

Corrección

Jefe Sección	(10.000X31):12
Corrector	(10.000X31):12

Rotativa

Jefe Seccion	(10.000X41):12
Oficial 1º A	(10.000X41):12
" 1º B	(9.000X41):12
" 3º	(6.000X41):12

Cierre

Jefe Sección	(10.000X26):12
Oficial 1º A	(10.000X26):12
" 1º B	(9.000X26):12
" 2º	(7.500X26):12

En caso de que algún Trabajador trabaje algún Domingo mas de los estipulados para su sección, se le abonará a razón de lo que establece su categoría en la Tabla Salarial. Igualmente, si algún Trabajador trabajase algún Domingo menos sin estar de baja por I.L.T. se le descontará idéntica cantidad.

ANEXO IV

El personal de Redacción no incluido en el Anexo II percibirá el Plus Dominical igualmente prorrateado en doce mensualidades, con independencia del Plus Personal de cada uno, estableciendo se las siguientes cantidades para el número de Domingos establecidos en la Tabla Salarial.

Redactor Jefe	(10.000X17):12
Redactor A	(10.000X12):12
Redactor B	(7.500X12):12
Ayudante Redacción	(7.500X12):12
Redactor A Deportes	(10.000X48):12
Fotógrafo	(10.000X48):12

En caso de que algún Trabajador trabaje algún Domingo mas de los estipulados para su sección se le abonará a razón de lo que establece su categoría en la Tabla Salarial. Igualmente si algún Trabajador trabajase algún Domingo menos sin estar de baja por I.L.T se le descontará idéntica cantidad.

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

*Convenio colectivo de la empresa «Arromar, S. A.»
de Maliaño, para el período 1 de agosto de 1989
al 31 de diciembre de 1990*

Por la Empresa:

Eleuterio MARTINEZ SANCHEZ

Por los Trabajadores:

Pedro BOLADO CASUSO

Por U.G.T. Jesús MORAN MARTIN

Por U.G.T.

Ricardo ARGUMOSA

Jesús SANZ SOTERO

ARTICULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para el personal de la Empresa ARROMAR, sita en MALIAÑO (Cantabria), dedicada a la producción de repostería industrial.

ARTICULO 2º.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración desde el 1º de Julio de 1.989 hasta el 31 de Diciembre de 1.990.

ARTICULO 3º.- RETRIBUCIONES

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio, serán las establecidas en el Anexo I. (para el año 1.989) Estas tablas salariales serán revisadas con efectos de 1 de Enero de 1.990, incrementándose de acuerdo con el IPC real del año 1.989 más 2 puntos.

ARTICULO 4º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen 3 pagas extraordinarias de 30 días de salario de Convenio más antigüedad, que se harán efectivas en las fechas siguientes:

PAGA de MARZO el 15 de MARZO

PAGA de VERANO el 15 de JULIO

PAGA de NAVIDAD el 15 de DICIEMBRE

ARTICULO 5º.- ANTIGÜEDAD

Todas las retribuciones salariales se incrementarán con el 6% por cada quinquenio de antigüedad en la empresa.

ARTICULO 6º.- PLUS NOCTURNIDAD

Se establece un Plus de Nocturnidad del 25% del Salario Base, por cada jornada de trabajo nocturno. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y 6 horas del día siguiente:

ARTICULO 7º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente al respecto, y en el Anexo I del presente Convenio.

ARTICULO 8º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo distribuidas según calendario del ANEXO II.

ARTICULO 9º.- VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá unas vacaciones de 30 días naturales al año.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en época estival.

ARTICULO 10º.- LICENCIAS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a licencia retribuida en la forma que a continuación se indica:

15 días naturales en caso de matrimonio

2 días laborables por nacimiento de hijo

2 días laborables por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3 días laborables por fallecimiento de padres, hijos y hermanos.

3 días naturales por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos.

5 días naturales por fallecimiento de cónyuge.

1 día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

En lo no contemplado en este Artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 11º.- PLANTILLA

Se establece la plantilla de acuerdo a las siguientes características:

1/3 como mínimo de personal fijo. El resto del personal y de acuerdo con las características de la producción tendrá la consideración de fijos discontinuos.

ARTICULO 12º.- DERECHOS SINDICALES

Los representantes sindicales de los trabajadores dispondrán, en el ejercicio de las funciones propias de su cargo, de los derechos y garantías reconocidas en las normas sobre la materia vigentes en la actualidad, o que en lo sucesivo se promulguen.

Dichos representantes sindicales tendrán derecho, previa justificación, al uso de 15 horas retribuidas al mes.

ARTICULO 13º.- PAGO DE CUOTA SINDICAL

La empresa, previa petición escrita de los trabajadores, retendrá de la nómina la cuota sindical a los afiliados a los Sindicatos, haciendo llegar a los mismos el importe de la cuota recaudada.

ARTICULO 14º.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa facilitará a todo el personal las prendas necesarias para el desempeño de sus funciones específicas.

ARTICULO 15º.- RECIBO DE FINIQUITO

Todo trabajador al cesar en la empresa, podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo a la supervisión de los Delegados de Personal o Sindicato al que estén afiliados.

En Maliaño a 12 de julio de 1.989

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

<u>PERSONAL EMPLEADO</u>	<u>SALARIO MES</u>
Encargado	81.312
Of. Administrativo 1A	77.140
Of. Administrativo 2A	72.800
Auxiliar Administrativo	56.790

PERSONAL OBRERO	SALARIO DIA	SALARIO MES
Oficial 1A	2.515	75.450
Oficial 2A	2.354	70.620
Oficial 3A	2.162	64.860
Ayudante	1.893	56.790
Aprendiz (1º Año (Hasta 17 años))	759	22.770
Aprendiz (2º Año (Hasta 18 años))	1.222	36.660
Peón Ordinario	1.611	48.330

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de la empresa «Sociedad Cooperativa Radio-Taxis», de Santander, y sus trabajadores

En Santander a 31 de Julio de 1.989, reunidos de una parte los Representantes de la Empresa Sociedad Cooperativa de Radio-Taxis de Santander y de la otra los Representantes de los trabajadores por la Central Sindical de Comisiones Obreras, deciden suscribir el siguiente Convenio Colectivo:

CLAUSULA 1ª.- De las CONDICIONES GENERALES

Artº 1º.- Ambito Funcional: El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor, las condiciones de trabajo del personal y la Empresa Radio-Taxis de Santander.

Artº 2º.- Ambito Personal: Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores asalariados, ya sean fijos, eventuales, interinos, etc.

Artº 3º.- Duración y Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de Enero de 1.989 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1.990.

Artº 4º.- Denuncia: La denuncia del presente Convenio se efectuará - por cualquiera de las partes con, al menos, 15 días de antelación a la finalización de la vigencia del mismo.

De no existir denuncia, o en tanto no se alcance acuerdo por ambas partes, este Convenio se considera prorrogado por años naturales incrementándose los aspectos salariales y económicos, como mínimo, al Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para el año por el que se prorroga.

Artº 5º.- Convenios de Ambito Superior: si durante la vigencia de este Convenio se aprobara otro de ámbito superior (sectorial, regional, interprovincial o estatal), la empresa y sus trabajadores pasarán a regirse por el de ámbito superior, siempre que, naturalmente, en su conjunto y cómputo anual fuese mas beneficioso.

Artº 6º.- Vinculación a la Totalidad: Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación serán considerados con este carácter.

Artº 7º.- Comisión Paritaria: Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros: dos por la Representación de la Empresa y dos por la Representación Social.

Dicha Comisión Paritaria entenderá sobre la vigilancia e interpretación de lo pactado y puntualmente podrá arbitrar medidas referidas a las relaciones laborales que conduzcan a una mejor armonización de las condiciones de trabajo.

CLAUSULA 2ª.- De los ASPECTOS ECONOMICOS

Artº 8º.- Salario Base: El salario que se fija para 1.989 y 1.990 ascenderá a:

- Radio-Telefonista 871.526 Pts./año.
- Auxiliar Administrativo 871.526 Pts./año.

Estos salarios tienen efecto desde el día 01-01-89, y su vigencia alcanzará hasta el día 31-12-90.

Artº 9º.- Antigüedad: El salario será incrementado a razón de un seis por ciento (6%) por trienio.

Artº 10º.- Dietas: Se establecen las cuantías siguientes:
 1.302 Pts. para alojamiento y desayuno
 1.302 Pts. para el almuerzo
 1.085 Pts. para la cena
 Siendo la dieta completa de 3.689 Pts./diarias

Artº 11º.- Pagas Extraordinarias: Se abonarán tres pagas extraordinarias en la cuantía de 30 días de salario más antigüedad cada una y distribuidas de la siguiente forma:
 - La 1ª prorrateada en los 12 meses del año.
 - La 2ª, en la 2ª quincena de Julio
 - La 3ª, Antes del día 22 de Diciembre.

Artº 12º.- Horas Extraordinarias -Estructurales: Se consideran horas extraordinarias estructurales las trabajadas en exceso sobre la jornada laboral, para atender períodos punta, tanto diarios como estacionales, de distribución o servicio de abonados, así como las ocasionadas por ausencias debidas a enfermedad, accidente, obligaciones sindicales o de carácter público, vacaciones, descansos o cambios de turno.

La prestación de estas horas será voluntaria, sin que pueda exceder el límite legal establecido de 80 anuales, informando mensualmente al Delegado de Personal de las realizadas y relación nominal de las personas que las realizan. Se fija el precio de estas horas en 651 Pts., sin incremento por razón de antigüedad.

Artº 13º.- Nocturnidad: El trabajador percibirá por este concepto doce pagas anuales distribuidas en la mensualidad correspondiente a razón de 4.340 Pts. cada una. Las partes entienden el abono de esta cantidad como compensatoria de lo establecido en el punto 6º del artº 34 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo.

CLAUSULA 3ª.- De la JORNADA

Artº 14º.- Jornada Laboral: Para el personal de Radio-Telefonía la jornada será de 1.826 horas en cómputo anual distribuidas según gráfico y con arreglo a los siguientes turnos de trabajo:
 - De mañana: de 7 a 15 horas
 - De tarde: de 15 a 23 horas
 - De noche: de 23 a 7 horas.
 - Partida o de refuerzo: de 8 a 12 y de 16 a 20 h.

Por excepción, en el período comprendido entre el 1º de Julio y el 22 de Septiembre, la jornada partida o de refuerzo se amplía, siendo esta de 8 a 13,30 y de 15 a 20,30 h.- Este exceso realizado por el trabajador en el período exceptuado será amortizado con una semana de descanso en los meses restantes, de acuerdo entre las partes cuando le toque el turno partido. En ambos casos el turno partido o de refuerzo se entiende de Lunes a Viernes.

Los trabajadores, de Lunes a Viernes, disfrutarán de un descanso de 20 minutos. Este descanso es consecuencia de la carga mental a que están sometidos los trabajadores, en razón a las peculiaridades del desempeño de su trabajo y que ambas partes reconocen.

Para el resto del personal, la jornada será de 40 horas semanales, distribuidas de Lunes a Viernes.

Artº 15º.- Descansos: Los establecidos en gráfico para el personal de Radio-Telefonía y Sábado y Domingo para el resto de personal.

Artº 16º.- Vacaciones: El tiempo de vacaciones será de 30 días naturales y continuados por año, o el prorrateo correspondiente por causa de actividad laboral inferior al año, contabilizando las fracciones diarias en el exceso sobre el día entero.

Se excluyen para disfrute de vacaciones los meses de Julio, Agosto, Septiembre y Diciembre, a excepción de que las partes, individualmente y por escrito, acordaran lo contrario.

CLAUSULA 4ª.- De los ASPECTOS SOCIALES.

Artº 17º.- Licencias y Permisos: Los trabajadores tendrán derecho a la totalidad de sus retribuciones durante el tiempo y por las causas siguientes:

- 15 días por matrimonio.
- 3 días por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos y compañero/a.
- 1 día por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos, hermanos o padres políticos.
- 1 día por fallecimiento de hermanos políticos o tios - carnales.
- 3 días por alumbramiento de la esposa o compañera.
- 16 semanas por alumbramiento de la trabajadora.

En los apartados b) y e), en lo referido al compañero/a, la empresa deberá conocer, por escrito, la situación al menos con cinco meses de anticipación al comienzo del ejercicio del derecho.

Asimismo, los apartados b) c, d y e podrán ampliarse a dos días más, según distancia, si residen en localidad distinta del domicilio del trabajador.

Artº 18º.- Complementos de I.L.T.: En el caso de Incapacidad Laboral-Transitoria derivada de accidente o enfermedad que incluyera hospitalización, el trabajador percibirá desde el primer día de la baja, con cargo a la empresa, la diferencia entre lo que abone el organismo correspondiente y el 100% del salario que venía percibiendo.

En el caso de I.L.T. derivada de enfermedad que no incluyera hospitalización, el trabajador percibirá, con cargo a la empresa, el 100% durante los dos primeros días de cada año, y la diferencia hasta llegar al 100% desde el día 21 de la baja hasta el mes decimosegundo.

CLAUSULA 5ª.- De la SALUD LABORAL.

Artº 19º.- Reconocimientos Médicos: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a cada trabajador con la finalidad de conocer su estado físico en el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Asimismo, para prevenir los daños de la salud provenientes de la carga mental a que están sometidos los trabajadores de recepción y emisión de mensajes, en la que el ritmo de trabajo, memorización e inmediata localización de taxis se une - el que están sometidos a turnos y trabajos nocturnos, cada seis meses serán sometidos a reconocimientos psicológicos en el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artº 20º.- Centro de Trabajo: Representantes técnicos oficiales podrán visitar las instalaciones de trabajo. El Consejo Rector estudiará sus recomendaciones.

CLAUSULA 6ª.- De los DERECHOS SINDICALES.

Artº 21º.- Del Delegado de Personal: El Delegado de Personal tendrá derecho al disfrute de 15 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones como Representante de los trabajadores. Estas horas sindicales podrán ser acumuladas bimensualmente. Asimismo, tendrá derecho a un 5º día de licencia sindical - siempre que el servicio quedara cubierto.

En general se le reconocen las competencias y garantías reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, tanto para la representación propia - del cargo como en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



Artº 22º.- Tablón de Anuncios: Los trabajadores dispondrán de un tablón de anuncios para recibir aquella información sindical que - les sea dada.

La empresa facilitará un local cuando, puntualmente, se necesiten realizar asambleas en el Centro de Trabajo.

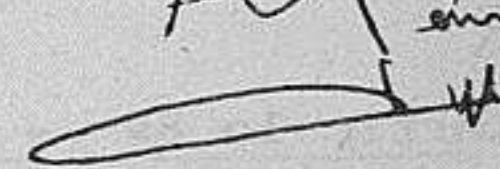
Reunidos el día 31 de Julio de una parte D. Daniel Alvear Pérez y D. Jose Luis Peña Díaz (asesor) y de otra, Dña. Mercedes Quintanilla y D. Alberto Sierra Daza (asesor), se procede a la firma del 2º Convenio Colectivo de la empresa Radio-Taxis de Santander y Cantabria y sus trabajadores, dando por terminadas las deliberaciones que han culminado con acuerdo entre ambas partes.

Siendo las 19 horas del día referido de 1.989

POR LOS TRABAJADORES

POR LA EMPRESA

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo para 1989 de la empresa «La Lactaria Montañesa SAM, S. A.»

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Determinación de las partes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Dirección y Comité de Empresa de La Lactaria Montañesa SAM, S.A.

Artículo 2º.- Ambito Personal

Se regirán por este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en La Lactaria Montañesa SAM, S.A. quedando excluidos del mismo el equipo de Dirección, que se compone del Director-Gerente, Directores de Departamento y Personal Directivo.

Artículo 3º.- Ambito Funcional

Afecta a todas las actividades que se realicen en La Lactaria Montañesa SAM, S.A. y posibles centros de futura creación.

Artículo 4º.- Ambito Territorial

Las normas recogidas en este Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo de Renedo de Piélagos y en los que pudieran crearse dependientes de La Lactaria Montañesa SAM, S.A. en el territorio del Estado Español.

Artículo 5º.- Ambito Temporal

Duración . Se estipula un plazo de duración de un año o sea hasta el 31 de diciembre de 1989, pactándose de común acuerdo, que con antelación de tres meses a la fecha de expiración se considera automáticamente denunciado.

Artículo 6º.- Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día primero de enero de 1989 cualquiera que sea el día de su firma.

Artículo 7º.-Incrementos Pactados en Convenio

En el presente Convenio ha sido pactado un incremento global del 6% que se aplicará proporcionalmente.

En el caso de que el índice de precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 5% respecto de la cifra resultante de dicho IPC al 31 de marzo de 1990, en el exceso sobre la indicada cifra. Se abonará con carácter retroactivo y desde el 1 enero 1989.

Artículo 8º.- Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 9º.- Facultad de Compensación

Todas las condiciones superiores a los mínimos reglamentarios, cualquiera que sea su motivo, denominación o forma, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas o neutralizadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Artículo 10º.- Facultad de Absorción

Las retribuciones y mejoras contenidas en el presente Convenio serán absorbidas, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras de cualquier orden que bajo cualquier denominación acuerde en el futuro la autoridad competente.

Artículo 11º.- Garantías Personales

Las absorciones o compensaciones no podrán significar en su conjunto disminuciones de las condiciones laborales más ventajosas, las cuales serán respetadas a título individual.

Artículo 12º.- Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras de este Convenio para entender cuantas cuestiones le son atribuidas, con el alcance y funciones previstas en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se designan la Comisión Paritaria compuesta por seis miembros titulares y otros seis suplentes, tres titulares y tres suplentes por designación de la Empresa y tres titulares y tres suplentes por designación de los Trabajadores.

Artículo 13º.- Clasificación según funciones:Categorías y Definiciones

El personal de todas las Sociedades que forman el Grupo LESA, se clasificará, en atención a la función que desempeña, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- 1.- Personal Directivo.
- 2.- Personal Técnico.
- 3.- Personal Administrativo.
- 4.- Personal Comercial.
- 5.- Personal Subalterno.
- 6.- Personal Obrero.

1.- Personal Directivo

Se define como Personal Directivo a las personas que realizan funciones de dirección en la empresa con los cargos de Presidente, Gerente, Directores, Subdirectores y Jefes de Planta, no regulados por los Convenios Colectivos de la Sociedad correspondiente.

2.- Personal Técnico

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Titular Superior.
- Titulado Superior.
- Titulado Medio.
- Jefe de Fabricación.
- Jefe de Sección.
- Encargado.
- Capataz.
- Inspector Distrito Lechero.
- Oficial de Laboratorio.
- Auxiliar de Laboratorio.

Definiciones:a) Titulados Superiores

Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, de Escuela Técnica de grado superior, o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la Empresa, realizan en la misma funciones propias de su titulación o conocimientos.

b) Titulados Medios

Son los que poseyendo un título facultativo de Escuela de grado medio, de Escuela Universitaria o conocimientos equivalentes en la materia reconocidas por la Empresa, desempeñan las funciones propias de dichos títulos o conocimientos, bajo la supervisión directa de la Dirección, o Titulados Superiores.

c) Jefe de Fabricación

Son los que, bajo la supervisión directa del Director de Producción, tienen responsabilidad de la planificación, dirección, coordinación y control de los procesos de producción y de mantenimiento de máquinas e instalaciones, estableciendo la forma en la que ha de realizarse el trabajo, dirigiendo y coordinando al personal técnico y encargado de producción y mantenimiento.

d) Jefes de Sección

Son los que bajo la supervisión directa del Director correspondiente tienen la responsabilidad de la

Sección, ejerciendo las funciones de dirección, coordinación y control de Encargados, Capataces y operarios de la Sección, así como las distintas tareas de la Sección, observando el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma, respondiendo de la disciplina del personal de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo y conservación / del utillaje e instalaciones.

c) Encargados

Son los que con conocimientos y experiencia amplios, tanto teóricos como prácticos sobre los procesos productivos, dirigen, coordinan y controlan / los trabajos de varias líneas de producción, bajo la supervisión directa del Jefe de Fabricación o del Jefe de Sección, siendo responsables de la forma de / ejecución, disciplina del personal y conservación del utillaje e instalaciones a su cargo.

f) Capataces

Son los que con conocimientos y experiencia sobre procesos de almacén de productos terminados y / materias auxiliares, bajo la supervisión de su inmediato superior, y por sus especiales condiciones se les confía la dirección de un grupo de trabajadores.

g) Inspector de Distrito Lechero

Son los que realizan funciones de vigilancia y / control de servicio de recogida y transporte, estadísticas de producción, toma de muestras, control y asesoramiento de ganaderos en el mantenimiento y mejora de sus medios de producción, ganado, establos, instalaciones, etc. y otras funciones que les puedan confiar sus superiores en relación con la modificación, limpieza, comprobaciones de calidades en los distritos lecheros, como cualquier otra específica de su labor de control y asesoramiento.

Colabora con sus jefes, en las funciones de liquidación y pago a ganaderos.

h) Oficial de Laboratorio

Son los que con un conocimiento técnico y práctico, a nivel de Formación Profesional de 1º o 2º grado o conocimientos similares reconocidos por / la empresa, de las normas, instrumentos y procesos de análisis de laboratorio, realizan toda clase de análisis físicos, químicos, o bacteriológicos en / la empresa y/o verifican los procesos de elaboración, producción y de producto terminado, con responsabilidad técnica sobre los análisis y verificaciones realizadas, bajo la supervisión directa del responsable del laboratorio o Departamento de Calidad.

i) Auxiliar de Laboratorio

Son los que con conocimientos técnicos y prácticos mínimos, realizan análisis físico-químico de manera instrumental y ayudan a los oficiales de laboratorio en tareas sencillas que puedan tener una rápida comprobación.

ratorio en tareas sencillas que puedan tener una rápida comprobación.

3.- Personal Administrativo

Comprende este grupo las siguientes categorías:

- Jefes de primera.
- Jefes de segunda.
- Oficiales de primera.
- Oficiales de segunda.
- Auxiliares.
- Telefonista.

Definiciones:

a) Jefes de primera

Son los empleados que provistos o no de poderes, bajo la supervisión del Director correspondiente, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una o varias secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo.

b) Jefes de segunda

Son los empleados, que provistos o no de poderes limitados y supervisados por un Director o un Jefe de primera, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una sección o grupos de trabajo administrativos, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo entre el personal que / de él depende.

Queda incluida en esta categoría el Tesorero, responsable de Caja.

c) Oficiales de primera

Son empleados que bajo la supervisión de un / Jefe de 1ª o un Jefe de 2ª tienen la responsabilidad de un servicio o función determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin personal a su cargo, para el que / se precisa conocimientos generales de administración a nivel de f.P-1º o similar y conocimientos / específicos amplios del servicio o función correspondiente.

Se incluyen en esta categoría las funciones de secretaria de Dirección, Cajero, cobros y pagos / sin firma ni fianza, transcripción en libros oficiales contables, programadores y operadores de / informática.

d) Oficiales de segunda

Son los empleados que tienen iniciativa y responsabilidad restringida sobre un servicio o un / conjunto de tareas administrativas, para las que / se precisan conocimientos generales de administración a nivel de F.P-1 o similar y conocimientos / básicos sobre las tareas o servicio que realiza.

Se incluyen en esta categoría los perforistas.

e) Auxiliares

Son los empleados que realizan tareas y operaciones elementales administrativas, para las que precisan conocimientos básicos administrativos. Podrán asimismo realizar otras tareas no burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

f) Telefonista

Son los empleados que tienen como funciones atender la centralita telefónica de la Empresa y / recepcionar las llamadas y visitas que lleguen a la misma, de acuerdo con la política que establezca la Empresa para estos temas.

4 .- Personal Comercial

Este grupo comprende las categorías profesionales siguientes:

- Jefe de Ventas.
- Supervisores de Ventas.
- Promotor de Ventas.

Definiciones:a) Jefes de Ventas

Son los que bajo la supervisión directa de Ventas o Comercial, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar la acción comercial de la Empresa en una amplia zona de mercado, dándole sentido de unidad, planificando, distribuyendo el trabajo al personal de ventas que esté a su cargo y animando la gestión de ventas.

Participa con su Jefe inmediato en la negociación y establecimiento de condiciones de ventas / con clientes.

Responde a la disciplina del personal a su cargo y de la buena ejecución de los trabajos que les asigne.

b) Supervisores de Ventas

Son los empleados que bajo la supervisión del Jefe de Ventas, tienen la responsabilidad de coordinar, animar y controlar la acción comercial de un grupo de Promotores de Ventas o Area de Mercado.

Asimismo realiza las funciones de visitar / clientes, promover y cerrar ventas, gestionar cobros de operaciones morosas, para clientes que / por su importancia o por decisión del Jefe de Ventas, se les asigne.

Responde de la disciplina del personal y de la buena ejecución de los trabajos que les asigne.

c) Inspectores o Promotores de Ventas

Son los empleados que bajo la supervisión directa del Jefe de Ventas o Supervisor recorren / las zonas, regiones o rutas que se les asigna con

el objeto de realizar visitas a clientes, promover ventas, ofrecer artículos, vigilar la colocación de los artículos en los puntos de venta, así como para controlar y animar la acción comercial de / los repartidores y autoventas, gestionar cobros / de operaciones morosas o cualquier otra misión / que se les encomiende relacionada con la venta y distribución de los productos.

Cuando permanezcan en el centro de trabajo, podrán emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares.

5 .- Personal Subalterno

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Almacenero.
- Controlador.
- Vigilante.

a) Almacenero

Son los operarios que tienen la responsabilidad de recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje, colocación en estanterías, etc. así como el registro y control de existencias permanente y movimiento diario de mercancías y productos.

b) Controlador

Son los operarios que tienen la responsabilidad de controlar y vigilar la carga y descarga de productos terminados que diariamente se efectúa / al personal de reparto y distribución, así como / de registrar y controlar las existencias permanentes y movimiento diario del almacén de productos terminados y cámaras de frío.

c) Vigilante

Son los trabajadores que tienen la responsabilidad de vigilar las instalaciones de la Empresa, cuidar los accesos a la misma, controlando las / entradas y salidas de personas, materia primas, / previo pesaje de éstas, realizando las tareas de custodia y vigilancia, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

6 .- Personal Obrero

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Peones.
- Peones especializados.
- Especialistas de tercera.
- Especialistas de segunda.
- Especialistas de primera.
- Oficiales de tercera de oficios varios.
- Oficiales de segunda de oficios varios.
- Oficiales de primera de oficios varios.

a) Peones

Son los operarios que realizan labores para cuya ejecución solamente se requiere de práctica operatoria previsa.

b) Peones Especializados

Son los operarios que realizan trabajos concretos y determinados, para los que se requiere capacidad de atención, aptitudes físicas adecuadas y cierta destreza operatoria, pero sin constituir / el conocimiento de un oficio.

Entre estos puestos pueden comprenderse: empaquetar, preparar lotes y pallets de productos, pesar mercancías, etc.

c) Especialistas

Comprende esta categoría en sus tres clasificaciones de primera, segunda y tercera, aquellos operarios que después de un determinado periodo de prácticas y adiestramiento, realizan las tareas y operaciones del proceso industrial de producción.

La clasificación de primera, segunda y tercera se establece en función del nivel de conocimientos necesarios, complejidad, dificultad y responsabilidad de las operaciones que realice, así como / del número de tareas diferentes que ha de realizar dentro del proceso productivo.

En este sentido, la clasificación se corresponderá con las definiciones siguientes:

Especialista de tercera.- Son los operarios / que conocen y realizan una operación del proceso industrial y están al frente de una máquina, respondiendo del funcionamiento de la misma. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Lavadora de cestillos.
- Control visual de vidrio.

Especialista de segunda.- Son los operarios que conocen y realizan varias operaciones del proceso y están al frente de máquinas con cierta complejidad (ajustes, verificaciones, envases, montajes, etc.), respondiendo del funcionamiento de las mismas. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Encajonadora y paletizadora automática.
- Elaboración (1er. tratamiento).
- Conductores de carretillas.
- Carga, descarga y limpieza de cisternas.

Especialistas de primera.- Son los operarios / que conocen y realizan las operaciones y tareas de mayor complejidad y que requieran mayor destreza en todo el proceso productivo. Se consideran dentro de esta categoría:

- Elaboración (2º tratamiento).
- Elaboraciones de yogures, pasterizada, aséptico, queso fresco, postres, nata, mantequilla, etc.
- Envasado de los productos anteriores.
- Calderas y compresores (Sección de vapor y frío).
- Esterilización vidrio.
- Desecados (Torre).

d) Oficiales

Son los operarios que habiendo realizado en / las condiciones legales establecidas el aprendizaje de un oficio determinado, desempeñan las funciones propias del mismo.

Quedan comprendidos en este grupo los conductores de recogida, distribución y turismos, mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles, soldadores, etc.

Los operarios encuadrados en este grupo de oficios varios se clasifican en las siguientes categorías:

Oficiales de tercera.- Son los operarios que han realizado el aprendizaje de un oficio y no han alcanzado los conocimientos y experiencia necesarios para ejecutar los trabajos con la / corrección exigida a un oficial de segunda.

Oficiales de segunda.- Son los operarios que realizan con adecuada corrección los trabajos de su oficio, pero sin poseer una especialización que les permita realizar los trabajos más complejos con perfección.

Se encuadran en esta categoría los conductores de distribución y recogida con menos de / tres toneladas y media de carga.

Oficiales de primera.- Son los operarios que poseyendo un oficio, lo practican y aplican / con alto grado de perfección, realizando trabajos de carácter general y de carácter especializado en su oficio.

Se consideran encuadrados en esta categoría a los conductores de distribución y recogida / con tres y media o más toneladas de carga.

Si algún puesto no estuviese recogido en el presente documento por ser de nueva creación o modificación, se clasificaría de acuerdo con / los criterios aquí establecidos, por el Comité Coordinador Estatal y la Dirección del Grupo, previo informe de los Representantes de los / Trabajadores y Dirección de la Empresa correspondiente.

Artículo 14º.- Percepciones Salariales**Salario Base.**

Por cada categoría profesional será el que se establece en la tabla correspondiente.

Plus Antigüedad.

Serán según valores establecidos en tabla adjunta / limitándose por este concepto a un máximo de 4 / trienios y 2 quinquenios.

Plus Convenio.

Se establece un Plus Convenio según categorías de acuerdo con la tabla correspondiente.

Complemento de Puesto.

Se mantiene el concepto de Complemento de Puesto, cuyos importes se relacionan en cuadro aparte.

Plus Nocturnidad.

Por cada hora trabajada entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se percibirá un plus / hora aplicando la siguiente fórmula $\frac{SB \times 15}{1793} \times 0,25$.

Plus Festivo

El personal que trabaje la jornada completa / en domingo o festivo, percibirá un plus de dos / mil quinientas pesetas (2500). Este plus quedará en un 50% en todos los casos de jornadas incompletas, sea cual fuere el motivo.

Premio a la Permanencia.

En prueba de reconocimiento de servicios prestados y de vinculación a la Empresa, se concederá una gratificación extraordinaria por el importe de 30 días de Salario Base, más Antigüedad y Plus Convenio, a toda persona que cumpla 25 años de servicios.

Gratificaciones Extraordinarias.

El 31 de julio y 22 de diciembre se pagará al personal una gratificación equivalente al importe de 30 días de Salario Base más el Plus de Antigüedad que cada trabajador posea.

La paga de julio se devengará durante el primer semestre del año, y la de navidad en el segundo. Así, en caso de ingreso, cese o jornada / reducida, se prorrateará su importe en relación / con el tiempo trabajado en el periodo de devengo. No obstante, estas gratificaciones se pagarán íntegramente en los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo y realización del Servicio Militar.

Paga 31 de Marzo .

El 31 de marzo se abonará a todo el personal / el importe de 30 días de Salario Base más el Plus de Antigüedad que cada uno tenga acreditado.

Se rige por los mecanismos descritos en el punto anterior, excepto para el periodo de devengo, que es de año natural y que no la percibirá el / trabajador que se encuentre efectuando el Servicio Militar.

Plus Vacaciones.

Toda vacación, no inferior a seis días, solicitadas por el trabajador dentro del periodo de octubre a marzo, salvo del 15 de diciembre al 15 / de enero, tendrá asignado un plus de tres mil / quinientas diecisiete pesetas (3.517) por ciclo, hasta un máximo de catorce mil sesenta y ocho pesetas (14.068).

Cuando por necesidades de Empresa el trabajador disfrute uno o más días, o no pueda completar esos ciclos de seis días, percibirá el Plus desde el / primero, a razón de quinientas ochenta y seis / pesetas (586) dentro del periodo completo de octubre a marzo.

Artículo 15º.- Percepciones no SalarialesPlus Distancia

La Empresa tiene establecido un servicio de / autobús para el traslado de los trabajadores de / Santander. Para todo el personal que no pueda beneficiarse de este servicio, se establece un plus de seis ochenta pesetas (6,80) por kilómetro contados a partir del límite del casco urbano del domicilio del trabajador al centro del trabajo y viceversa, una vez descontados los dos primeros kilómetros en cada trayecto.

Quebranto de Moneda.

El Cajero y el Auxiliar de Caja percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de mil ochenta y seis pesetas (1.086).

Artículo 16º.-Complemento de Incapacidad Laboral Transitoria

En caso de baja por enfermedad o accidente no laboral, La / Lactaria Montañesa SAM, S.A. garantizará al trabajador el / cien por cien de su Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio a partir de la fecha del parte de baja, hasta la fecha de alta o hasta que sea declarado en situación de invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez.

Artículo 17º.- Ayuda a disminuidos físicos, Psíquicos y Sensoriales.

Se concede una subvención mensual de cinco mil novecientos setenta y dos pesetas (5972) por cada hijo disminuido físico, psíquico y sensorial. Para las percepciones de esta ayuda, / será requisito indispensable que la situación del anterior ha ya sido reconocida por la Seguridad Social.

Artículo 18º.-Jornada de Vacaciones,Permisos, Excedencias.

Jornada de Trabajo Ordinaria . La jornada laboral para mil novecientos ochenta y nueve será de mil setecientos noventa y tres horas de tiempo efectivo de trabajo. Se respeta la jornada del personal Administrativo y Técnico Titulado, que para / mil novecientos ochenta y nueve será de mil setecientos cuarenta y ocho horas. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el / trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. La distribución anual de la jornada se adaptará a las necesidades de producción y venta.

Artículo 19º.- Jornadas Especiales.Personal Comercial

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Empresa, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor. En consecuencia, además de los emolumentos que perciban con carácter general los demás trabajadores, este personal tendrá asignada una prima o incentivo en la venta el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello, tal prolongación, aunque de-

bidamente retribuida, no tiene carácter de horas / extraordinarias ni se verificará cálculo especial / por este concepto.

Artículo 20º.-Trabajo de Puesta a Punto y Cierre de los demás.

El trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, siempre que no haya posibilidad de que el servicio se haga turnando con otros operarios, dentro de las horas de la jornada ordinaria semanal, podrá prolongarse por el tiempo estrictamente necesario. Si la Empresa utilizase / los servicios de un trabajador durante los espacios de nocturnidad, vacaciones o festivos que le correspondan, cualquiera que sea el tiempo trabajado, se añadirán al él tres horas adicionales con la correspondiente calificación.

Artículo 21º.- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a la tabla correspondiente, calculadas con el 75% de incremento sobre el salario hora individual

Mensualmente se informará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior. La horas extraordinaria que se propongan por la Empresa serán/ de libre aceptación por los trabajadores, salvo en casos de fuerza mayor.

A efectos previstos en el Real Decreto 1858/81 / de 20 de agosto, se pactan como horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza / de la actividad de que se trate, siempre que no sea posible la autorización de otras modalidades de contratación, previstas por la ley, estando dispuesto/ al amparo del art. 35 del E.T., S.B. x 15 x 1,75 .
1793

Artículo 22º .- Descanso Semanal y Fiestas

En La Lactaria Montañesa SAM, S.A., por tratarse de una industria cuya materia precisa una elaboración inmediata, el personal necesario para el trabajo en domingo puede quedar exceptuado del descanso correspondiente, disfrutando en compensación de un día completo de descanso.

Los festivos serán disfrutados dentro de las próximas cuatro semanas como plaza máximo.

Un trabajador no podrá trabajar más de dos / domingos consecutivos.

Artículo 23º .- Vacaciones

Duración y retribución

El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones / retribuidas de 30 días laborables, considerándose se el sábado a estos efectos como laborable.

El importe correspondiente a este concepto / se abonará a los trabajadores, se así lo solicitasen, el día anterior al inicio de sus vacaciones, en periodos no inferiores a quince días.

Devengos

Durante el primer año de trabajo en la Empresa se tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, en función del número de meses trabajados en el año natural.

Cuando el trabajador deje de prestar servicios, antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá la parte proporcional que le corresponda.

Los años intermedios entre comienzo y final de sus servicios, el cómputo del devengo se realizará por años naturales.

Del carácter anual de las vacaciones se deduce que es preciso disfrutarlas dentro del año al que correspondan, considerándose caducado el derecho al transcurrir el treinta y uno de diciembre. Dentro de los 3 primeros meses del año se / planificarán las vacaciones del personal teniendo en cuenta el deseo y conveniencia de cada empleado y las necesidades de la Empresa en determinados casos y precio acuerdo entre las partes se podrá dividir en dos o más el periodo vacacional.

La Empresa se reserva el derecho de excluir como periodos de disfrute el comprendido entre el 15 de abril y 15 de setiembre, ambos inclusive, por coincidir con su mayor actividad productiva estacional.

Al establecer el calendario de vacaciones, los / trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los/ periodos de vacaciones escolares.

Se computará un día más de vacaciones por cada/ seis o en su proporción cuando sean alternos, que / el trabajador disfrute fuera del calendario de vacaciones por causa imputable a la Empresa.

Cómputo en semanas de cinco días

Los trabajadores que por necesidades organizativas o por acuerdo con la Dirección distribuyan las/ horas semanales entre cinco días, se regirán por las siguientes normas para el cómputo de sus vacaciones:

- Cuando las vacaciones se tomen de forma continuada, el sábado o día establecido para el descanso/ se considerará laborable.
- Cuando se tomen en fracciones se ajustarán al siguiente esquema:
 - En semanas de 5 días..... 1 x 1,20
 - En semanas de 4 días..... 1 x 1,25
 - En semanas de 3 días..... 1 x 1,33

Al hacer el vale de vacaciones cuando haya que / aplicar porcentajes se pondrán los días que se vayan a disfrutar y a continuación los equivalentes (ejemplo 5x1,2=6) para descontar de 30.

Si en la cuenta individual de vacaciones quedara al final del periodo de disfrute algún resto decimal, si este fuera mayor de cinco se entenderá un día de vacación, si fuera inferior a cinco se anulará.

Artículo 24º - Licencias Retribuidas

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge.
 - Cuatro días naturales por fallecimiento del hijo.
 - Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, fallecimiento o intervención quirúrgica de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
 - Dos días naturales para enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado.
- Cuando por tal motivo el trabajador necesite / hacer un desplazamiento a otra provincia el / plazo será de dos días más.

El primer grado de consanguinidad alcanza a padres e hijos y en afinidad a esposa y suegros. El segundo grado de consanguinidad incluye en la línea directa hasta los abuelos y nietos y en la línea colateral a los hermanos. El segundo grado de afinidad en línea directa, a los abuelos del cónyuge, y en lo colateral a los hermanos de éste.

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter único y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convenientemente.
- Para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia, tres días naturales al año. Se considerarán asuntos propios de justificada urgencia:

- Obtención del Documento Nacional de Identidad o Pasaporte.
- Obtención del carnet de conducir o renovación del mismo.
- Asistir a citación judicial.
- Asistir a consultas médicas cuyas especialidades no estén incluidas en la asistencia de la Seguridad Social, como dentista, psiquiatra, etc.
- En caso de gravedad, acompañar al cónyuge, / padres, hijos o suegros a consultas médicas.
- Aquellos otros casos que a juicio del Director del Departamento correspondiente puedan entrar dentro de este apartado.

Artículo 25º .- Excedencias

En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el artículo 46 del E.T. y la Ley Orgánica / de Libertad Sindical en su artículo 9.b.

La excedencia por maternidad de 1 a 3 años dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 26º Facultades Organizativas

La organización teórica y práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente y a este Convenio Colectivo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Artículo 27º .- Distribución del Trabajo

La Dirección podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación / profesional técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar dichos conocimientos, para lo cual la Empresa facilitará los medios necesarios, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas / de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo / que, además de llevar a la Empresa a una mayor / prosperidad, tengan unas retribuciones más justas y equilibradas.

Artículo 28º .- Movilidad FuncionalA iniciativa del trabajador

El trabajador puede solicitar a la Dirección / el cambio de destino o puesto de trabajo, por escrito, expresando las razones que le impulsan a / tomar tal decisión. Si la Dirección accede a la / petición, el trabajador deberá atenerse a las condiciones económicas y de todo tipo del nuevo puesto de trabajo. En cualquier caso, el trabajador / obtendrá una respuesta a su petición en un plazo / no superior a 30 días.

A instancia de la Dirección

a) Movilidad mal menor.

A fin de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencias físicas o psíquicas o / por otras circunstancias, no se halle en situación de dar rendimiento total en su puesto de trabajo, y le haya sido denegada la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, la Empresa procurará destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones. Como en el caso anterior, las / condiciones laborales se adecuarán a las del nuevo puesto.

b) Movilidad-necesidad organizativa.

La movilidad organizativa en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, / no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 29º .- Modificación de las condiciones de Trabajo

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales a las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso, la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la Empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) - Jornada de Trabajo.
- b) - Horario.
- c) - Régimen de trabajo a turnos.
- d) - Sistema de remuneración.
- e) - Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 50, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30º - Incidencias en el Trabajo

Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato, al que también dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior inmediato, y cuando la importancia de dicha dificultad lo requiera, lo hará por escrito, quedándose con una copia firmada por quien lo reciba.

Artículo 31º .- Promociones

Se establecen dos tipos de promociones:

- a) - Por libre asignación.
- b) - Por concurso-oposición.

a) Libre asignación

Se define como libre asignación el acceso a puestos que en razón de sus funciones y responsabilidades, son cubiertos por decisión de la Empresa y que corresponden a los puestos y categorías profesionales siguientes:

- Personal Directivo.
- Técnico Superior.
- Técnico Medio.
- Jefe de Fabricación, Jefes y Promotores de Ventas.
- Jefe de Sección, Jefe Administrativo de 1ª y 2ª
- Encargado, Cajero, Cobrador, Secretarías de Dirección.

Excepto para el personal directivo, las convocatorias a estos puestos se harán públicas a fin de que el personal de plantilla pueda acceder a la selección.

b) Por concurso-oposición

Se define promoción por concurso-oposición, el acceso a las categorías laborales no contempladas en el apartado anterior, con la excepción del cambio de Peón a Peón Especializado.

El cambio de Peón a Peón Especializado será automático siempre que la persona propuesta tenga una antigüedad mínima de dos años en la categoría de Peón.

Para la realización de estas promociones, se crea un Tribunal calificador compuesto por cinco miembros. Dos miembros designados por el Comité de Empresa, dos miembros de la Dirección, de los cuales uno de ellos será el Director de Personal o persona en quien delegue, que actuará como Presidente del Tribunal y un quinto miembro a elegir por el Comité, dentro de una terna propuesta por la Dirección de Empresa.

Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, en estas categorías, la Empresa comunicará al Comité de Empresa la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A continuación en el plazo de cinco días hábiles el Tribunal Calificador decidirá y publicará los requisitos o pruebas de examen a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a 15 días ni superior a 30 días. A estas convocatorias podrá concurrir cualquier persona de la plantilla, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que se señale.

Si la convocatoria quedara desierta por falta de candidatos internos o por no alcanzar éstos la puntuación mínima requerida, la Empresa podrá cubrir dicha vacante por libre designación dentro de la plantilla o nueva convocatoria a la que puede optar personal ajeno a la Empresa.

El tribunal calificador deberá establecer las calificaciones definitivas y publicarlas en un plazo máximo de 8 días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

El Tribunal Calificador tendrá facultades para una vez anunciada la vacante o puesto de nueva / creación, decidir sobre la necesidad de realizar / pruebas de aptitud o, en caso negativo, estable- / cer directamente el orden de prioridad.

Acceso a la Categoría

Para la realización efectiva del cambio de categoría se establecen los siguientes periodos de prueba:

- 6 meses para puestos de libre designación
- 3 meses para puestos de personal cualificado
- 15 días para puestos de personal no cualificado

Durante el periodo de prueba, el trabajador / percibirá el salario correspondiente a la nueva / categoría, pero no se efectuará el cambio efectivo de la misma. Si transcurrido dicho periodo los informes no fuesen positivos, se remitirán al Tribunal Calificador quien valorará en su caso el retorno o no a la categoría anterior.

Artículo 32º .- Formación Profesional

La Dirección de la Empresa, establecerá un / Plan de Formación, con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles y en la medida de lo posible, de formar paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus / funciones y su desarrollo profesional.

Decididos los planes de formación y previamente a su implantación, se solicitará de los correspondientes Comités de Empresa, el informe que se / determine en el artículo 64.1.3c. del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de la Empresa que realice cursos, no contemplados en los Planes de Formación, / en Centros Oficiales para la obtención de conocimientos profesionales, que guarde relación directa con las actividades de la Empresa y tengan una aplicación efectiva, a medio o largo plazo en / la misma, se establece una ayuda económica consistente en el pago del 50% de gastos de matrícula y / textos debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura esta ayuda será del / 25% del curso o asignaturas repetidas.

Esta ayuda se solicitará a través de sus Jefes de Departamento aportando la justificación de formalización de matrícula del Centro de que se trate.

Artículo 33º .- Premio Jubilación

Como expresión tangible de reconocimiento al / término de una vida laboral, La Lactaria Montañesa SAM, S.A., concederá a todo trabajador que se jubile estando a su servicio, un premio consistente en un tres por ciento del importe anual del salario base, antigüedad más las tres pagas extraordinarias (conceptos actuales), todo ello según valores en 31 de diciembre de 1984, por cada año o /

fracción superior a seis meses de servicio en la / Empresa, con el tope del ciento por cien del referido importe anual.

El valor resultante se verá modificado por los coeficientes que figuran en la siguiente escala:

- A los 58 años el 3,50
- A los 59 años el 3,00
- A los 60 años el 2,00
- A los 61 años el 1,50
- A los 62 años el 1,20
- A los 63 años el 0,60
- A los 64 años el 0,30

Este derecho tendrá que ejercitarse en el momento de la presentación en la Empresa de la solicitud de jubilación con destino al mutualismo Laboral y dentro del límite máximo de un mes después del cumplimiento de los años respectivos.

Pasada la edad de 64 años y un mes, se perderá todo derecho al devengo de este premio.

Artículo 34º .- Seguro de Vida Colectivo

La Empresa tiene concertada una Póliza de Seguro de Grupo para cada trabajador fijo en activo, que permitirá a los derechohabientes la / percepción de una indemnización de quinientas / mil pesetas (500.000) en caso de muerte natural y un millón de pesetas (1.000.000) si es / por accidentes; en caso de invalidez absoluta y permanente, la percepción será de quinientas mil pesetas (500.000).

Artículo 35º .- Prestaciones SAM a la Vivienda

- Fondo de préstamos a la vivienda
Existe un fondo económico de seis millones de pesetas destinado a proporcionar préstamos vivienda al personal.

- Objeto de los préstamos.

Los préstamos se destinarán necesariamente a / los siguientes fines:

- Adquisición de vivienda en propiedad, destinada a vivienda habitual.
- Ampliación o reconstrucción, insuficiencia o inadecuación de la ya existente.

Importe del préstamo.

La Empresa prestará el quince por ciento del / valor escriturado o contratado de la vivienda / o coste de la ampliación o reconstrucción, hasta un límite máximo que se establece en:

- Compra o construcción de la vivienda 500.000
- Ampliación o reconstrucción 300.000 Pts.

- Normas

Los requisitos y procedimientos a seguir para / solicitar préstamo, así como plazos y garantías de devolución, etc., se encuentran detallados / en las normas que regulan los préstamos SAM a / la vivienda, depositados en el Departamento de Personal y Comité de Empresa.

- Modificación.

Estas normas podrán modificarse, si durante la vigencia del presente Convenio se sucedieran causas que así lo justificasen, de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 36º Complemento Asistencia Sanitaria
Seguridad Social

Como complemento a la Asistencia Sanitaria que presta la Seguridad Social, el personal de La Lactaria Montañesa SAM, S.A., tendrá derecho a consulta gratuita con un especialista de pulmón y corazón designado por la Empresa. Esta mejora podrá hacerse extensiva a los familiares directos de cada trabajador y que convivan en su domicilio, corriendo en este caso por cuenta del mismo el 25% de los honorarios del especialista.

Artículo 37º .- Cafetería

Como mejora para los trabajadores, existe un servicio de cafetería con concesión subvencionada y control de precios a cargo de la Empresa.

Artículo 38º .- Ayuda Escolar

Todos los empleados con hijos en edades comprendidas entre los cuatro y diecisiete años, ambos inclusivos, cobrarán mil cincuenta y dos pesetas (1052) por hijo durante los diez meses escolares, siempre que se justifique documentalmente la escolaridad.

Artículo 39º .- Suplemento Cargas Familiares

Los trabajadores que al aplicarse la orden de 29.03.46 (BOE 30.03.46) sobre Plus Familiar, tuvieron derecho a puntos por cargas familiares, percibirán la cantidad de trescientas setenta y tres pesetas (373) por cada uno que exceda del primero, calculándose el número de puntos conforme a las reglas de la citada legislación.

Artículo 40º .- Representación de los Trabajadores

- 1.- En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.- La Empresa pagará los viajes y las dietas, en la forma que tiene establecida, cuando algún miembro del Comité y Delegados Sindicales, en representación del mismo, tenga que desplazarse de su lugar habitual de residencia para asistir a reuniones sobre temas relacionados con la propia Empresa y convocadas por los Sindicatos representativos, a nivel estatal, Dirección de la Empresa o Administración.
- 3.- Se acuerda la posibilidad de acumular el crédito de horas mensuales que concede el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores a los representantes legales de los mismos, pudiéndose ceder entre representantes de una misma Planta

y que se presentaron a elecciones con unas mismas siglas o candidaturas, en su caso.

Para ello, los cedente comunicarán a la Dirección de cada Centro el nombre del representante o representantes a los que ceden sus horas en el mes siguiente y venideros, siendo esta cesión de carácter permanente, hasta que el propio cedente se revoque o modifique, mediante comunicación dirigida a la Dirección de su Centro, con cinco días de antelación mínima a la fecha de sus efectos.

El Comité de Empresa podrá solicitar para temas concretos y específicos, en que precise asesoramiento técnico de una Central Sindical, que por representantes de la misma se pueda acceder a los locales y dependencias de dicho Centro, ello se realizará sin entorpecimiento de la producción, reponsabilizándose de la obligada reserva y sigilo profesional por parte de la Central Sindical.

Artículo 41º .- Secciones Sindicales

- 1.- El funcionamiento de las Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 11/85 de 2 de agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical. Se reconoce el Delegado Sindical en los Centros de Trabajo a partir de 100 trabajadores.

Son derechos de los de los indicados Delegados Sindicales los siguientes:

- a) Asistir a las reuniones de Comité de Empresa y Asambleas de los Trabajadores.
- b) Derecho de publicación e información en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del Sindicato o Central Sindical.
- c) Derecho a libre promoción de la afiliación y recogida de cuotas de sus afiliados mediante la retención de éstas por la propia Empresa, con el requisito previo de que se solicite así por escrito por cada afiliado y cuya deducción en todo caso, se efectuará mientras no exista comunicación escrita en contrario del afiliado y/o el Sindicato.
- d) Derecho a ser informado previamente sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre de Empresa o suspensiones temporales de contratos, reducciones de jornadas, traslado de instalaciones de la Empresa y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores. Igualmente deberá ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- e) En caso de no coincidir su condición con la de miembro del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, igual al asignado/

a cada uno de los miembros del Comité.

Por cesión de otros miembros del Comité de Empresa afiliados a una misma central Sindical / en la Planta a que pertenece, podrá acumular a su favor el crédito de horas mensuales que tuviesen asignado aquellos, con la misma facultad que éstos respecto a la acumulación de horas.

Gozará de idénticas garantías sindicales a las asignadas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 42º .- Comité de Seguridad e Higiene

Serán funciones de dicho Comité la de promover/ en el seno de la Empresa la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantos / le sean encomendados por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Artículo 43º .- Servicio Médico de Empresa

La Lactaria Montañesa SAM, S.A., dispone de servicio médico contratado para hacer los reconocimientos periodicos correspondientes y atenciones / médicas precisas.

Artículo 44º .- Higiene en las Secciones Productivas y de Distribución

Dado que para conseguir la máxima calidad en los productos terminados que lleguen al consumidor es/ preciso establecer unas óptimas condiciones higiénicas de manipulación y distribución, en las secciones productivas y por el personal de reparto de La Lactaria Montañesa SAM, S.A. se practicarán con rigor las siguientes normas:

- a) El personal que esté en contacto directo con el producto, en cualquiera de sus fases, deberá poseer Carnet de Manipulador de Alimentos.
- b) Cada operario cuidará al máximo su higiene corporal en general, y manos, uñas y pelo, en particular.
- c) Llevará en perfecto estado de limpieza las prendas de reglamento que le sean entregadas (buzos chaqueta, gorros, botas).
- d) Los repartidores de productos cuidarán con especial esmero su presentación.

Artículo 45º .- Prendas de Trabajo y Protección

Se facilitará a los trabajadores que realicen / operaciones manuales prendas de color que se estime más apropiado a las labores a realizar. En ins-

talaciones o locales peligrosos, estas prendas serán de protección.

Asimismo proporcionará la Empresa calzado idóneo a aquellos trabajadores que habitualmente tengan que trabajar en departamentos o situaciones / que por su humedad u otras causas similares requieran protección.

Todas las prendas indicadas solo podrán utilizarse durante la jornada de trabajo, a cuyo término los usuarios de las mismas deberán dejarlas en los servicios de vestuario.

Artículo 46º .- Facultades Disciplinarias

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

Artículo 47º .- Funciones de Control.

La Dirección podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus / obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida de / su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

La Empresa y a través de sus Servicios Médicos/ podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo.

Cuando sean necesarios para la protección del / Patrimonio Empresarial y el de los demás Trabajadores, se podrán realizar registros sobre la persona del trabajador en sus taquillas y efectos particulares, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

DISPOSICION ADICIONAL

Para todo aquello, que en materia de regulación de las condiciones de trabajo, no se halla puesto/ en el presente Convenio, ambas partes consienten / en aplicar supletoriamente las disposiciones del / Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados en aquellas de sus disposiciones que no sean incompatibles con la propia actividad desarrollada por la Empresa. En todo caso, será de / aplicación directa o supletoria al Estatuto de los Trabajadores.

Renedo de Piélagos, 14 junio 1989

TABLA DE SALARIOS AÑO 1.989

<u>CATEGORIAS</u>	
<u>SUBALTERNOS</u>	<u>SUELDO BASE</u>
Almacenero.....	70.526
Portero.....	69.187
Ordenanza.....	68.183
<u>ADMINISTRATIVOS</u>	
Auxiliar Admón.....	68.966
Oficial 2ª.....	74.673
Oficial 1ª.....	79.474
Jefe 2ª.....	84.348
Jefe 1ª.....	88.708
<u>OBREROS</u>	
Peón.....	67.051
Especialista 3ª.....	68.619
Especialista 2ª.....	70.385
Especialista 1ª.....	71.850
Oficial 2ª O.V.....	71.849
Oficial 1ª O.V.....	72.837
<u>COMERCIALES</u>	
Chofer Repartidor 2ª.....	71.143
Inspector Ventas.....	79.474
<u>TECNICOS</u>	
Auxiliar Laboratorio.....	70.594
Oficial Laboratorio.....	77.537
Capataz.....	77.537
Jefe de Sección.....	85.421
Inspector Campo.....	80.460
Técnico Medio.....	88.724
Técnico Superior.....	101.001
Jefe de Inspeccion	85.412

TABLA DE SALARIOS AÑO 1.989

<u>CATEGORIAS</u>	
<u>SUBALTERNOS</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>
Almacenero.....	12.696
Portero.....	12.084
Ordenanza.....	12.187
<u>ADMINISTRATIVOS</u>	
Auxiliar Admón.....	11.923
Oficial 2ª.....	13.278
Oficial 1ª.....	14.589
Jefe 2ª.....	20.562
Jefe 1ª.....	22.782
<u>OBREROS</u>	
Peón.....	11.968
Especialista 3ª.....	12.440
Especialista 2ª.....	12.841
Especialista 1ª.....	13.497
Oficial 2ª O.V.....	12.262
Oficial 1ª O.V.....	13.467

<u>COMERCIALES</u>	
Chofer Repartidor 2ª.....	12.771
Inspector Ventas.....	18.139

<u>TECNICOS</u>	
Auxiliar Laboratorio.....	12.412
Oficial Laboratorio.....	14.064
Capataz.....	14.064
Jefe de Sección.....	16.783
Inspector Campo.....	15.670
Técnico Medio.....	18.123
Técnico Superior.....	19.398
Jefe de Inspeccion	16.779

HORAS EXTRAORDINARIAS 1.989

<u>CATEGORIAS</u>	
<u>SUBALTERNOS</u>	<u>VALOR HORA EXTRA</u>
Almacenero.....	1.033
Portero.....	1.013
Ordenanza.....	998
<u>ADMINISTRATIVOS</u>	
Auxiliar Admón.....	1.010
Oficial 2ª.....	1.093
Oficial 1ª.....	1.164
Jefe 2ª.....	1.235
Jefe 1ª.....	1.299
<u>OBREROS</u>	
Peón.....	982
Especialista 3ª.....	1.005
Especialista 2ª.....	1.030
Especialista 1ª.....	1.052
Oficial 2ª O.V.....	1.052
Oficial 1ª O.V.....	1.066

<u>COMERCIALES</u>	
Chofer Repartidor 2ª.....	1.042
Inspector Ventas.....	1.164

<u>TECNICOS</u>	
Auxiliar Laboratorio.....	1.034
Oficial Laboratorio.....	1.135
Capataz.....	1.135
Jefe de Sección.....	1.251
Inspector Campo.....	1.178
Técnico Medio.....	1.299
Técnico Superior.....	1.479
Jefe de Inspeccion	1.250

ANTIGUEDAD AÑO 1.989

<u>CATEGORIAS</u>	<u>TRIENIOS</u>						<u>QUINQUENIOS</u>
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	
<u>SUBALTERNOS</u>							
Almacenero.....	3.526	7.052	10.578	14.104	17.630	21.158	
Portero.....	3.460	6.920	10.380	13.840	17.300	20.760	
Ordenanza.....	3.409	6.818	10.227	13.636	17.045	20.455	

ADMINISTRATIVOS

Auxiliar Admón.....	3.448	6.896	10.344	13.792	17.240	20.690
Oficial 2ª.....	3.734	7.468	11.202	14.936	18.670	22.402
Oficial 1ª.....	3.974	7.948	11.922	15.896	19.870	23.842
Jefe 2ª.....	4.217	8.434	12.651	16.868	21.085	25.304
Jefe 1ª.....	4.435	8.890	13.305	17.740	22.175	26.612

OBBEROS

Peón.....	3.353	6.706	10.059	13.412	16.765	20.115
Especialista 3ª.....	3.431	6.862	10.293	13.724	17.155	20.586
Especialista 2ª.....	3.519	7.038	10.557	14.076	17.595	21.116
Especialista 1ª.....	3.592	7.184	10.776	14.368	17.960	21.555
Oficial 2ª O.V.....	3.592	7.184	10.776	14.368	17.960	21.555
Oficial 1ª O.V.....	3.642	7.284	10.926	14.568	18.210	21.851

COMERCIALES

Chofer Repartidor 2ª.....	3.557	7.114	10.671	14.228	17.785	21.343
Inspector Ventas.....	3.974	7.948	11.922	15.896	19.870	23.842

TECNICOS

Auxiliar Laboratorio.....	3.530	7.060	10.590	14.120	17.650	21.178
Oficial Laboratorio.....	3.877	7.754	11.631	15.508	19.385	23.261
Capataz.....	3.877	7.754	11.631	15.508	19.385	23.261
Jefe de Sección.....	4.271	8.542	12.813	17.084	21.355	25.626
Inspector Campo.....	4.023	8.046	12.069	16.092	20.115	24.138
Técnico Medio.....	4.436	8.872	13.308	17.744	22.180	26.617
Técnico Superior.....	5.050	10.100	15.150	20.200	25.250	30.300
Jefe de Inspeccion.....	4.271	8.542	12.813	17.084	21.355	25.624

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo entre el Hospital «María Jesús Ruiz-Capillas» de la Cruz Roja en Torrelavega y su personal

Artículo 1.- AMBITO DE APLICACION

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre el Hospital "M^a Jesús Ruiz-Capillas" de la Cruz Roja en Torrelavega (Cantabria) y su personal fijo, interino o eventual, que preste sus servicios en el mismo en virtud del contrato de trabajo.

Artículo 2.- VIGENCIA DURACION Y PRORROGA

El presente convenio entrará en vigor con efectos retroactivos al día 1 de enero de 1.989, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, teniendo una duración de un año:

Finalizado el plazo de vigencia, se entenderá denunciado el convenio, conviniendo ambas partes en negociar un convenio nuevo para el año 1.990.

Artículo 3.- JORNADA LABORAL

3.1. Toda la plantilla del Hospital realizará la misma jornada que venía realizando al 15 de Febrero de 1.988.

Si por necesidades del servicio es preciso trasladar a una parte del personal a otro departamento, el mismo realizará la jornada y horario que tenga establecido este último.

La creación de nuevos departamentos y servicios no implicará aumento de jornada.

3.2. En el caso de jornada continua, se tendrá derecho a un descanso efectivo de 20 minutos dentro de la jornada laboral, que será fijada por el Jefe de Servicio.

Artículo 4.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo se desarrollará de acuerdo con lo que al respecto se establezca en el Reglamento de

Bases de los Establecimientos Sanitarios de la Cruz Roja Española, y los específicos que fijen los Organos de Gobierno de este Hospital, de acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 5.- VACACIONES

Todos los trabajadores del Hospital "M^a Jesús Ruiz-Capillas" de la Cruz Roja de Torrelavega, disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, concedidas de la forma siguiente:

5.1. Al menos 15 días entre Junio y Septiembre. Se aplicarán criterios de rotatividad. Su distribución en periodos menores a 15 días, serán aprobados por el Director, respetando las necesidades del Servicio.

Constarán de un mínimo de 22 días laborales y un máximo de 24. Podrán contener cuatro Sábados y cuatro Domingos.

Sólo se computará una fiesta en el total de las vacaciones.

En ningún caso se dará tratamiento de vacaciones a los días acumulados en tiempo de trabajo. Estos se disfrutarán por días sueltos, por grupos o adosados a las vacaciones.

5.2.- Podrán tomar 6 días de vacaciones consecutivos de libre disposición, excepto en el periodo comprendido entre el día 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

Queda entendido el carácter opcional de esta eventualidad, que en ningún caso superará los 30 días naturales de vacaciones.

Artículo 6.- PERMISOS RETRIBUIDOS

6.1. Con independencia de las vacaciones establecidas en el artículo anterior, los trabajadores tendrán derecho a disponer de permisos retribuidos por los días y contingencias que a continuación se detallan:

6.2.- 15 días naturales por matrimonio.

6.3.- 3 días laborales por el nacimiento de un hijo.

6.4.- 3 días laborales por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hermanos, nietos, abuelos, de ambos cónyuges.

6.5.- 1 día laborable por el fallecimiento de un tío del trabajador.

6.6.- 5 días laborales por el fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o hijo.

6.7.- 1 día natural por el matrimonio de padres, hermanos o hijos.

En caso de desplazamientos necesarios fuera de la Región de Cantabria, se ampliarán a 2 días naturales mas, los permisos retribuidos previstos.

6.8.- Para la hospitalización preventiva entre 24 y 48 horas, siempre que al tercer día el trabajador se incorpore al trabajo sin causar baja de enfermedad. La Empresa abonará el o los dos días de hospitalización.

Artículo 7.- LICENCIAS SIN RETRIBUCION

Todos los trabajadores tendrán derecho a solicitar 10 días por asuntos propios, sin retribución. No se podrán conceder simultáneamente a mas de dos trabajadores de cada servicio.

Artículo 8.- EXCEDENCIAS

8.1.- Los trabajadores fijos en el Hospital "M^a Jesús Ruiz-Capillas" de la Cruz Roja en Torrelavega, podrán ejercitar su derecho a excedencia siempre y cuando hayan prestado con carácter continuado sus servicios, al menos durante un año.

8.2.- La excedencia tendrá una duración mínima de un año y una máxima de cinco. Una vez transcurrido el plazo para el cual fue concedida, el trabajador podrá instar su reingreso ante la Dirección del Hospital. El reingreso se producirá de forma automática, en un plazo máximo de tres meses en su antiguo puesto o en uno de similar categoría.

No obstante lo anterior, en los supuestos en los que la Empresa proceda a formalizar un contrato de relevo, la duración máxima se reducirá a tres años, produciéndose en este último supuesto el reingreso de forma obligatoria en un plazo no superior a los tres meses del momento en que finalice el contrato de relevo citado. La formalización de un contrato de relevo se le notificará al trabajador solicitante de la excedencia, antes de su concesión.

Artículo 9.- INCREMENTO RETRIBUTIVO

Aumento del 6% sobre el salario base.

Se garantiza un incremento de salarios por parte de la Empresa para el supuesto de que el I.P.C. para el año 1.989 sea superior al 4%, de tal forma que el incremento "real" de salarios sea superior en dos puntos al incremento del coste de la vida para el periodo citado. Dicho incremento, si se llegare a producir, tendría efectos retroactivos al día 1 de Enero de 1.989, abonándose las diferencias salariales originadas en un plazo de dos meses contados a partir de la publicación oficial del índice de precios indicado por el Instituto Nacional de Estadística.

En el supuesto de que por parte del Instituto Nacional de la Salud se procediera a la recalificación del Hospital, se procedería a la apertura de una nueva negociación salarial para tratar de equiparar los sueldos de forma progresiva a los equivalentes del personal del citado organismo.

Artículo 10.- NOCTURNIDAD

Todo trabajador que preste sus servicios en jornada nocturna, durante el tiempo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad de 800 ptas. por la noche trabajada.

Artículo 11.- DOMINGOS Y FESTIVOS

El personal que deba trabajar Domingos y Festivos, percibirá un plus de 1.150 ptas.

Artículo 12.- ANTIGÜEDAD

Los trienios tendrán un valor de 3.300 ptas.

Artículo 13.- TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Se aplicará escala según Ordenanza Laboral.

Artículo 14.- PLAN DE JUBILACION

Jubilación obligatoria a los 65 años, y voluntaria a los 64 con contrato de relevo.

Artículo 15.- TABLA SALARIAL

Se confeccionará una tabla salarial conteniendo categorías, los salarios bases y complementos, de acuerdo con el Comité de Empresa. Dicha tabla contendrá las categorías existentes en el Hospital y tendrá la condición de anexo del presente convenio.

Artículo 16.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Dos pagas de un mes de salario base, más antigüedad, que se abonarán los días 16 de Julio y 22 de Diciembre de cada año.

Artículo 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuando por necesidades del servicio sea preciso el realizar horas de carácter extraordinario, las mismas se abonarán con un incremento del 80% sobre el salario-hora ordinario. Podrá, no obstante, conceder como compensación a las horas extraordinarias trabajadas, dos horas de vacaciones o permisos por cada hora trabajada, las cuales, se disfrutarán en un plazo no superior a los 15 días desde su realización, estableciéndose de mutuo acuerdo el momento de su disfrute.

Artículo 18.- FECHA DE DEVENGOS

Los salarios se percibirán por parte de los trabajadores, antes del día 5 de cada mes o del inmediatamente anterior, si éste fuera Domingo o Festivo. Para una mayor facilidad de cobro de los haberes, por parte de la Empresa, se autorizará la salida de los trabajadores a los efectos de cobro bancaria en esta localidad, por el tiempo imprescindible para tal gestión. Para ello, se solicitará el permiso correspondiente a la persona responsable del servicio o unidad, la cual, lo concederá atendiendo a las disponibilidades del mismo.

Artículo 19.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS

19.1. Dado el carácter sanitario de la Empresa, todo trabajador del Hospital "M^o Jesús Ruiz-Capillas" de la Cruz Roja en Torrelavega, tendrá derecho al examen médico y complementos diagnósticos que fueren necesarios, siempre que el estado de salud del mismo lo precise. Comprometiéndose la Empresa a poner el máximo de facilidades para el tratamiento y prevención de las enfermedades del personal laboral.

19.2. Así mismo, cualquier trabajador que necesite hospitalización en el Centro, para un intervención, que no cubra la Seguridad Social, disfrutará de éste, sin tener que abonar los gastos de hospitalización.

De la misma forma, todos los trabajadores que desempeñen su labor en los puestos considerados como tóxicos, se les facilitará el material adecuado para prevenir cualquier enfermedad derivada de su especial trabajo.

Artículo 20.- UNIFORMES

20.1. Dos uniformes al año, para el personal de limpieza y zuecos.

20.2. Un uniforme al año, para el personal y zuecos (dos en caso de reposición o por renovación). Se añade una chaqueta, que en lo sucesivo se suministrará por reposición, junto con dos pares de medias.

Artículo 21.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional se llevará a cabo previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 22.- GARANTIAS SINDICALES

22.1.- A).- Las horas mensuales a los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de las actividades sindicales, será de 22 horas.

22.1.- B).- Las horas sindicales podrán ser acumuladas por un periodo de 3 meses, por los representantes de un mismo sindicato.

22.1.- C).- No se incluirán en el cómputo de las horas sindicales, el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.

22.2.- DERECHOS PARA LA SECCION SINDICAL:

* Recaudar cuotas para la Sección Sindical, la cual podrá establecerse en la nómina, siempre y cuando el interesado lo aprueba.

* Tendrá un cómputo de horas de 35 al mes, no acumulables.

* Representar ante la Junta de Gobierno del Hospital a sus sindicatos para todo tipo de negociaciones.

* Podrá asistir con voz pero sin voto a las reuniones del Comité de Empresa, así como a las comisiones que del mismo dependan.

* Al igual que el Comité de Empresa, tendrá acceso a la documentación y cualquier tipo de problema relacionado con el Hospital.

* Tendrá a su disposición un tablón de anuncios para su uso exclusivo.

* Los trabajadores del Hospital de Cruz Roja, podrán celebrar Asamblea en el centro de trabajo, para lo cual, la Empresa facilitará locales.

* La Empresa dará facilidades para la asistencia a las Asambleas.

22.3. COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

* Se formará un Comité de Salud Laboral y Seguridad, que será paritario, siendo nombrado por el Comité de la Empresa la parte social, dependiendo orgánicamente del mismo, y con las mismas garantías sindicales que los Delegados de personal.

* La misión de este Comité será:

Controlar y vigilar la medicina de la Empresa, exigiendo reconocimientos periódicos y específicos, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores, conociendo el resultado de los mismos.

Vigilar las condiciones de trabajo que pueden afectar a la gestación, nacimiento y desarrollo de los hijos.

Tendrán derecho a negociar aspectos relativos a trabajos rotativos, reducción de jornada, turno, trabajo nocturno, vacaciones y pausas para los trabajos nocivos.

Podrán paralizar el trabajo, cuando aprecien riesgos inminentes para la salud y la seguridad de los trabajadores, sin sufrir ningún tipo de sanción por tal motivo.

Artículo 23.- CONTRATOS DE TRABAJO

Son trabajadores fijos en plantilla, los trabajadores admitidos por la Empresa, sin pactar modalidad alguna en cuanto a su duración.

La Empresa, podrá proceder a la contratación de personal para un tiempo determinado ó para una jornada reducida, de acuerdo con la legislación que existe en cada momento.

No obstante, si se procediera a contratar personal para prestar servicios de este tipo, se respetarían siempre las condiciones siguientes:

- No podrán tener una duración inferior a la mitad de la jornada laboral, normal del resto de la plantilla.

- No se podrá exigir el cumplimiento de una jornada partida, cuando esta sea inferior a la del resto del personal.

- Los contratos se llevarán a cabo por medio de la Oficina del Instituto Nacional de Empleo.

Artículo 24.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Con efecto al día 1 de Enero de 1.989, al personal que no perciba el denominado plus complemento-convenio, se le incrementará su salario base en 3.000 pts.

Así mismo, para el próximo año, se procederá al citado incremento para su total inclusión en el salario base.

Al personal que ya lo percibe, se le irá descontando las cantidades proporcionales, las cuales pasarán a formar parte del salario base, al igual que ya se ha realizado en los años precedentes.

Todo lo no recogido en el presente convenio se acogerá a las condiciones mas beneficiosas otorgadas por la legislación vigente.

Artículo 25.- SEGURIDAD E HIGIENE

El Hospital "M^o Jesús Ruiz-Capillas" de la Cruz Roja en Torrelavega, adoptará las medidas precisas para la aplicación en el mismo, de todo lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza Laboral de la Seguridad e Higiene, dotando a todos los trabajadores de las adecuadas medidas de prevención.

Artículo 26.- COMISION PARITARIA

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, para la vigilancia e interpretación de lo establecido en el presente convenio.

En el plazo de 15 días, a la firma del convenio, cada una de las partes hará entrega a la otra de los nombres de los integrantes de la misma, en número de 3 para cada una de ellas.

Artículo 27.- COMPLEMENTO DE ASISTENCIA CONTINUA

Aquellos profesionales que por necesidades del servicio se ven en la obligación de hacer jornada continua de 24 horas, verán sustituidos todos los pluses y complementos, por un único complemento denominado complemento de asistencia continuada, de acuerdo con la categoría profesional que les corresponde, respetando la jornada anual máxima. El citado plus tendrá un incremento del 6,5% sobre la cantidad que se esté percibiendo por dicho concepto en la actualidad.

Artículo 28.- BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En los supuestos de I.L.T. derivado de enfermedad o accidente laboral, en los que sea preciso la hospitalización del trabajador, éste percibirá el 100% de su salario base mas antigüedad y complemento personal, si lo tuviere, desde el primer día.

En los supuesto anteriormente previstos, si no se requiriese la hospitalización, se percibiría el citado complemento a partir del día 20 desde la baja, salvo en el supuesto de que la baja sea derivada de accidente laboral, en que se percibiría como se indica en el parrafo anterior.

En los supuestos de I.L.T. derivada de maternidad, el 100% anteriormente señalado se percibiría a partir del 60 día.

Artículo 29.- DERECHO SUPLETORIO

En lo no dispuesto en el presente convenio, se establecerá lo que se indica en la Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos, aprobada por Orden

Ministerial de 25 de Noviembre de 1976, Estatuto de los Trabajadores, Reglamento del Hospital "M^o Jesús Ruiz-Capillas", la Ley de Libertad Sindical y demás normas legales de aplicación.

CONVENIO COLECTIVO 89

*Escuela de Estudios y Complementos Anuales
Aplicados desde el 1 de enero 89 con efecto retroactivo*

Observación de la Escala Anual del 88, más el 3,00% por la antigüedad del S. R. E., más el 6% incluido en el Convenio 89, más 3.000 pesetas locales de Plus Convenio

CATEGORIA PROFESIONAL	SUELDO 1988 EN 300% CAN 31% Y CAN 6%	SUELDO 1989 CAN 31% Y CAN 6%	+3000	CANTIDAD PLUS EN TRABAJO	COMPLEMENTO EN NETO
Jefe de Servicio Anestesia	149200	139886	144886	39700	
Médico Anestesiólogo	149200	139886	144886	39084	
id. Urgencia, Jefe	140288	137267	140267	32300	
id. Especial. Jefe	115250	105085	108085	25910	
id. id. Jefe	77268	88053	91053		
Médico de Empresa	66760	61550	64550		
id. Analista Jefe	140175	137175	140175		
id. Analista	140175	137175	140175		
A. E. S. Comarcal	95400	103451	106451	50769	20000
A. E. S. Hospitalaria	95400	103451	106451		
A. E. S. Supervisora	95400	103451	106451		20000
A. E. S.	95400	103451	106451		20000
Auxiliar de Enfermería	63782	69164	72164		
Auxiliar Sanitario	63782	69164	72164		
Jefe Negociado Admón.	93547	93547	93547		300
Secret. Dir.	93547	93547	93547		300
Oficial Administrativa	71545	71545	71545		300
Técnicos Admón. Ind. S. R.	71545	71545	71545		300
Jefe de Serv. no Sanitarios	91350	99060	102060	25000	
Jefe de Cocina	75210	75210	75210	10700	
Cocinero	66887	66887	66887		
Ayudante de Cocina	61138	66298	69298		
Telefonista	61138	66298	69298		
Conserje	65977	71543	74543		
Ordenanza					
Planchadora	78600	85233	88233		
Oficial	68200	73738	76738		
	61138	66298	69298		
	61138	66298	69298		

CONVENIO COLECTIVO AÑO 1989

Categoría Profesional	Salario Base	Comp. Puesto	Comp. Activ.	Comp. Asis. Cont.
-Jefe de Anestesia....	174.085			
-Médicos Anestesiólogos.	173.500			
-Médico Urgenc. Jefes.	140.267			32.300
Médico Urgenc. Ayudant.	128.085			25.910
-Medic. Adjunto 4 Hras.	91.053			
-Médico de Empresa....	64.550			
-Med. Analista Jefe...	140.175			
-Med. Analista.....	140.175			
-A.T.S. Matronas.....	106.451			50.769
-A.T.S. Fisiotetap....	106.451			
-A.T.S. Supervisoras..	106.451		20.000	
-A.T.S.....	106.451			
-Auxiliar Enfermería..	72.164			
-Auxiliar Sanitario...	72.164			
-Jefe Negociado Admón.	93.547		300	
-Secret. Dirección....	93.547		300	
-Oficial Administra...	80.393		300	
-Auxiliar Administra..	74.545		300	
-Jefe Serv. No san.	102.060	25.000		
-Jefe Cocina.....	97.569	10.700		
-Cocinera.....	96.887			
-Ayudante Cocina....	69.298			
-Telefonista.....	69.298			
-Conserje.....	74.543			
-Ordenanza.....	68.876			
-C. 1.º Mantenim....	88.233			
-C. 2.º Mantenim....	76.738			
-Josturera.....	69.298			
-Limpadora.....	69.298			
-Camarera-Planchadora.	69.298			
A. Complemento personal 20.000 pesetas. Vale				

[Handwritten signatures and initials]

TURNOS DE PLANTA

AUXILIARES DE CLINICA:

M: TT RN DDD MM TT NN DDD

A.T.S.

Se distribuyen los turnos en bloques de dos plantas, de forma que de noche tengamos dos A.T.S. Una de la 2ª o 3ª planta y otra de la 5ª o 6ª.

turno de la 2ª y 6ª planta:

1ª semana: M M M M M D
2ª semana: T T N N D d T
3ª semana: D D T T T T D

Turno de la 3ª y 5ª planta:

1ª semana: M M M M D D
2ª semana: N N D D T T T
3ª semana: T T T T D M M

Turno de la 4ª planta:

1ª semana: T T D D T T T
2ª semana: M M T T N D D
3ª semana: D D M M M M M

CADA TRÉS SEMANAS HACEN UN DIA MAS EN LA CUARTA PLANTA PARA COMPLETAN LAS HORAS.

PARA CUBRIR LAS NOCHES DEL VIERNES; SABADO Y DOMINGO, UNOS A.T.S. QUE HACEN EXCLUSIVAMENTE ESAS TRES NOCHES.

TURNOS DE LOS SERVICIOS CENTRALES

AUXILIARES DE URGENCIAS :

T T M M N N D D D T T M M N N D D D

CONSULTAS :

1ª semana : Mañana de 8 a 15 hs, de lunes a viernes
Siguiete semana, de 8 a 15 hs, de lunes a sabado, siguiendo este turno correlativamente.
Excepcionalmente, OLGA VARELA GUTIERREZ, que trabaja todas las semanas de 8 a 15 hs de lunes a viernes.

LABORATORIO DE ANATOMIA PATOLOGICA

Mañana de 8a 15 hs
Tarde de 15 a 22 hs
Descansando un sabado sí y otro no, y todos los domingos.

LABORATORIO DE ANALISIS CLINICOS :

Mañana de 8 a 15 hs
Tarde de 15 a 22 hs
Descansando un sábado sí y otro no, descansando todos los domingos.

FARMACIA :

Mañana de 8 a 15 hs.
Descansando un sábado sí y otro no, y los domingos todos.

SERVICIO DE RX :

1ª semana: M M D M M M T D
2ª semana: D D M T T D M T
3ª semana: T T T D D D D
4ª semana: M M D M M M T D
5ª semana: D D M T T D M T

CELADORES:

Hay cuatro celadores con turnos continuos de:
T T M M N N D D D T T M M N N D D D

Los otros celadores, tienen el turno según las necesidades del servicio, con una media de 39 hs. semanales.

URGENCIAS SERVICIOS CENTRALES.

Turno de 22 a 8 Horas, trabajando dos dias y descansando otros dos correlativamente.

TURNOS DE LOS SERVICIOS NO SANITARIOS

CONSERJES

Turnos de 8 a 15 horas de lunes a viernes y de 15 a 21 horas de lunes a viernes rotativamente.

Sábados de 9 a 13 horas y de 16 a 19,30 horas a turno partido

Domingos de 10 a 12 y de 16 a 19,30 horas a turno partido.

Descanso sábado o domingo alternos.

TELEFONISTAS

Turnos de 8,30 a 15 horas de lunes a viernes y de 15 a 21,30 horas de lunes a viernes rotativamente.

Sábado de 9 a 13 y de 16 a 19,30 horas a turno partido.

Domingo de 9 a 13 horas y de 16 a 19,30 horas a turno partido.

Descanso sábado o domingo alternos.

COSTURERA

Turnos de mañana de lunes a viernes de 8 a 15 horas.Un sábado trabajado al mes.Descanso domingos y resto de sábados.

MANTENIMIENTO

Mañanas de lunes a viernes de 8 a 15 horas.Sábados de 8 a 12 horas. Descanso los domingos.

COCINEROS

Turnos de 7 dias con dia de descanso.Siguiente semana 7 dias y dos de descanso.Siguiente semana 7 dias y 3 de descanso y empieza la rotación nuevamente.

Mª Jesús Gutierrez sustituciones de cocineros.

CAMARERAS PLANCHADORAS LIMPIEZA Y AYUDANTES DE COCINA

Mismo turno que los cocineros.

Enriqueta Garcia y Rosa Fernández para sustitución de vacaciones.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 1989 DEL HOSPITAL DE LA CRUZ ROJA ESPAÑOLA "MARIA JESUS RUIZ-CAPILLAS" DE TORRELAVEGA .

-----:0000000:-----

PERSONAS DESIGNADAS POR LA EMPRESA PARA SU REPRESENTACION EN LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO :

- Luis Carlos Herreros del Río, Director
- Francisco Díez Rodríguez, Administrador
- Raimundo María Trugeda Revuelta, Asesor Jurídico

Comunicación para el Comité de Empresa . -

COMISION PARITARIA FORMADA POR EL COMITE DE EMPRESA

- ROSA COTERILLO COTERILLO.-
- JOSE RAMON GARCIA RUBIO.-
- OLGA VARELA GUTIERREZ.-

Torrelavega, 5 de Julio de 1989

FDO.: PRESIDENTA COMITE

PRIMER ACUERDO DE INTERPRETACION
TOMADO POR LA COMISION PARITARIA
DEL CONVENIO COLECTIVO PARA 1989

-----;0o0:-----

En Torrelavega, a Ocho de agosto de mil novecientos ochenta y nueve

REUNIDOS los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio que abajo firman

ACUERDAN por mayoría

DECLARAR con error de cálculo la cifra de 72.164 pesetas, que figura en la Tabla Salarial del Convenio como sueldo mensual de un Ordenanza, por asimilación indebida de esta categoría no sanitaria, a la de Celador, hoy Auxiliar Sanitario y por tanto perteneciente a esa escala,

Y RECTIFICAR dicho error tomando como base el propio sueldo de Ordenanza anterior a la firma del Convenio que consta en el recibo de salarios, aplicando sobre el mismo el aumento/pactado del Seis Por Ciento, siendo la cifra resultante de 68.076 pesetas, que entendemos ser el sueldo mensual que corresponde a dicha categoría profesional, por lo que se incorpora a la Tabla Salarial del Convenio de 1989, como definitivo

ACUERDO SEGUNDO

SOBRE CONSULTAS :

En el anexo del Convenio Colectivo figuran los siguientes horarios :

- "1ª Semana: Mañana de 8 a 15 hs., de lunes a viernes . .
- Siguiendo semana: 8 a 15 hs., de lunes a sábado, siguiendo este turno correlativamente"

SE MODIFICA ESTE ULTIMO PARRAFO CON LA SIGUIENTE REDACCION

- "Siguiendo Semana, 8 a 15 horas de lunes a viernes y de NUEVE A TRECE HORAS LOS SABADOS, siguiendo este turno correlativamente

ACUERDO TERCERO

SOBRE LA FARMACIA :

Donde dice "Mañana de 8 a 15 hs." deberá decir : -----
"MAÑANA DE OCHO A QUINCE HORAS, menos los sábados que se trabajen, que será de NUEVE A TRECE HORAS
Descansando un sábado sí y otro no y los Domingos todos .-

-----:ooOoo:-----

Los abajo firmantes, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio para 1989, suscriben los acuerdos precedentes en el lugar y la fecha en principio indicados

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de la empresa «Gran Casino del Sardinero, S. A.»

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo, regirá en la Empresa GRAN CASINO DEL SARDINERO, S. A., (en adelante Casino), con domicilio en Santander, Plaza de Italia, nº 1.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL

Las normas de este Convenio afectan a la totalidad de los trabajadores incluidos en la Plantilla de Personal del Casino y representados por el Comité de Empresa que lo suscribe.

Así mismo estarán también comprendidos aquellos trabajadores que ingresen en la plantilla en lo sucesivo, dentro de cualquiera de las categorías recogidas en este Convenio.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, aquellas actividades que puedan establecerse, referidas a tareas de servicios de Cafetería, Restaurante y Sala de Fiestas.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL

Este Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de Enero de 1.989 cualquiera que sea la fecha de su aprobación por ambas partes y tendrá una duración hasta el 31 de Diciembre de 1.989

Artículo 4º.- DENUNCIA O PRORROGA

El presente Convenio será prorrogable de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de prórroga las condiciones pactadas serán las mismas que figuran en este Convenio, incluyendo los conceptos económicos que se incrementarán en el mismo % experimentado en el año anterior.

Artículo 5º.- COMISION MIXTA

Cuando surjan dudas o divergencias entre las partes obligadas, así como, las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio serán sometidas, como trámite previo, a la Comisión Mixta, que estará constituida por cuatro representantes de la Empresa y cuatro trabajadores, votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de 72 horas de su solicitud y emitirá su dictamen en el plazo máximo de diez días. Una vez cubierto este requisito queda abierta la vía de Magistratura de Trabajo, para cualquiera de las partes.

Artículo 6º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas concedidas a sus trabajadores consideradas en cómputo anual.

Artículo 7º.- JORNADA DE TRABAJO

a) La jornada de trabajo del personal sujeto al horario de Juego, será de ocho horas diarias divididas en dos periodos, separados con un intervalo de una hora para cenar, salvo casos excepcionales reconocidos por el Comité de Empresa.

b) La jornada máxima semanal será de cuarenta horas, incluidos los descansos y excluida la hora de la cena.

c) Los dos días de descanso del personal sujeto al horario de Juego serán consecutivos y rotativos entre los distintos días de la semana, de acuerdo con los cuadros de horarios que establezcan la Dirección y el Comité.

Se facilitará siempre que sea posible a los matrimonios los días de descanso y vacaciones en la misma fecha.

El personal podrá realizar cambio de días de descanso y horario con la notificación a la Dirección, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, pudiendo acumular días de descanso ilimitados, trabajando como máximo, doce días continuados.

d) La Empresa se compromete a tener el personal suficiente para que se realice la jornada habitual de trabajo sin necesidad de trabajar horas extraordinarias. Si en el supuesto de necesidad imprevisible se tuviesen que trabajar horas extraordinarias, serán abonadas de acuerdo con la legislación vigente.

e) El personal de Juego que cierra Caja, comenzará su jornada de trabajo una hora más tarde al día siguiente.

Artículo 8º.- NORMAS DE CARACTER GENERAL

a) El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a tres meses durante un año, o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

b) Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, reconocida por el Comité, el empresario precisara destinar a un trabajo o tareas correspondientes de categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo de tres meses computables al año, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

c) La Empresa informará en tiempo y forma al personal del Casino de todas las modificaciones que aparezcan tanto laboral como profesionalmente, notificándolo al Comité de Empresa.

d) El personal del Casino no podrá hacer las funciones profesionales que realice en el mismo, en ninguna otra empresa o club, salvo con la autorización expresa de la Dirección. Podrá ejercer otras actividades profesionales dando cuenta a la Dirección.

Artículo 9º.- RECLAMACIONES

Las reclamaciones, quejas, peticiones y observaciones que por cualquier causa o motivo decida formular a la Empresa cualquier empleado, podrán ser dirigidas a la Dirección por conducto del Comité de Empresa.

En el caso de no haber obtenido contestación en el plazo máximo de quince días, se reiterará directamente a la Dirección, la que contestará y resolverá la reclamación en el plazo de otros quince días.

Artículo 10º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL DE JUEGO

El personal de juego queda clasificado en los siguientes grupos:

- GRUPO I.- Técnico Superior
- GRUPO II.- Técnico
- GRUPO III.- Auxiliar

Artículo 119.- PERSONAL DEL GRUPO I. TECNICO SUPERIOR

Estará dividido en cada una de las siguientes categorías profesionales:
 Inspector de 1ª o Jefe de Sala
 Inspector de 2ª o Jefe de Sector-Subjefe de Sala
 Inspector de 3ª o Jefe de Mesa

En cada una de las categorías enumeradas anteriormente a efectos salariales se establecen los niveles A y B.

Las funciones a desempeñar por el personal de éste grupo son las específicas de cada una de las categorías que su título indica. No obstante, por necesidades del servicio y a juicio de la Dirección, deberá desempeñar indistintamente cualquiera de ellas en un momento o por un período determinado de tiempo.

Por delegación de la Dirección, el resto del personal de Juego - estará a sus órdenes directas, dentro de la jerarquía que establecen estas categorías.

Artículo 120.- PERSONAL DEL GRUPO II. TECNICOS

Estará dividido en cada una de las categorías siguientes:

- Croupier de 1ª
- Croupier de 2ª
- Croupier de 3ª

Artículo 130.- PERSONAL DEL GRUPO III. AUXILIAR

Es el clasificado como Valet y a él le están encomendadas todas las funciones auxiliares de juego y sala

Artículo 140.- CLASIFICACION DEL RESTO DEL PERSONAL

Se establecen las categorías siguientes:

DEPARTAMENTO DE CAJA

- Jefe de Caja
- Subjefe de Caja
- Cajero de 1ª
- Cajero de 2ª
- Cajero de 3ª

DEPARTAMENTO DE RECEPCION

- Jefe de Recepción
- Subjefe de Recepción
- Recepcionista
- Fisonomista
- Guardarropa
- Portero
- Aseos

DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO

- Jefe de Servicios Técnicos
- Subjefe de Mantenimiento
- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Ayudante de Mantenimiento

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION

- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Contable General
- Programador
- Secretaria de Dirección
- Secretaria
- Auxiliar

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

- Jefe de Seguridad
- Subjefe de Seguridad
- Vigilantes de Empresa
- Vigilantes Jurados

SERVICIOS VARIOS

- Servicios Complementarios, Comercial y Relaciones Públicas
- Jefe de 2ª de Servicios Complementarios

Artículo 150.- COBERTURA DE PLAZAS

INGRESOS: Para el ingreso de nuevos empleados se tendrá en cuenta:

- 1º.- Disposiciones generales sobre normas legales de colocación.
- 2º.- Lo que dicte la legislación vigente.
- 3º.- Las normas especiales que dicte el Consejo de Administración.
- 4º.- En igualdad de méritos tendrán preferencia, quienes hayan desempeñado o desempeñen en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o por contrato de tiempo determinado. También tendrán derecho, los hijo y los cónyuges de los trabajadores, jubilados y fallecidos.
- 5º.- Cuando se precise cubrir las plazas, la Empresa lo pondrá en conocimiento de los empleados para su posible opción a las mismas.

ASCENSOS: La Empresa elaborará un sistema de promoción interna, para lo cual se tomará como referencia las siguientes circunstancias:

- 1º.- Antigüedad en la Empresa.
- 2º.- Aspecto cultural y valoración de títulos oficiales.
- 3º.- Conocimiento del puesto de trabajo.
- 4º.- Superar satisfactoriamente las pruebas.
- 5º.- Dentro de cada Departamento para cubrir vacantes de categoría superior, en igualdad de condiciones tendrán preferencia los de la categoría - inmediatamente inferior a la plaza que haya de cubrirse.

En estos casos de promoción interna, colaborará con la Empresa el Comité de Empresa.

Artículo 160.- PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se consideran hechas a título de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los tiempo fijados en la siguiente escala:

- 15 días para el personal no cualificado.
- 60 días para el personal cualificado.

Una vez transcurrido el período de prueba, el personal que lo haya superado, pasará a formar parte de la plantilla. El personal que no supere dicha prueba causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 170.- EXCEDENCIAS

a) El trabajador con una antigüedad en la Empresa, de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cuatro años y mínimo de seis meses.

b) Si al producirse la vacante por excedencia, no se cubre la plaza, una vez solicitado el reingreso, el solicitante se reintegrará en el mismo puesto en el plazo de un mes, comunicándolo con dos meses de antelación antes de expirar el plazo.

c) Si la plaza se cubre será mediante uno o varios contratos de trabajo temporales hasta un máximo de tres años, reincorporándose a continuación a su puesto de trabajo el trabajador excedente. En caso de que a los tres años el trabajador excedente no solicitase el reingreso estará a lo dispuesto en el resto del artículo.

d) Durante el tiempo que el trabajador excedente tuviera que esperar a que se produjera dicha vacante, podrá optar a otro puesto de trabajo, - si demostrase su capacidad, recibiendo el salario que corresponda a dicho puesto.

e) En el caso de solicitar el reingreso al cumplir la excedencia, la Empresa estará obligada a admitir al trabajador en su anterior puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en el apartado c) de este artículo, con la misma categoría y salario que corresponda en el momento de su reingreso.

f) Si el trabajador solicitase su reingreso y no hubiera vacante, deberá esperar a que dicha vacante se produzca, o podrá optar a otro puesto de trabajo si demostrase su capacidad, recibiendo el salario que corresponda a dicho puesto.

g) La ocupación de otro puesto no presupone la pérdida de derechos a ocupar la vacante de su puesto de trabajo primitivo, si se produjera la vacante.

h) En el caso de designación de cargo público, político o sindical, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que fué elegido, ingresando dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

Artículo 180.- FIESTAS ABONABLES

Las fiestas abonables, con exclusión de los domingos, serán agregadas a las vacaciones.

Se consideran como fiestas no laborables, a todos los efectos, los días 10 de Mayo, 24 y 31 de Diciembre.

Artículo 190.- DIAS DE DESCANSO ANUALES

Quedan determinados los días a descansar durante el año por parte de los trabajadores de la siguiente manera:

- 96 días de descanso semanal
- 30 días de vacaciones
- 13 fiestas abonables
- 3 días de cierre del Casino

Artículo 200.- VACACIONES

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará obligatoriamente de unas vacaciones retribuidas anuales de 30 días, pudiendo distribuir las en dos períodos.

Quedan excluidos para el disfrute de las vacaciones los días de Semana Santa, (de miércoles a domingo), así como, desde el 15 de Julio al 31 de Agosto.

Quando el período de vacaciones o días de descanso coincide con uno de los días que cierra el Casino, se compensará al trabajador con un día más de descanso.

Durante el disfrute de vacaciones el personal que tuviera derecho a ello, participará del tronco de propinas de la misma forma que si estuviese trabajando. La Empresa y el Comité elaborarán el cuadro de vacaciones, durante el mes de Diciembre de cada año.

El personal que por razones de su trabajo tenga que trabajar los días de cierre del Casino, se le concederá otro día de descanso o se le abonará como horas extraordinarias, a su criterio.

Artículo 210.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida, por el tiempo y las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones:

- a) 17 días naturales por matrimonio
- b) 5 días naturales por nacimiento de un hijo reconocido.
- c) 5 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de esposa, padres, hijos, hermanos o nietos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines.

A partir del quinto día se podrá solicitar licencia no retribuida durante todo el tiempo que dura la enfermedad o gravedad. La gravedad deberá justificarse de forma efectiva.

- d) 4 días por defunción de cónyuge, hijos, padres y hermanos.
- e) 1, 2 o 3 días por matrimonio de parientes hasta primer grado, según que la boda tenga lugar en la misma residencia del trabajador, dentro de la misma provincia o fuera de ésta.
- f) 2 días naturales por cambio de domicilio.
- g) Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes, previa justificación.
- h) 2 días por defunción de abuelos, hijos políticos, hermanos políticos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines, si es dentro de la provincia y cuatro en los demás casos.

Artículo 220.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todo empleado del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de hasta un mes al año, siempre que lo solicite como mínimo, con diez días de antelación, salvo casos de urgencia, sin perjuicio de su posterior justificación.

Artículo 230.- PROPINAS

La distribución del tronco de propinas se efectuará de la forma siguiente:

De acuerdo con lo establecido en el apartado cuarto del artículo 28 del Reglamento de Casinos de Juego, el monto total de las propinas recaudadas en el Casino de Juego, estará destinado a abonar salarios, Seguridad Social, y demás atenciones sociales. No obstante, con la autorización de la Comisión Nacional del Juego en este Casino se hará el siguiente reparto que se distribuirá mensualmente entre el personal de la Empresa de acuerdo a las siguientes normas:

A) A efectos exclusivos de reparto de propinas, el personal de la Empresa se clasifica en los tres grupos siguientes:

- GRUPO I.- Personal de Juego y Caja (excepto Valets)
- GRUPO II.- Personal de Recepción y Valets.
- GRUPO III.- Administrativos
 - Servicios Complementarios, Comercial y R.R.P.P.
 - Seguridad
 - Mantenimiento
 - Guardarropa
 - Porteros
 - Aseos

B) El personal del Grupo I tendrá 45 puntos. Dentro del Grupo II el personal clasificado como Valet tendrá 33 puntos y Jefe de Recepción, Subjefe de Recepción, Recepcionistas y Fisonomistas tendrán 25 puntos. El veinte por cien (20%) del monto total de las propinas se repartirá entre estos dos grupos, de acuerdo con los puntos respectivamente establecidos, y dentro de cada grupo, el reparto se efectuará a partes iguales. Dicho reparto será de aplicación a partir de la autorización de la Comisión Nacional del Juego. El personal clasificado como Valet, no podrá percibir en su conjunto más de 100 puntos.

El dos por ciento (2%) restante de las propinas se distribuirá entre el personal del Grupo III de acuerdo con el siguiente reparto:

- Personal que tiene jornada diurna 10 puntos
- Personal que tiene jornada de Sala de Juego ... 20 puntos

C) Exclusivamente para el personal en relación directa con las mesas de juego, es decir, Inspectores, Croupiers y Cajeros, se establece como incentivo una participación adicional en el tronco de propinas consistentes en lo siguiente:

Sobre el exceso de cinco millones de pesetas de recaudación mensual, se repartirá igualmente un quince por cien (15%) de dicho exceso.

D) Si la recaudación anual excede de cien millones de pesetas, se repartirá entre el personal un tres y medio por ciento (3,5%) de su total a partes iguales y 0,5 % más del total cuando la recaudación llegue a los doscientos millones de pesetas.

E) La Empresa abonará a cada trabajador mensualmente una cantidad equivalente al siete por ciento (7 %) del importe percibido en concepto de propinas, durante el mes correspondiente, y devengadas conforme a lo establecido en este artículo, incluido lo que se devengue por aplicación de lo dispuesto en el apartado D) que tendrá pago anual.

F) Además se repartirá mensualmente un 3,5% del total recaudado, de la misma forma que se hace el reparto mensual, a excepción en lo que se refiere al 7% de lo cobrado, que en lo referente a este apartado no se cobrará.

Artículo 24º.- SALARIOS

La Empresa abonará los salarios que quedan establecidos en la tabla que figura como Anexo I y que ha resultado de aplicar a los salarios de 1.988 un incremento del 5,5 %.

Artículo 25º.- REVISION SALARIAL

Si al 31 de Diciembre de 1.989, el I.P.C. resultante de 1.989 superase el 5%, habrá una revisión salarial, consistente en abonar con efectos retroactivos al 1 de Enero de 1.989 la diferencia entre el I.P.C. de 1.989 y el mencionado 5% sobre sueldo, antigüedad y asistencia.

Caso de ser operativa esta revisión salarial, el incremento resultante de su aplicación, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.990 y dicha revisión quedará incrementada en las tablas salariales del Convenio.

Artículo 26º.- ANTIGÜEDAD

Entre las partes se acuerda un aumento porcentual igual al incremento salarial por este concepto, fijándose dicho plus en 45.846 pesetas, anuales por cada tres años de permanencia continuada en la Empresa, con un máximo de quince años a estos efectos.

La antigüedad se fijará por años naturales cualquiera que sea la fecha de entrada en la Empresa, contando como un año completo el de entrada.

Artículo 27º.- PLUS DE ASISTENCIA

Se acuerda un aumento en el Plus de Asistencia, igual al incremento salarial, fijando dicho Plus en 7.226 ptas. mensuales.

La falta de un día, cualquiera que sea el motivo que lo cause, significará la pérdida de 1.800 ptas., la falta de dos días 3.700 ptas. y la falta de tres días la pérdida total del Plus.

Dos retrasos al trabajo, la pérdida de 1.800 ptas., cuatro retrasos la pérdida de 3.700 ptas. y seis retrasos la pérdida total. A estos efectos se entenderá también como retrasos los que se produzcan al regreso de la hora de la cena.

No obstante lo anterior, dicho plus se abonará en caso de licencias obligatorias retribuidas.

Artículo 28º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, consistentes cada una de ellas, en una mensualidad de los salarios que figuran en las tablas salariales más la antigüedad.

Estas pagas extraordinarias se abonarán al personal antes del día 15 de Julio y 15 de Diciembre.

Artículo 29º.- AYUDA POR MATERNIDAD

a) Se conviene que, por nacimiento de cada hijo durante la vigencia de este Convenio, recibirán por el concepto señalado en el epígrafe, la cantidad correspondiente al salario mínimo interprofesional.

b) Compromiso de la Empresa de buscar un puesto de trabajo adecuado para la mujer en estado de gestación.

c) Permiso por maternidad de 16 semanas (112 días)

d) Reducción durante nueve meses de una hora de su jornada laboral.

Artículo 30º.- AYUDA POR MATRIMONIO

Se acuerda que los trabajadores que contraigan matrimonio, teniendo en la Empresa una antigüedad de al menos seis meses, recibirán en concepto de ayuda, una mensualidad del salario establecido en las tablas de este Convenio.

Artículo 31º.- AYUDA ESCOLAR

La Empresa destinará la cantidad de 650.000 ptas. anuales por este concepto, que serán distribuidas entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, las cuáles se abonarán al comienzo del curso escolar.

Artículo 32º.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La Empresa formalizará un Seguro Colectivo de Vida, que comprenda a todos los trabajadores y que cubrirá eventos:

- a) MUERTE NATURAL DOS MILLONES DE PESETAS
- b) INCAPACIDAD PROFESIONAL DOS MILLONES DE PESETAS
- c) MUERTE POR ACCIDENTE CUATRO MILLONES DE PESETAS
- d) MUERTE ACCIDENTE DE TRAFICO SEIS MILLONES DE PESETAS

De igual manera la Empresa suscribirá un Seguro de Responsabilidad Civil.

Artículo 33º.- JUBILACION

El trabajador que cause baja en la Empresa por jubilación, percibirá una prima en proporción a sus años de servicio, que estará calculada de la forma siguiente:

- Más de 5 años y menos de 10 de antigüedad2 mensualidades
- Más de 10 años y menos de 15 de antigüedad4 mensualidades
- Más de 15 años y menos de 20 de antigüedad6 mensualidades
- Más de 20 años de antigüedad9 mensualidades

Por mensualidad se entiende el salario mínimo garantizado más el Plus de antigüedad que le corresponda.

Artículo 34º.- UNIFORMES

La Empresa suministrará dos uniformes completos anualmente a cada empleado. Asimismo, suministrará todas aquellas prendas en que se establezcan condiciones determinadas sobre su modelo o color.

Artículo 35º.- MANUTENCION

El personal recibirá 797 (setecientos noventa y siete) pesetas diarias en concepto de manutención, disponiendo para cenar de una hora diaria, pudiendo salir fuera del recinto del Casino para dicho menester.

Artículo 36º.- ABUSO DE AUTORIDAD

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes a la Dirección de la Empresa, de los actos que suponen abuso de autoridad de sus Jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por éstos o por sus compañeros de trabajo. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente y resolverá lo que proceda.

Artículo 37º.-

Las propinas recaudadas en guardarropa, no entran a formar parte del tronco general.

Artículo 38º.- COMPLEMENTOS POR I.L.T.

La Empresa complementará en caso de Invalidez Laboral Transitoria las prestaciones de la Seguridad Social, en las cuantías y condiciones siguientes:

- a) Si la tasa de absentismo laboral mensual está entre el cuatro y cinco por ciento, se complementará hasta el 100 por 100 del salario.
- b) Si la tasa de absentismo laboral mensual está entre el cinco y seis por ciento, se complementará hasta el 87,50% del salario.
- c) Si la tasa de absentismo laboral mensual excede del seis por ciento, no se abonará ninguna cantidad.
- d) La I.L.T. interrumpe las vacaciones, siempre que no se supere un absentismo del 3% mensual, en cualquier mes del año.

Artículo 39º.- GARANTIAS SINDICALES

En lo estipulado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, además de las siguientes:

- a) Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de VEINTE horas mensuales retribuidas para el ejercicio de la acción sindical y laboral dentro o fuera del centro de trabajo, no computándose a estos efectos las que se dediquen por iniciativa de la Empresa. Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios de sus miembros.
- b) La Empresa entregará mensualmente la cantidad de CUARENTA MIL pesetas al Comité de Empresa, para la atención de sus gastos.
- c) En el recinto del Casino, el Comité de Empresa dispondrá de un local debidamente acondicionado, así como de un tablero de anuncios en lugar visible, en el que deberán figurar el C-1 y el C-2 de cotización a la Seguridad Social, cuadro de horarios, descanso semanal y diario, vacaciones, calendario oficial de fiestas, etc...

Artículo 40º.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

El Comité de Seguridad e Higiene, estará compuesto por los siguientes miembros:

- Un Presidente elegido por la Empresa
- El representante de los Servicios Sanitarios (Médico)
- Tres representantes de los trabajadores nombrados por el Comité. Su funcionamiento será de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 41º.- AYUDA A SUBNORMALES

Se estará a lo que determine la Ley sobre la materia, aportando la Empresa una cantidad mensual equivalente al Salario Mínimo Interprofesional en cada momento vigente.

Artículo 42º. ANTICIPOS REINTEGRABLES AL PERSONAL

La Empresa dispondrá de un fondo de maniobra de 3.000.000 de pesetas anuales para hacer anticipos reintegrables a su personal, cuya cuantía máxima de concesión se fija en 200.000 pesetas anuales. El plazo máximo de amortización será de diez meses.

Artículo 43º.- CATEGORIAS

La Empresa se compromete a respetar el espíritu de lo pactado en el artículo 43 del Convenio Colectivo de 1.984. Sin determinación de porcentajes se producirán ascensos durante el año 1.989.

Artículo 44º.-

La Empresa se compromete a tener ingresada la nómina, el último día de cada mes en el Banco domiciliado de cada empleado.

Artículo 45º.- SECCIONES SINDICALES

Conforme a lo que se determina en el artículo 10 de la Ley Orgánica de libertad sindical, bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá nombrar un Delegado Sindical por cada Sección Sindical de que

Los sindicatos que hayan obtenido un mínimo del 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa.

CLAUSULA ADICIONAL 1a.-

La Comisión Negociadora de este Convenio se encuentra formada por los siguientes señores: D. Vicente Fernández Muñoz, D. Juan Fernández de la Reguera Díaz, D. Joaquín Gómez Gómez, D. Carlos Mier Salcines, D. Marcelino Lois Casademunt, D. Victor Lastra Celis, D. Casimiro Martínez Iñarra, D. Carlos Zavala Sáinz y Dña. Pilar del Cura Porras, por la representación de los trabajadores. La representación de la Empresa está compuesta por los Sres.: D. Manuel Huerta Castillo, D. Leopoldo Sañudo Silva, D. Francisco Javier Arrarte de la Revilla, D. José Manuel Incera Díez, D. José Ignacio Pérez Al day y D. Fernando Bustamante Collantes, actuando como Presidente D. José Luis Marcos Flores.

Este Convenio es el resultado del pleno acuerdo de las partes comprometiendo los mismos al más exacto cumplimiento de las normas establecidas en el mismo.

CLAUSULA ADICIONAL 2a.-

Ambas partes se comprometen a negociar a partir del día 1 de Diciembre de 1.989, por medio de la Comisión Paritaria y con el fin de incluir un acuerdo definitivo en el convenio de 1.990 lo referente a fijación concreta de mesas de juego, tiempo de mesa del personal y de descansos para el personal que presta sus servicios en las mesas de juego además de los descansos para el resto del personal durante su jornada laboral, sirviendo como base de la negociación los tiempos que en la actualidad se vienen realizando, los cuales se respetarán durante la vigencia de este Convenio.

Igualmente se comprometen en los mismos plazos y por la misma Comisión a negociar la inclusión del plus de manutención en el plus de asistencia.

CLAUSULA ADICIONAL 3a.-

Los empleados, que en la actualidad ostentan la categoría de Oficiales de Seguridad, pasan a ostentar la de Vigilantes de Empresa, si bien a título personal, como condición más beneficiosa, se les respeta su salario vigente que experimenta el mismo incremento que el del resto de los empleados.

Este supuesto afecta a las siguientes personas: D. Rafael Arriola, D. Angel Vena, D. Casimiro Martínez y D. José Luis Royano.

CLAUSULA ADICIONAL 4a.-

El personal de Mantenimiento recibirá un plus de 15.000 ptas. mensuales como Técnicos de Máquinas. Sólo y exclusivamente para los que las trabajan. Percibirán anualmente 210.000 pesetas por este concepto.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS AÑO 1.989

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL BRUTO	SALARIO ANUAL BRUTO
Inspector 1ª Jefe Sala A	264.899	3.708.584
Inspector 1ª Jefe Sala B	246.591	3.452.274
Jefe Sector-Subjefe Sala	215.544	3.017.616
Inspector 3ª Jefe Mesa A	188.140	2.633.960
Inspector 3ª Jefe Mesa B	167.126	2.339.760
Croupier 1ª	136.549	1.911.686
Croupier 2ª	130.896	1.832.544
Croupier 3ª	122.475	1.714.650
Jefe de Caja	200.906	2.812.684
Subjefe de Caja	167.126	2.339.764
Cajero 1ª	130.896	1.832.544
Cajero 2ª	122.475	1.714.650
Cajero 3ª	95.071	1.330.994
Jefe de Recepción	130.896	1.832.544
Subjefe de Recepción	103.477	1.448.678
Fisonomista	123.413	1.727.782
Recepcionista	91.211	1.276.954
Valet	87.505	1.225.070
PERSONAL RELACIONADO CON LA SALA DE JUEGO		
Jefe de los Servicios Técnicos	136.549	1.911.686
Subjefe de Mantenimiento	131.985	1.847.790
Oficial de 1ª de Mantenimiento	112.996	1.581.944
Oficial de 2ª de Mantenimiento	103.050	1.442.700
Ayudante de Mantenimiento	99.710	1.395.940
Portero	87.505	1.225.070
Guardarropa	87.505	1.225.070
Aseos	87.505	1.225.070
PERSONAL DE SEGURIDAD		
Jefe de Seguridad	182.665	2.557.310
Subjefe de Seguridad	174.968	2.449.552
Vigilante de Empresa	130.896	1.832.544
Vigilante Jurado	130.896	1.832.544
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial 1ª Administrativo	130.896	1.832.544
Oficial 2ª Administrativo	103.477	1.448.678
Contable General	167.126	2.339.764
Programador	210.670	2.949.380
Secretaría de Dirección	130.896	1.832.544
Secretaría	103.477	1.448.678
Auxiliar	85.461	1.196.454
SERVICIOS VARIOS		
Serv. Complén. Comercial y R.R.P.P.	246.591	3.452.274
Comercial, Ser. Compl. y R.R.P.P.	215.544	3.017.616
R.R. Públicas, Comercial y Ser. Com.	188.140	2.633.960
Jefe de 2ª de Servicios Complement.	196.758	2.754.612
Servicio Médico	55.388	775.432
ASISTENCIA	7.226	86.712
ANTIGÜEDAD	3.275	el trienio

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

Sección Tercera

Expediente número 658/88

Don Román García-Maqueda, secretario de la Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Burgos, Certifico: Que en los autos que se hará mención se ha dictado lo siguiente:

La Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Burgos, integrada por los ilustrísimos señores magistrados don Agustín Picón Palacio, presidente; don Felipe Luis Moreno Gómez y don Daniel Sanz Pérez (suplente), administrando en nombre de S. M. el Rey la justicia que emana del pueblo español, ha dictado la siguiente sentencia número 399:

En la ciudad de Burgos a 16 de noviembre de 1989. Vistos por esta Sección de la ilustrísima Audiencia Provincial de Burgos en juicio oral y público los presentes autos que llevan el número 658/1988, de los rollos de apelación de la misma y que se corresponden con el procedimiento civil número 205/1987 del Juzgado de Primera Instancia de Laredo, seguido por los trámites de los juicios de retracto, y en cuya segunda instancia han intervenido, en concepto de apelante, don Juan Manuel Fernández Zubizarreta, defendido por la letrada doña Isabel María Díez Pardo y representado por el procurador de los Tribunales don Juan Cobo de Guzmán Ayllón; y en concepto de apelados, doña Josefina López Fernández, don Fernando Pérez Ocejo, don Ricardo López Fernández, doña Rogelia Nazábal González y don Marcelino López Fernández, ninguno de los cuales compareció en esta segunda instancia, sobre retracto de la legislación especial de arrendamientos rústicos, siendo ponente el ilustrísimo señor don Agustín Picón Palacio, quien expresa el parecer de la Sala.

Antecedentes

Fundamentos de jurídicos

Fallamos: Que desestimando como desestimamos el recurso de apelación interpuesto por el procurador de los Tribunales don Juan Cobo de Guzmán Ayllón en la representación que tiene acreditada en autos, debemos confirmar y confirmamos íntegramente la sentencia dictada el día 10 de febrero de 1988 por el Juzgado de Primera Instancia de Laredo en esta causa; condenar y condenamos a dicha parte apelante a estar y pasar por esta resolución y condena y a que pague las costas procesales causadas en esta segunda instancia.

Devuélvase los autos al Juzgado que conoció de los autos en primera instancia, junto con testimonio de esta sentencia, a efectos de la ejecución del fallo, una vez sea firme esta resolución y previa tasación de las costas procesales causadas en esta instancia.

Hágase saber a los interesados, mediante comunicación en legal forma de la presente resolución que es-

ta sentencia devendrá firme si contra ella, en esta misma Sala y dentro de los diez días hábiles siguientes al de su notificación hecha en legal forma, no se solicita que se tenga por preparado recurso de casación para ante la Sala Primera de lo Civil del Tribunal Supremo.

Así, definitivamente juzgando en esta instancia, lo ordenamos, mandamos y firmamos.—Agustín Picón Palacio.—Felipe Luis Moreno Gómez y don Daniel Sanz Pérez. Rubricados.

Publicación: Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el ilustrísimo señor magistrado ponente don Agustín Picón Palacio, estando celebrando el Tribunal audiencia pública en el día, mes y año de su fecha. Certifico.—Don Román Gracia Maqueda. (Rubricado.)

Para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», para que sirva de notificación en forma legal a los apelados doña Josefina López Fernández, don Fernando Pérez Ocejo, don Ricardo López Fernández y doña Rogelia Nazábal González, no personados en el recurso, expido y firmo la presente, en Burgos a 22 de noviembre de 1989.—El secretario, Román García-Maqueda.

AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

Sección Tercera

Expediente número 425/88

Don Román García-Maqueda, secretario de la Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Burgos, Certifico: Que en los autos de que se hará mención se ha dictado lo siguiente:

La Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Burgos, integrada por los ilustrísimos señores magistrados don Benito Corvo Aparicio, presidente; don Felipe Luis Moreno Gómez y don Daniel Sanz Pérez (suplente), ha dictado la siguiente sentencia número 402:

En la ciudad de Burgos a 17 de noviembre de 1989. En el rollo de apelación número 425 de 1988, dimanante de los autos de juicio declarativo de menor cuantía número 55 de 1986 del Juzgado de Primera Instancia Número Tres de Santander, sobre reclamación de daños y perjuicios, que penden ante esta Sala en virtud de recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada con fecha 4 de mayo de 1987, y en el que han sido partes, como demandante-apelante, «Electra de Viesgo, S. A.», con domicilio en Bilbao, representada por la procuradora doña Concepción Álvarez Omaña y defendida por el letrado don Armando Junco Fernández, y como demandadas-apeladas, «Cooperativa San Carlos Borromeo» y «Construcciones Nava Viar» (CENA-VI), ambas con domicilio social en Santander, representadas por el procurador don José Roberto Santamaría Villorejo y defendidas por el letrado señor Gómez Hervía; no habiendo comparecido los demandados-apelados don José Luis García Blanco,

mayor de edad y vecino de Santander, y «Excavaciones Arroyo, S. L.», con domicilio social en Santander, por lo que, en cuanto a los mismos, se han entendido las diligencias en estrados del Tribunal, siendo ponente el ilustrísimo señor magistrado don Felipe Luis Moreno Gómez, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes de hecho

II. Fundamentos de derecho

Fallamos: Desestimar el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de Primera Instancia Número Tres de Santander de fecha 4 de mayo de 1987, que se confirma; se hace imposición a la parte apelante de las costas causadas en la presente instancia.

Así, por esta nuestra sentencia, de la que se unirá certificación al rollo de Sala y se notificará a los litigantes no comparecidos en esta instancia, en la forma prevenida en la Ley para los rebeldes, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación: Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el ilustrísimo señor magistrado ponente don Felipe Luis Moreno Gómez, estando celebrando el Tribunal audiencia pública en el día de su fecha, de lo que yo, el secretario de la Sección, certifico.—Román García Maqueda. (Rubricado.)

Para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», para que sirva de notificación en forma legal a los demandados-apelados «Excavaciones Arroyo, S. L.» y a don José Luis García Blanco, no personados en el recurso, expido la presente, que firmo, en Burgos a 29 de noviembre de 1989.—El secretario, Román García-Maqueda.

AVISO A LOS SUSCRIPTORES

A partir del día 1 de enero de 1990 se considerarán canceladas todas las suscripciones que no hayan sido renovadas, previamente, durante el mes de diciembre de 1989.

TARIFAS APROBADAS

Suscripción año (natural)	7.579 PTA
Suscripción semestre (natural)	4.093 PTA
Suscripción trimestre (natural)	2.274 PTA

En las tarifas queda incrementado el preceptivo porcentaje del I.V.A. (artículo 57.1.4.º del Reglamento): 6 %.

Santander, diciembre de 1989.
LA ADMINISTRACION.

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. C. P. 39003 - Santander. Teléfono 31 43 15

Imprime: Imprenta Regional. Gral. Dávila, 83. 39006 - Santander. 1989. Insc. en el Reg. de Prensa, Sec. Personas Jurídicas: T. 13, F. 202, Núm. 1.003