



# Boletín Oficial de Cantabria

Año LIII

Jueves, 16 de noviembre de 1989. — Número 229 Página 3.073

## SUMARIO

### I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

#### 3. Otras disposiciones

3.2 Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo. — Expedientes para construcción de vivienda en Villabáñez (Castañeda) ..... 3.074

### II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

#### 2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria. — Expediente en alta tensión número 144/78 ..... 3.074

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. — Convenios colectivos de: «Montajes Metálicos Basauri, S. A.»; «Solía Internacional, S. A.»; «Cementos Alfa, S. A.»; «Fomento de Obras y Construcciones, S. A.», y convenio para el personal de Exhibición Cinematográfica ..... 3.074

Delegación de Hacienda Especial en Cantabria. — Deudores con domicilio desconocido ..... 3.098

### III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

#### 4. Otros anuncios

Piélagos. — Aprobar inicialmente los proyectos de

delimitación de las unidades de actuación de Renedo de Piélagos ..... 3.099  
Torrelavega. — Licencia para instalación de cervecería-bar ..... 3.100  
Reocín. — Licencia para la actividad de secado de madera ..... 3.100  
Corvera de Toranzo. — Licencia para instalación de un tanque de G. L. P. .... 3.100  
Ribamontán al Monte. — Licencia para la actividad de estabulación de vacuno lechero ..... 3.101

### IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

#### 1. Anuncios de subastas

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Santander. — Expediente número 214/85 ..... 3.101

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Cinco de Santander. — Expediente número 96/89 ..... 3.101

#### 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Audiencia Provincial de Burgos. — Expedientes números 273/88, 145/89 y 172/89 ..... 3.102

Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria. — Expedientes números 162/89 y 478/89 . 3.104

# I. DIPUTACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA

## 3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y URBANISMO

### Servicio de Urbanismo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Gestión Urbanística, se somete a información pública, por período de quince días, el expediente promovido por don Gerardo López Saiz para la construcción de una vivienda en suelo no urbanizable de Villabáñez (Castañeda).

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

Santander, 27 de septiembre de 1989.—El secretario de la Comisión Regional de Urbanismo, José Emilio Misas Martínez.

# II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

## 2. Otras disposiciones

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA EN CANTABRIA

### Sección de Energía

#### Autorización administrativa de instalación eléctrica

A los efectos prevenidos en el artículo 9º del Decreto 2.617/1966, de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de la instalación eléctrica cuyas características especiales se señalan a continuación:

Expediente número A. T. 144/89.

Peticionario: «Iberduero, S. A.»

Lugar donde se va a establecer la instalación: Castro Urdiales.

Finalidad de la instalación: Suministrar energía eléctrica a una estación de bombeo de la Diputación Regional, en el pueblo de Sámano.

Características principales: Línea eléctrica aérea trifásica al centro de transformación número 105 Llantada.

Tensión: 13 kV.

Longitud: 219 metros.

Origen: Línea E. T. D. Ontón-Castro.

Final: C. T. Llantada.

Procedencia de materiales: Nacional.

Presupuesto: 1.175.970 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía, Sección de Energía, sita en Castelar, 1, y formularse, al mismo tiempo, las reclamaciones por duplicado que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Santander, 17 de octubre de 1989.—El director provincial, Felipe Bigeriego de Juan.

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

Convenio colectivo para 1989 de «Montajes Metálicos Basauri, S. A.», en Requejada (Cantabria)

## A C T A

Reunidos en los locales de Montajes Metálicos Basauri, S.A., en Requejada (Cantabria), a las 10,30 horas del día 21 de Abril de 1989, en representación de la Empresa D. Jesús Calvo Gómez (Delegado de Zona) y D. Juan José Eizaguirre Arratibel (Director de Recursos Humanos) y en representación del personal, los miembros del Comité de Empresa D. Angel Cayón Sordo; D. Jerónimo Holgado Cuevas; D. Antonio Hurtado Alvarez; D. David Gutiérrez García; D. Aurelio Ruiz Toca y D. Pablo Sánchez Sánchez, reconocida su legitimación recíproca para negociar el Convenio Colectivo de la Empresa anteriormente citada.

### MANIFIESTAN

1º Que todos los comparecientes han leído el Convenio Colectivo para 1989, cuyo contenido acaban de pactar, encontrando conforme el texto articulado de dicho convenio.

2º Que en prueba de conformidad todos los comparecientes firman la totalidad de los apartados del nuevo Convenio Colectivo.

3º Que asimismo los presentes firman este Acta y acuerdan remitirla junto al texto del Convenio a la Autoridad Laboral a fin de que proceda a su homologación y a los efectos que en derecho correspondan.

Fdo.: Angel Cayón Sordo

Fdo.: Jerónimo Holgado

Fdo.: Antonio Hurtado

Fdo.: David Gutierrez

Fdo.: Aurelio Ruiz

Fdo.: Pablo Sánchez

Fdo.: Jesús Calvo Gómez

Fdo.: Juan José Eizaguirre

400

## INDICE

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES.

- Artº 1 - Ambito Funcional .....
- Artº 2 - Ambitos Territorial y Personal .....
- Artº 3 - Ambito Temporal .....
- Artº 4 - Denuncia .....
- Artº 5 - Vinculación a la Totalidad .....
- Artº 6 - Normas Supletorias .....
- Artº 7 - Comisión Mixta Paritaria .....

### CAPITULO II

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO.

- Artº 8 - Principio General .....

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS.

- Artº 9 - Salario Base .....
- Artº 10 - Antigüedad .....
- Artº 11 - Peligrosidad .....
- Artº 12 - Plus de Asistencia .....
- Artº 13 - Trabajo Nocturno .....
- Artº 14 - Plus de Distancia .....
- Artº 15 - Salidas, Viajes y Dietas .....
- Artº 16 - Kilometraje .....
- Artº 17 - Gratificaciones Extraordinarias .....
- Artº 18 - Horas Extraordinarias .....
- Artº 19 - Revisión Salarial .....

CAPITULO IV

PRESENCIA EN EL TRABAJO.

- Artº 20 - Jornada .....
- Artº 21 - Prolongación de Jornada .....
- Artº 22 - Tiempo de Bocado .....
- Artº 23 - Vacaciones .....
- Artº 24 - Permisos y Licencias .....
- Artº 25 - Incorporación al trabajo en permisos de S.M..
- Artº 26 - Excedencias .....
- Artº 27 - Ingresos .....
- Artº 28 - Pruebas Profesionales .....
- Artº 29 - Bajas .....
- Artº 30 - Revisión de Categoría .....

CAPITULO V

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD E HIGIENE.

- Artº 31 - Reconocimiento Sanitario .....
- Artº 32 - Reconocimientos Especiales .....
- Artº 33 - Ropa de Trabajo .....
- Artº 34 - Seguro de Accidentes .....
- Artº 35 - Capacidad Disminuida .....
- Artº 36 - Comité de Seguridad e Higiene .....
- Artº 37 - Vigilancia del Riesgo .....
- Artº 38 - Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad ..
- Artº 39 - Programas, Presupuestos y Controles .....
- Artº 40 - Tecnología y Organización del Trabajo .....

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES.

- Artº 41 - Comité de Empresa .....
- Artº 42 - Garantías del Comité de Empresa .....
- Artº 43 - Garantías Sindicales .....
- Artº 44 - Cuota Sindical .....

CAPITULO VII

CONTROL DE LA GESTION.

- Artº 45 - Control Presupuestario .....
- Artº 46 - Autofinanciación .....
- Artº 47 - Autonomía .....
- Artº 48 - Participación en la Gestión .....
- Artº 49 - Participación en los Resultados .....
- Artº 50 - Formación Presupuestaria .....

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS.

- Artº 51 - Hijos Disminuidos .....
- Artº 52 - Material de Estudio .....
- Artº 53 - Forma de Pago .....

ANEXO I

SALARIO BASE PARA 1.989

ANEXO II

COMPLEMENTOS SALARIALES

ANEXO III

ABLA DE RETRIBUCIONES ANUALIZADAS

ANEXO IV

OTRAS CONDICIONES ECONOMICAS

ANEXO V

HORAS EXTRAORDINARIAS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artº 1 -- AMBITO FUNCIONAL.-- Se entienden por ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades y labores relacionadas con la instalación, mantenimiento y reparación de todo tipo de instalaciones industriales.

Artº 2 -- AMBITOS TERRITORIAL Y PERSONAL.-- Este Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva para la Empresa Montajes Metálicos Basauri, S.A., en la región de Cantabria, quedando sometidos a las disposiciones del mismo todos los trabajadores de la empresa, con independencia de su categoría profesional.

Artº 3 -- AMBITO TEMPORAL.-- Este Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos, el 1º de enero de 1.989 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

Al término de vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no sea sustituido por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artº 4 -- DENUNCIA.-- Este Convenio Colectivo se considera AUTOMATICAMENTE denunciado en tiempo y forma, con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Artº 5 -- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-- Las Condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artº 6 -- NORMAS SUPLETORIAS.-- En todo lo no previsto por el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Convenio Provincial de Cantabria de la Industria Siderometalúrgica, en la Ley 8/1.980 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Artº 7 -- COMISION MIXTA PARITARIA.-- NATURALEZA Y FUNCIONES.-- La Comisión paritaria del Convenio seña un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

COMPOSICION.- La Comisión paritaria del Convenio estará formada en representación de Montajes Metálicos Basauri, S.A., por D. Juan José Eizaguirre y D. Jesús Calvo y representando al Comité de Empresa D. Aurelio Ruiz y D. Saturnino Fernandez.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

CONVOCATORIA.- La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose éstas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria actuará con los que asistan.

ACUERDOS.- Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la Comisión paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán, en ningún caso, el ejercicio de acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

**Artº 8 .- PRINCIPIO GENERAL.-** La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al Empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta Delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la Delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y Trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, la empresa vendrá obligada a informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de cualquier implantación o revisión de nuevos métodos en la organización del trabajo.

## CAPITULO III

### CONDICIONES ECONOMICAS

**Artº 9 .- SALARIO BASE.-** El Salario Base, diario o mensual, para cada categoría profesional será el señalado en el Anexo I.

**Artº 10.- ANTIGÜEDAD.-** Sobre los Salarios Base establecidos por el presente Convenio, todo el personal afectado por el mismo percibirá por quinquenios el 5% en concepto de Antigüedad. Esta computará desde que es dado de alta en la Empresa a todos los efectos.

5 años .....	5%
10 " .....	10%
15 " .....	15%
20 " .....	20%
25 " .....	25%
30 " .....	30%

**Artº 11.- TOXICOS, PENOSOS y PELIGROSOS.-** Teniendo en cuenta la índole de los trabajos a realizar, se establece para todos los trabajadores el 20 por ciento del Salario Base por día trabajado.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por ciento pasará a ser el 25 por ciento si concurriese dos circunstancias de las señaladas y del 30 por ciento si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores respecto a la calificación de los supuestos señalados en el párrafo anterior, se resolverá por la Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Artº 12.- PLUS DE ASISTENCIA.-** El importe del plus de Asistencia será igual para todas las categorías, quedando el mismo fijado en la cantidad de 333 pesetas diarias.

Este plus se percibirá por jornada de asistencia al trabajo.

Las ausencias justificadas con derecho a salario, causarán el mismo derecho a efectos de percibir el plus.

Cualquier ausencia o abandono injustificado del puesto de trabajo, producirá la pérdida del derecho a percibir el citado plus.

Este no computará a efectos de cálculo para primas de producción, destajos y horas extraordinarias.

**Artº 13.- TRABAJO NOCTURNO.-** Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

El trabajador que hubiera de realizar su actividad en el indicado trabajo nocturno, percibirá una retribución específica consistente en el 25 por ciento del Salario Base asignado a su categoría.

**Artº 14.- PLUS DE DISTANCIA.-** Se entiende por Plus de Distancia la cantidad que percibe el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la Empresa para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia.

Para los trabajadores que tengan derecho a percibirlo se abonará a 15 pesetas/Km., estando siempre a lo establecido en las normas específicas sobre la materia y las condiciones señaladas en dichas normas.

**Artº 15.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS.**- Los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la Empresa, devengarán la dieta o media dieta determinada en el presente Convenio Colectivo.

La cuantía de la dieta para los desplazamientos fuera de la región de Cantabria será de 2.750 pesetas.

La cuantía de la dieta a aplicar en la región de Cantabria será de 2.275 pesetas, quedando la media dieta fijada en la cantidad de 853 pesetas, estando incluida en esta cantidad los gastos de locomoción.

Si por circunstancias de la plaza o por encarecimiento de la vida, la dieta establecida resultará insuficiente, se abonarán las diferencias previa justificación.

Si al desplazarse el trabajador a centro de trabajo fuera de la región de Cantabria, la dieta allí existente fuera superior a la de este Convenio, percibirá la estipulada por la Empresa para aquel centro.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos, que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta, cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la empresa. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo, resulte ser la residencia del productor, siempre que, independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

**Artº 16.- KILOMETRAJE.**- Se entiende por kilometraje la cantidad que percibe el trabajador por los viajes realizados en vehículo particular cuando tenga que efectuar un desplazamiento a población distinta a aquella en que radique la Empresa. Su cuantía será de 20 pesetas/km.

Se tendrá derecho a la percepción de kilometraje sólo en los viajes de ida y vuelta correspondientes al comienzo y final de una obra o trabajo determinado, por los que se tenga asimismo derecho a percibir dieta completa.

**Artº 17.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**- Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias por la cuantía de 30 días del Salario Base establecido en este Convenio, más la Antigüedad que en cada caso corresponda.

Se harán efectivas los días 25 de Julio y 21 de Diciembre respectivamente.

**Artº 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**- Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo,

al propio tiempo que facilitar los objetivos de organización del trabajo correspondientes a la empresa, es por lo que se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Los trabajadores podrán optar entre percibir el importe de las horas extraordinarias realizadas o, en su defecto, compensarlas con tiempo de descanso, de tal manera que, una hora extraordinaria realizada equivaldría a 1,75 horas de descanso.

En el supuesto de optar por la compensación en tiempo de descanso, ésta se produciría a la finalización de la obra o bien mediante su acumulación a las vacaciones anuales, a voluntad del trabajador, siendo obligatorio su disfrute en días laborables.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: mantenimiento.

Cuando el trabajador prolongue su jornada laboral en concepto de horas extraordinarias tendrá derecho a:

- Más de dos horas: bocadillo.
- A partir de las diez de la noche: cena.
- Prolongándose hasta las seis de la mañana: desayuno.

Si dentro de la jornada partida, el horario de mañana se viese prolongado por tiempo mínimo de una hora, se causará derecho a la comida del mediodía.

El valor de los conceptos expresados anteriormente, será el siguiente:

- Bocado: 230 pesetas.
- Cena: 700 pesetas.
- Desayuno: 230 pesetas.
- Comida: 700 pesetas.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones. Enunciación de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

La Empresa entregará mensualmente al Comité de Empresa la relación nominal de los trabajadores que hayan decidido compensar las horas extraordinarias, así como la cuantía de las mismas.

La fórmula determinande del valor de las horas extraordinarias será la siguiente:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Ant.} + \text{Pelig.}) \times 6 + \text{Domingo} + \frac{\text{G.Ext.}}{52}}{1.792} + 75\%$$

1.792

52

**Artº 19.- REVISION SALARIAL.-** En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 6,5 por ciento respecto de la cifra que resultará de dicho IPC a 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1990. Tal incremento será con efectos de 1º de enero de 1989, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1.990 y para llevarla a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 1989.

**CAPITULO IV**

**PRESENCIA EN EL TRABAJO**

**Artº 20.- JORNADA.-** La jornada laboral semanal será de 40 horas, siendo trabajadas de Lunes a Viernes a razón de 8 horas diarias. La jornada continuada será de 8 horas como máximo.

Cuando el trabajador se encuentre desplazado y necesariamente haya de acoplarse a un horario diferente que compute una jornada laboral superior, la demasía trabajada sobre la suya de derecho será abonada en concepto de horas extraordinarias.

**Artº 21.- PROLONGACION DE JORNADA. EFECTOS SOBRE LA SIGUIENTE.-** Cuando se prolongue hasta las doce de la noche la jornada laboral ordinaria en concepto de horas extraordinarias, el trabajador tendrá derecho a que le sea abonada media jornada de la ordinaria del día siguiente sin la obligación de cumplimentarla por su parte.

Esta media jornada será considerada como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Cuando la prolongación de la jornada ordinaria sobrepase las doce de la noche, se estará a lo previsto en la siguiente escala:

LIMITES PROLONGACION JORNADA	COMPENSACION JORNADA SIGUIENTE
Hasta la 1,30 de la mañana	= 5 horas jornada siguiente
Desde la 1,30 a 2,30 "	= 6 " " "
" " 2,30 a 3,30 "	= 7 " " "
" " 3,30 a 4,30 "	= jornada completa siguiente

Las compensaciones horarias que se produzcan como consecuencia de la aplicación de la anterior escala, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

El trabajador que lo desee, podrá compensar las horas extraordinarias realizadas por tiempo de descanso, de acuerdo con lo siguiente:

- Horas extra.hasta las 12 noche = descanso horario doble.
- Horas extra. desde las 12 noche= por cada hora realizada 2,30 horas de descanso.

**Artº 22.- TIEMPO DE BOCADILLO Y VALOR DEL MISMO.-** Todo trabajador que por necesidades de la Empresa tenga que realizar sus funciones en jornada continuada, tendrá derecho a bocadillo.

El precio del bocadillo para 1.989 será de 230 pesetas.

El descanso (bocadillo) para el régimen de trabajo en jornada continuada, prolongación superior en dos horas a la finalización de la jornada partida (horas extraordinarias), trabajo nocturno o turnos de trabajo, tendrá una duración de treinta minutos, que serán considerados como de trabajo efectivo.

**Artº 23.- VACACIONES.-** Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

El trabajador podrá reservar de entre los días de vacaciones anuales 4 de ellos (días de convenio) para disfrutar en las fechas que precise, bien por días completos o medios días, preavisando con la antelación suficiente en el caso de que sea posible.

Será obligatorio el disfrute de las vacaciones anuales para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

Coincidiendo con el disfrute de las vacaciones anuales, los trabajadores que reúnan las condiciones que a continuación se citan, tendrán un aumento de días de vacaciones de acuerdo con la siguiente escala:

10 años de antigüedad .....	1 día
15 " " " .....	2 días
20 " " " .....	3 "
25 " " " .....	4 "
30 " " " .....	5 "

Estos días tendrán la misma consideración que los más arriba señalados como días de convenio, con la única excepción de que habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Los meses de vacaciones serán preferentemente los de junio, julio, agosto y septiembre.

Aquellos trabajadores que estén realizando estudios de cualquier tipo tendrán derecho, siempre que a tal efecto preavisen a la Empresa, a disfrutar las vacaciones en la forma que mejor convenga a sus fines docentes.

En el supuesto de estar desplazado, el trabajador que solicite de forma ininterrumpida los días de convenio a que tenga derecho, no percibirá por ellos dieta. Si solicitara un solo día, percibirá la dieta correspondiente.

Todo trabajador que solicite, con indicación de fecha, el disfrute de sus vacaciones anuales y las mismas le sean denegadas por coincidir con una especial actividad productiva, automáticamente tendrá derecho a una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, consistente en la cantidad de 13.900 pesetas, la cual percibirá en concepto de quebranto de su descanso anual.

Dicha posibilidad se entiende sin detrimento de la obligatoriedad del disfrute de las vacaciones anuales para todos los trabajadores. No causarán derecho a la indemnización señalada anteriormente, aquellos trabajadores que habiéndoles sido denegada la fecha por ellos propuesta para el disfrute de sus vacaciones anuales, hubieran decidido recurrir al criterio del órgano jurisdiccional competente.

**Artº 24.- PERMISOS Y LICENCIAS.-** El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, consanguíneos o políticos.
2. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hermanos, hijos y cónyuge, consanguíneos o políticos, ampliado a dos días más si el trabajador se encuentra desplazado.
3. Tres días laborables por alumbramiento de esposa.
4. Un día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos, consanguíneos o políticos.

5. Un día natural por fallecimiento de tíos, consanguíneos o políticos.

6. Quince días naturales en caso de matrimonio.

7. Un día por traslado del domicilio habitual.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica en especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

**Artº 25.- INCORPORACION AL TRABAJO EN PERMISOS DEL SERVICIO MILITAR.-**

Los trabajadores que estando en el Servicio Militar, tuvieran permiso igual o superior a 15 días, podrán incorporarse al puesto de trabajo. En caso de permisos inferiores a dicho número de días, quedará a opción de la Empresa la incorporación del trabajador a la Empresa, si lo solicita.

**Artº 26.- EXCEDENCIAS.-**

El trabajador con antigüedad superior a los dos años, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria de uno a cinco años. Una vez solicitado el reingreso al trabajo, éste deberá incorporarse en la misma categoría profesional al día siguiente.

Además podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto y en las mismas condiciones que determina el párrafo anterior.

**Artº 27.- INGRESOS.-**

Todo productor para ingresar en la Empresa, deberá pasar el previo reconocimiento médico, que tendrá las siguientes finalidades:

- a) Diagnosticar la existencia de enfermedades contagiosas.
- b) Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.
- c) Determinar su aptitud para la tarea específica que deberá realizar.
- d) Precisar si el reconocimiento presenta predisposición o enfermedad que pueda producirse o agravarse en la tarea que va a ser destinado.
- e) Recoger los datos necesarios para rellenar la ficha médica ordinaria si el aspirante es admitido.

El Médico informará del resultado del reconocimiento Jefe de Personal, quien decidirá la admisión o no del mismo.

**Artº 28.- PRUEBAS PROFESIONALES.-**

Con el resultado del reconocimiento médico, el aspirante recibirá las instrucciones precisas para pasar las pruebas correspondientes a su categoría profesional, en consonancia con las características del puesto a cubrir.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos

a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones y especialistas .....	15 días
Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª .....	1 mes
Administrativos .....	1 mes
Técnicos no titulados .....	2 meses
Técnicos titulados .....	6 meses

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba, si así consta expresamente por escrito en el contrato.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la Empresa como fijo en la plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, a excepción de los contratos para obras o servicios determinados, así como a tiempo parcial u otras contrataciones que la Ley contemple sin tener la consideración de fijos.

**Artº 29.- BAJAS.-**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros .....
- b) Subalternos .....
- c) Administrativos .....
- d) Jefes o titulados administrativos .....
- e) Técnicos no titulados .....
- f) Técnicos titulados .....

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la debida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador incumplió la falta de avisar con antelación debida.

**Artº 30.- REVISION DE CATEGORIA.-**

La designación de candidatos con opción a mejora de categoría y grados, se fijará entre la jefatura de la Empresa y una comisión del Comité de Empresa, en presencia de la Dirección.

**CAPITULO V**

**SALUD LABORAL Y SEGURIDAD E HIGIENE**

**Artº 31.- RECONOCIMIENTO SANITARIO.-**

Independientemente del reconocimiento que deben sufrir los productores al ingresar en la Empresa, una vez al año, por lo menos, se realizará un examen de sus condiciones fisiológicas que comprenderá un estudio médico detenido, incluyendo radioscopia de tórax e investigaciones de componentes normales y de sedimentos en la orina, recuento de hematíes y de leucocitos, fórmula leucocitaria y velocidad eritrosedimentación.

**Artº 32.- RECONOCIMIENTOS ESPECIALES.-** Los productores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, serán reconocidos cada seis meses de acuerdo con las normas que así estén establecidas. El Servicio Médico de la Empresa, realizará el reconocimiento a todo el productor que lo solicite.

**Artº 33.- ROPA DE TRABAJO.-** Todos los operarios tendrán derecho a dos buzos al año, salvo en puestos de trabajo especiales, que se entregarán los requeridos para la tarea desempeñada. La entrega de los buzos se hará en el mes de Marzo.

MONTADOR

<u>PRENDAS</u>	<u>UTILIZACION</u>
Casco .....	En todo momento
Polainas .....	En trabajos con proyecciones de chispas.
Cinturón de seguridad .....	En trabajos de 4 ó más metros de altura.
Mandil .....	Cuando se estime necesario.
Traje y botas de agua .....	Cuando el tiempo lo aconseje
Gafas blancas .....	Siempre que haya riesgo de accidente en los ojos.
Guantes pluma o cuero .....	En todo trabajo.
Botas lona o cuero .....	En todo momento.
Manguitos .....	Cuando el trabajo lo exige.
Gafas climax de color .....	Trabajos de soplete.

SOLDADOR

Gafas climax .....	Trabajos soldadura autógena.
Pantalla .....	Trabajos soldadura eléctrica.
Gafas blancas .....	Obligatorias para picar soldadura, se aconseja su uso siempre que sea posible.
Manguitos .....	En trabajos de soldadura.
Guantes de cuero .....	En todos los trabajos.
Botas de cuero .....	En todo momento.
Mandil .....	En trabajos de soldadura.

TORNERO

Gafas blancas y botas de lona en todo momento.

**Artº 34.- SEGURO DE ACCIDENTES.-** Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo estará cubierto por un seguro de accidentes.

Las indemnizaciones aseguradas y los riesgos cubiertos serán:

- Muerte dentro del plazo de un año, a contar desde la fecha del accidente..... 5.000.000 ₧
- Invalidez permanente, comprobada y fijada dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del accidente.  
5.000.000 ₧

Las garantías de la póliza cubren los accidentes corporales ocurridos tanto durante la actividad laboral, como la vida privada del personal afectado. Se exceptúan únicamente los accidentes ocasionados por utilización de motocicletas.

**Artº 35.- CAPACIDAD DISMINUIDA.-** Quedan comprendidos dentro de la denominación de "capacidad disminuida" todos aquellos

puestos que, por exigir menos esfuerzo físico o por reunir mejores condiciones de trabajo, pueden ser cubiertos por trabajadores disminuidos físicamente.

Los puestos de capacidad disminuida son:

Vestuario, servicios, limpieza, vigilantes, trabajos auxiliares de oficina, maquinista de grúa, compresor, servicios auxiliares y reproducción de planos y almacén.

Los trabajadores disminuidos físicamente como consecuencia de enfermedad o accidente, cualesquiera que fuera su contingencia, que les impida desempeñar sus trabajos habituales, solicitarán del Servicio Médico de Empresa un volante en el que se indicará qué tipo de trabajos son los más compatibles con su estado físico.

Todos los departamentos y servicios de la Empresa, siempre que necesiten cubrir algún puesto de trabajo de los considerados de capacidad disminuida aparecidos en el párrafo anterior, lo comunicará al Director.

Los informes emitidos por el Servicio Médico pasarán a la Dirección, la que de acuerdo con el Comité de Empresa, propondrá la persona designada para cubrir dicho puesto.

Los trabajadores que hayan cumplido 55 años de edad y estén ocupando puestos que se consideren incómodos, podrán pasar a realizar trabajos que se adapten a sus posibilidades físicas, inmediatamente de producirse una vacante a tal efecto.

**Artº 36.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.-** En el centro de trabajo se constituye un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por 3 representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el jefe de mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás riesgos que afecten a su salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales y mecanismo de su prevención.

**Artº 37.- VIGILANCIA DEL RIESGO.-** El comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

**Artº 38.- SERVICIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.-** El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta



obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho a llevar a cabo las acciones oportunas.

**Artº 39.- PROGRAMAS, PRESUPUESTOS Y CONTROLES.-** El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictámenes acerca del mismo.

**Artº 40.- TECNOLOGIA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO.-** El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

## CAPITULO VI

### DERECHOS SINDICALES

**Artº 41.- COMITE DE EMPRESA.-** Al Comité de Empresa sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se le reconocen las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios, situación de la producción y las ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Tanto de los presupuestos, como de las desviaciones que se produzcan en el control trimestral y anual.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales y, las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre planes de formación profesional de la Empresa.

3. En función de la materia que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del "STATUS" jurídico de la Empresa, cuando suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de Contrato de Trabajo que habitualmente utilice.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves o muy graves y en especial en supuestos despidos.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad Social y Laboral, así como el respeto de los pactos, condicionados o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

D) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto A de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

E) El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación y fomento de una política racional de empleo.

**Artº 42.- GARANTIAS DEL COMITE DE EMPRESA.-**a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa. En el supuesto de despidos de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o razón de desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas vigentes al efecto, salvaguardando lo estipulado en el artículo 54. 2D del Estatuto de los Trabajadores.

d) Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Se establecerán sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo que determina el presente Convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de preveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

**Artº 43.- GARANTIAS SINDICALES.-** a) Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

b) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información siempre que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de la práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

c) Existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar sus comunicaciones.

d) Las partes firmantes acuerdan aceptar, prorrogar y mantener durante la vigencia de este convenio, las estipulaciones que en materia de derechos sindicales se contienen en el A.N.E., el A.M.I. y en el A.I., salvo que en éste período medie una Ley reguladora de este tema, en cuyo supuesto estarán las partes a lo que la misma disponga.

**Artº 44.- CUOTA SINDICAL.-** A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la Nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario del Delegado Sindical. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

## C A P I T U L O V I I

### CONTROL DE LA GESTION

**Artº 45.- CONTROL PRESUPUESTARIO.-** Se establece en la Empresa Montajes Metálicos Basauri, S.A., en la Región de Cantabria un sistema de control de la gestión bien entendido que significa, dentro del plan general de la Empresa, establecer objetivos concretos para las instalaciones de Requejada, traducidas en un control presupuestario.

Entendiéndose como control presupuestario, la previsión de las magnitudes económicas y financieras de la Empresa. El análisis de estas desviaciones determinan las medidas que deben adaptarse posteriormente.

El plan determina la actividad de la Empresa. El presupuesto valora estas actividades. El control mide e interpreta las desviaciones originadas.

El sistema de control presupuestario determina los presupuestos a elaborar, los documentos a utilizar y las técnicas a emplear. En general se establecen presupuestos de explotación, balances presupuestarios y cuadros de financiación (Cash-Flow) presupuestario.

Es decir, los documentos de síntesis contables empleados, pero proyectados en el futuro.

**Artº 46.- AUTOFINANCIACION.-** Se pretende para Montajes Metálicos Basauri, S.A., en Requejada una autofinanciación. Para ello esta Empresa funcionará como un organismo autónomo, informando de sus movimientos a la Central, pero responsabilizándose de su gestión, para lo cual se producirá un cambio de Dirección del sistema actual, pasando de una dependencia de gestión de la Central a un establecimiento de objetivos.

**Artº 47.- AUTONOMIA.-** Se aprobarán los objetivos por la Dirección de la Central, pero con una autonomía de funcionamiento, con control y seguimiento en Requejada e informe de resultados periódicos a la Central.

**Artº 48.- PARTICIPACION EN LA GESTION.-** Se establece la participación del Comité de Empresa en la gestión, siendo informados tanto de los presupuestos, como de las desviaciones que se produzcan en el control trimestral y anual.

**Artº 49.- PARTICIPACION EN RESULTADOS.-** Los trabajadores participarán en los resultados para lo cual se establece un sistema de primas, por desviaciones positivas presupuestadas, de las llamadas 50/50, es decir, todas las desviaciones positivas presupuestadas, establecer un reparto del 50% para los trabajadores y 50% para la Empresa.

Los criterios de distribución sobre el 50% que en su caso correspondiera a los trabajadores, serán determinados por, los mismos, oyendo sin carácter vinculante, la opinión y propuesta de la Empresa.

**Artº 50.- FORMACION PRESUPUESTARIA.-** La Empresa promoverá la formación de los mandos en las técnicas presupuestarias.

## C A P I T U L O V I I I

### DISPOSICIONES VARIAS

**Artº 51.- AYUDA A TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS FISICOS, SIQUICOS O SENSORIALES.-** Esta Empresa concederá la cantidad de 5.000 ₧ mensuales para los hijos disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, de los productores de la misma en la Región de Cantabria, que tengan derecho a la ayuda que para estos casos tiene concedida la Seguridad Social. El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida, estará supeditado al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social, según los datos que figuren en las liquidaciones mensuales de la Seguridad Social que deba hacer la Empresa.

**Artº 52.- MATERIAL DE ESTUDIO.-** La Empresa colaborará con aquellos productores que estén realizando estudios profesionales, abonándoles el importe de los libros necesarios para realizar el curso, previa justificación de éstos, así como la matrícula siempre que el productor apruebe el curso dentro del año y la Empresa esté en condiciones de hacer frente económicamente.

Artº 53.- **FORMA DE PAGO.**- Los días de pago quedan fijados de la siguiente manera:

Anticipos : el día 25 de cada mes.

Liquidación : el día 10 de cada mes.

El recibo oficial de salarios será entregado, como máximo, el día 9 de cada mes.

**ANEXO I**

**SALARIO BASE PARA 1.989**

**PERSONAL OBRERO**

Peón .....	2.069,- pts./día
Especialista .....	2.114,- " "

**PROFESIONALES DE OFICIO**

Oficial de 3ª .....	2.177,- pts./día
Oficial de 2ª .....	2.230,- " "
Oficial de 1ª .....	2.336,- " "

**PERSONAL SUBALTERNO**

Chófer de turismo .....	2.336,- pts./día
Operador de grúa .....	2.230,- " "

**TECNICOS DE TALLER**

Maestro de taller .....	115.793,- pts./mes
Maestro de 2ª .....	107.521,- " "
Encargado .....	99.252,- " "
Capataz .....	86.844,- " "
Calcador .....	70.303,- " "

**PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Jefe de 1ª .....	132.337,- pts./mes
Jefe de 2ª .....	112.261,- " "
Oficial de 1ª .....	95.115,- " "
Oficial de 2ª .....	82.727,- " "
Auxiliar .....	70.303,- " "

**ANEXO II**

**COMPLEMENTOS SALARIALES**

**ASISTENCIA**

Para todas las categorías profesionales será de 333 pts./día.

**PELIGROSIDAD**

Peón .....	414,- pts./día
Especialista .....	423,- " "
Oficial de 3ª .....	435,- " "
Oficial de 2ª .....	446,- " "
Oficial de 1ª .....	467,- " "
Chófer de turismo .....	467,- " "
Operador de grúa .....	446,- " "
Capataz .....	14.475,- pts./mes
Encargado .....	16.550,- " "
Maestro de 2ª .....	17.925,- " "
Maestro de Taller .....	19.300,- " "

**JEFE DE EQUIPO**

Será del 20% del Salario Base para quién lo tenga asignado

Oficial de 1ª .....	467,- pts./día
---------------------	----------------

**ANTIGUEDAD**

CATEGORIA PROFESIONAL	ANTIGUEDAD DIARIA					
	5%	10%	15%	20%	25%	30%
Peón .....	103	207	310	414	517	621
Especialista .....	106	211	317	423	529	634
Oficial de 3ª .....	109	218	327	435	544	653
Oficial de 2ª .....	112	223	335	446	558	669
Oficial de 1ª .....	117	234	350	467	584	701
Chófer de turismo .....	117	234	350	467	584	701
Operador de grúa .....	112	223	335	446	558	669

**CATEGORIA PROFESIONAL**

**ANTIGUEDAD MENSUAL**

CATEGORIA PROFESIONAL	ANTIGUEDAD MENSUAL					
	5%	10%	15%	20%	25%	30%
Maestro de Taller ...	5.790	11.579	17.369	23.159	28.948	37.738
Maestro de 2ª .....	5.376	10.752	16.128	21.504	26.880	32.256
Encargado .....	4.963	9.925	14.888	19.850	24.813	29.776
Capataz .....	4.342	8.684	13.027	17.369	21.711	26.053
Calcador .....	3.515	7.030	10.545	14.061	17.576	21.091
Jefe Admvo. de 1ª ...	6.617	13.234	19.851	26.467	33.084	39.701
Jefe Admvo. de 2ª ...	5.613	11.226	16.839	22.452	28.065	33.678
Oficial Admvo. de 1ª.	4.756	9.511	14.267	19.023	23.779	28.534
Oficial Admvo. de 2ª.	4.136	8.273	12.409	16.545	20.682	24.818
Auxiliar .....	3.515	7.030	10.545	14.061	17.576	21.091

**ANEXO III**

**TABLA DE RETRIBUCIONES ANUALIZADAS**

CATEGORIA	S. BASE	ASISTENCIA	PELIGROSIDAD	TOTAL
<b>PERSONAL OBRERO</b>				
Peón .....	879.325	99.567	123.786	1.102.678
Especialista .....	898.450	99.567	126.477	1.124.494
<b>PROF. DE OFICIO</b>				
Oficial de 3ª .....	925.225	99.567	130.065	1.154.857
Oficial de 2ª .....	947.750	99.567	133.354	1.180.671
Oficial de 1ª .....	992.800	99.567	139.633	1.232.000
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>				
Chófer Turismo .....	992.800	99.567	139.633	1.232.000
Operador Grúa .....	947.750	99.567	133.354	1.180.671
<b>TECNICOS DE TALLER</b>				
Maestro de Taller .....	1.621.102	99.567	230.828	1.951.497
Maestro de 2ª .....	1.505.294	99.567	214.383	1.819.244
Encargado .....	1.389.528	99.567	197.938	1.687.033
Capataz .....	1.215.816	99.567	173.121	1.488.504
Calcador .....	984.242	99.567		1.083.809
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Jefe de 1ª .....	1.852.718	99.567		1.952.285
Jefe de 2ª .....	1.571.654	99.567		1.671.221
Oficial de 1ª .....	1.331.610	99.567		1.431.177
Oficial de 2ª .....	1.158.178	99.567		1.257.745
Auxiliar .....	984.242	99.567		1.083.809

NOTA: A las cantidades aquí señaladas se deberá añadir la Antigüedad diaria (o mensual) que corresponda multiplicada por 425 (ó 14).

Asimismo, quien perciba el Plus de Jefe de Equipo deberá añadir la cantidad diaria que corresponda multiplicada por 299.

**ANEXO IV**

**OTRAS CONDICIONES ECONOMICAS**

DIETA EN CANTABRIA .....	2.275,- pts.
DIETA FUERA DE CANTABRIA .....	2.750,- "
MEDIA DIETA .....	853,- "
BOCADILLO .....	230,- "
DESAYUNO .....	230,- "
COMIDA .....	700,- "
CENA .....	700,- "
PLUS DE DISTANCIA .....	15,- pts./Km.
KILOMETRAJE .....	20,- " "
QUEBRANTO VACACIONES .....	13.900,- pts.
AYUDA A HIJOS DISMINUIDOS .....	5.000,- "

**ANEXO V**

**HORAS EXTRAORDINARIAS**

GRUPO-CATEGORIA	SIN ANTIGUEDAD	5%	10%	15%	20%	25%	30%
<b>PERSONAL OBRERO</b>							
OFICIAL 1ª	1.110	1.158	1.206	1.255	1.303	1.351	1.400
OFICIAL 2ª	1.059	1.105	1.152	1.198	1.244	1.290	1.336
OFICIAL 3ª	1.034	1.079	1.124	1.169	1.214	1.259	1.305
ESPECIALISTA	1.004	1.048	1.092	1.135	1.179	1.223	1.267
PEON	983	1.026	1.068	1.111	1.154	1.197	1.240
<b>P. TECNICO DE TALLER</b>							
M. TALLER 2ª	1.702	1.777	1.851	1.925	1.999	2.073	2.148
ENCARGADO	1.572	1.640	1.709	1.777	1.846	1.914	1.983
CAPATAZ	1.375	1.436	1.495	1.555	1.615	1.675	1.735

**HORAS EXTRAORDINARIAS FESTIVAS**

GRUPO-CATEGORIA	SIN ANTIGUEDAD	5%	10%	15%	20%	25%	30%
<b>PERSONAL OBRERO</b>							
OFICIAL 1ª	1.275	1.275	1.275	1.275	1.303	1.351	1.400
OFICIAL 2ª	1.213	1.213	1.213	1.213	1.244	1.290	1.336
OFICIAL 3ª	1.150	1.150	1.150	1.169	1.214	1.259	1.305
ESPECIALISTA	1.092	1.092	1.092	1.135	1.179	1.223	1.267
PEON	1.029	1.029	1.068	1.111	1.154	1.197	1.240

**Artículo 29: Ambito Funcional**

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores y empleados de (SOLIA INTERNACIONAL, S.A.) dedicada a la actividad de la "2ª TRANSFORMACION DE LA MADERA".

**Artículo 39: Vigencia**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el 1 de Enero de 1.989, y tendrá una duración de dos años.

**Artículo 49: Compensación y Absorción**

Las condiciones personales en concepto de retribuciones, que estimadas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, se respetarán manteniéndose estrictamente "Ad Personam". No se tendrá en cuenta para dicho cómputo anual el concepto de Prima Fija o Control que afeta a un total de 34 empleados.

**CAPITULO II**

**Retribuciones**

**Artículo 59: Salario**

Para el año 1.989 se establece para cada categoría profesional el salario reflejado en la tabla salarial anexa.

Los salarios establecidos para cada categoría profesional durante la vigencia del presente Convenio serán los siguientes:

Para el periodo 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1.989 los que se detallan en la Tabla Anexa Nº 1, que representa un incremento del 8,5% sobre la tabla actualizada de 1.988.

Para el periodo del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1.990 la tabla que resulte de incrementar la de 1.989 en el 7,5 %.

**Artículo 69: Revisión salarial**

Para el año 1.989 en caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 31 Diciembre del 89 un incremento respecto al 31/12/88 superior al 6%. Se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. El incremento resultante se abonará con efectos retroactivos al 1 de Enero de 1.989 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las tablas salariales utilizadas para confeccionar las pactadas para dicho año.

Para el año 1.990 en el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrase al 31 Diciembre de 1.990 un incremento con respecto al 31/12/89 superior al 5,5% se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. El incremento resultante se aplicará con efectos retroactivos al 1 de Enero de 1.990 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las tablas salariales vigentes durante 1.989 revisadas en su caso.

**Artículo 79: Antigüedad**

El personal de la Empresa tendrá un aumento por cada año de servicio consistirán en un 1% por cada año de servicio prestado, sin computarse el periodo de aprendizaje o el de los trabajadores menores de 18 años, y se calculará sobre las retribuciones del artículo anterior.

**Artículo 8: Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias establecidas en el artículo 100 de la Ordenanza Laboral, se abonarán por las cuantías siguientes:

- . JULIO: 30 días de la retribución del salario del Convenio más la antigüedad.
- . NAVIDAD: Idem
- . SAN JOSE: 15 días de la retribución del salario del Convenio más la antigüedad.

Esta gratificación de San José podrá abonarse prorrateada por doceavas partes en cada uno de los meses naturales del año, por mútuo acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores. En caso de desacuerdo respecto al prorrateo resolverá la

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

**Convenio colectivo de la empresa «Solía Internacional, S. A.», años 1989 y 1990**

**CAPITULO I**

**Ambito de aplicación**

**Artículo 19: Ambito Territorial**

Las estipulaciones de este Convenio obligan a la Empresa (SOLIA INTERNACIONAL, S.A.) y sus instalaciones y dependencias situadas en territorio Español.

Comisión Paritaria a que se refiere el Artículo 32. Estas gratificaciones se abonarán, las de Julio y Diciembre, antes del día 20 de dichos meses, y la de San José antes del 15 de Marzo.

#### Artículo 99: Desgaste de herramientas

Como compensación a los trabajadores que empleen sus propias herramientas para el trabajo, la Empresa abonará las cantidades que a continuación se indican:

- . Oficiales y ayudantes: 211 ₧/semanales
- . Aprendices de 3ª y 4ª: 150 ₧ "
- . Aprendices de 1ª y 2ª: 142 ₧ "

### CAPITULO III

#### Horas extraordinarias y Desplazamientos

#### Artículo 109: Horas extraordinarias

Teniendo en cuenta la grave situación de paro existente, se reducirá al mínimo indispensable el trabajo en horas extraordinarias.

En todo caso, tales horas únicamente podrán trabajarse en el número, forma y condiciones establecidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento. El valor de la hora extraordinaria será el que para cada categoría profesional se señala en la Tabla Anexo a este Convenio.

#### Artículo 110: Viajes y Dietas

Al personal que por necesidades de la Empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos en la forma prevista en el Artículo 105 de la Ordenanza Laboral, percibirá además de los gastos de locomoción, las cantidades que a continuación se indican en concepto de dieta:

- . Dieta completa: 2.205 ₧/Día
- . Media dieta: 846 ₧ "

Si por circunstancias especiales los gastos reales suficientemente justificados superan esas cifras, se abonarán tales gastos. La Empresa podrá concertar y abonar directamente los servicios.

### CAPITULO IV

#### Jornada de trabajo, Vacaciones, Licencias y Excedencias

#### Artículo 12: Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo efectivo durante el periodo de vigencia de este Convenio será de 1.800 horas distribuidas de acuerdo con el calendario laboral que figura en Anexo.

#### Artículo 139: Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se abonarán sobre el salario del Convenio más la antigüedad correspondiente.

En la Empresa se elaborará el Calendario de Vacaciones mediante acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 149: Licencias

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en 4 medios días.
- c) 2 días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.
- d) 2 días naturales por enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, nietos, y hermanos políticos.

#### Artículo 14a: Licencias (CONTINUACION)

- e) 3 días laborables por fallecimiento de cónyuge e hijos.
- f) 3 días naturales por fallecimiento de padres, abuelos, nietos y hermanos sanguíneos.
- g) 2 días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.

En todos los casos anteriores, salvo al apartado a) y cuando el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, se ampliarán las licencias con arreglo a la siguiente escala:

- . Desplazamientos entre 75 y 250 Km: UN DIA
- . Desplazamientos superiores a 250 y hasta 500 Km: DOS DIAS
- . Desplazamientos superiores a 500 Km: TRES DIAS

h) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos sanguíneos.

i) 1 día de traslado de domicilio.

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

Quando conste en una forma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la Empresa.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

l) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

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

#### Artículo 159: Excedencias

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a dos años, y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

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

#### Artículo 169: Permisos sin retribución

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

Este permiso será como máximo de 6 días o 48 horas por año natural, siendo el tiempo mínimo de fracción de media jornada.

El aviso previo para el disfrute de estos permisos será de un día para los permisos de media jornada y de tres para el resto.

El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo, será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la Empresa:

- . De 20 a 50 trabajadores: DOS TRABAJADORES
- . De 50 a 100 trabajadores: TRES TRABAJADORES

### CAPITULO V

#### Derechos y Garantías sindicales

#### Artículo 179: Competencias, Derechos y Garantías de los delegados de personal y de los Comités de Empresa

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- . Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos

- 50% de dicho concepto "control" será reducido a los trabajadores que disfrutaban del mismo el 1 de Marzo de 1.989.
- 50% restante del concepto "control" el 1 de Enero, de 1.990.

**Artículo 31: Prendas de trabajo**

La Empresa entregará dos prendas de trabajo al año que no serán compensables en efectivo. Estas prendas se entregarán, la primera de ellas en la primera semana del mes de Enero, y la segunda en la primera semana de Julio.

En aquellos puestos de trabajo en que por sus especiales características se produjese un excesivo deterioro de ropa, la Empresa entregará tres prendas al año. Podrá determinarse mediante acuerdo entre el Empresario y los representantes legales de los trabajadores, los puestos en los que concurren tales circunstancias.

**Artículo 32: Recibo de salarios**

La Empresa utilizará necesariamente, para el pago de los salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo o el autorizado por la Delegación de Trabajo.

**Artículo 33: 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 del Comité de Empresa o delegado personal y, en efecto de los mismos al sindicato a que esté afiliado.

**Artículo 34: Denuncia**

Este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes, comprometiéndose las mismas a la negociación de un nuevo Convenio a partir de los dos meses anteriores al vencimiento del presente.

**CLAUSULAS ADICIONALES:**

**PRIMERA:** En lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en las disposiciones legales de aplicación vigentes en la actualidad o que en el futuro se promulguen.

**SEGUNDO:** Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, no serán inferiores en cómputo anual a las establecidas en el Convenio Colectivo Sectorial.

En El Astillero, (Cantabria) a once de Abril de 1.989. 412

**ANEXO 1**

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOLIA INTERNACIONAL, S.A.  
DEDICADA A LA 2ª TRANSFORMACION DE LA MADERA

**TABLA SALARIAL PARA 1.989**

CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL		HORAS EXTRAS Año 1.989
	Dia/Mes	Anual	
<b>PERSONAL OBRERO:</b>			
- Jefe de Taller	2.731	1.201.640	1.168
- Encargado	2.428	1.068.320	1.039
- Oficial 1ª	2.159	949.960	924
- Oficial 2ª	1.997	878.680	854
- Ayudante	1.918	843.920	820
- Peón Especialista	1.918	843.920	820
- Peón	1.888	830.720	808
- Aprendiz 16 Años	691	304.040	-
- Aprendiz 17 Años	1.023	450.120	-
- Aprendiz 18 Años	1.656	728.640	708

**PERSONAL SUBALTERNO**

- Todas categorías	56.668	821.692	799
--------------------	--------	---------	-----

**PERSONAL ADMINISTRATIVO**

- Jefe	72.857	1.056.427	1.027
- Oficial 1ª	64.772	939.194	913
- Oficial 2ª	59.915	868.768	845
- Auxiliar	56.668	821.686	799

**PERSONAL TECNICO**

- La retribución de este personal se pactará libremente entre la Empresa y los interesados.

**NOTA:** Los valores de las horas extraordinarias señalados en este Anexo se aumentará en el caso de los trabajadores que perciban complementos por antigüedad que les corresponda.

*(Handwritten signatures and notes)*

**ANEXO 2**

SOLIA INTERNACIONAL, S.A.  
CALENDARIO LABORAL

DIAS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
1	D	S	S	S	P	S	S	S	V	D	P	S
2	S	S	D	S	S	D	S	V	S	S	S	S
3	S	S	S	S	S	S	S	V	S	S	D	D
4	S	S	S	S	D	S	S	S	S	S	S	S
5	S	D	D	S	S	S	S	S	S	D	S	S
6	P	S	S	S	S	S	D	S	S	S	S	P
7	S	S	S	D	S	S	S	S	S	S	P	P
8	D	S	S	S	S	S	S	S	D	S	P	P
9	S	S	D	S	S	D	V	S	S	S	S	S
10	S	S	S	S	S	S	V	D	S	S	D	D
11	S	S	S	S	D	S	V	S	S	S	S	S
12	S	D	D	S	S	S	V	S	P	D	S	S
13	S	S	S	S	S	S	V	S	P	S	S	S
14	S	S	S	D	S	S	V	S	S	S	S	S
15	D	S	S	S	S	S	V	P	D	S	S	S
16	S	S	D	S	S	D	V	S	S	S	S	S
17	S	S	S	S	S	S	V	D	S	S	D	D
18	S	S	S	S	D	S	V	S	S	S	S	S
19	S	D	D	S	S	S	V	S	S	D	S	S
20	S	S	S	S	S	S	V	S	S	S	S	S
21	S	S	S	D	S	S	V	S	S	S	S	S
22	D	S	S	S	S	S	V	S	D	S	S	S
23	S	S	P	D	S	D	V	S	S	S	S	S
24	S	S	P	S	S	P	V	D	S	S	D	D
25	S	S	S	S	P	D	P	V	S	S	S	P
26	S	D	D	S	P	P	V	S	S	D	S	S
27	S	S	S	S	S	S	V	S	S	S	S	S
28	S	S	S	D	S	S	V	S	S	S	S	S
29	D	-	S	S	S	S	V	S	D	S	S	S
30	S	-	S	D	S	D	V	S	S	S	S	S
31	S	-	S	-	S	-	V	-	S	-	D	D
TOTAL DIAS	21	20	21	20	21	21	20	22	20	21	21	18
TOTAL HORAS	168h	160h	168h	160h	168h	168h	160h	176h	160h	168h	168h	144h

Total: 1.800 Horas de Trabajo  
4 Puentes  
30 Vacaciones

*(Handwritten signatures and notes)*

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

### Convenio colectivo de «Cementos Alfa, S. A.»

#### CAPITULO - I

##### DISPOSICIONES GENERALES.-

##### Art. 1.- Ambito de aplicación.-

El presente Convenio Colectivo será de aplicación, para todo el personal adscrito a los Centros de Trabajo que Cementos Alfa, S.A. tiene en Mataporquera y Planta de Cargue a Granel de Tanos (Torrelavega).

##### Art. 2.- Entrada en vigor y plazo de vigencia.-

Una vez aprobado por la Autoridad laboral, el presente Convenio Colectivo retrotraerá sus efectos económicos al día 1º de Enero de 1.989 y tendrá una vigencia de dos años, contados a partir de esta fecha, por lo que el mismo finalizará el 31 de Diciembre de 1.990.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente en la fecha 31 de Diciembre de 1.990, quedando ambas partes comprometidas en la negociación de un nuevo Convenio Colectivo dos meses antes del vencimiento del presente.

##### Art. 3.- Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.-

La misión de vigilar el cumplimiento del presente Convenio y de interpretar sus acuerdos en caso de discrepancia sobre el significado y el alcance de sus cláusulas, corresponderá a la Comisión Paritaria que estará integrada por las siguientes representaciones:

##### a) Por la Empresa

4 Vocales designados libremente por la Dirección de la Empresa.

##### b) Por los trabajadores

4 Vocales designados por el Comité de Empresa.

En caso de discrepancia acerca de la aplicación o interpretación del presente Convenio, o de alguna de sus cláusulas, será preceptivo, antes de acudir a la Autoridad laboral o al Organismo Jurisdiccional competente, el dictamen de esta Comisión Paritaria, la cual deberá emitir el informe correspondiente.

A este fin el interesado remitirá su petición al Comité de Empresa, y éste solicitará la reunión de esta Comisión Paritaria, la cual deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días, emitiendo el correspondiente informe que dirigirá al Comité de Empresa y a la Dirección de la Sociedad. Aquel certificará el contenido del informe y se le enviará al peticionario; y si no estuviera conforme con dicho dictamen podrá reclamar ante la Autoridad Laboral o ante la Magistratura de Trabajo.

##### Art. 3 B.- Garantías "Ad personam".-

Las situaciones personales que con carácter global anual excedan de las condiciones pactadas en este Convenio se respetarán manteniéndose estrictamente "Ad personam".

##### Art. 4.- Equiparación de los puestos de trabajo a la Ordenanza Laboral.-

Con objeto de equiparar las categorías existentes en la Empresa con las establecidas en la Ordenanza Laboral vigente, se acuerda la correlación entre ambas conforme se establece en el Anexo 4 de este Convenio.

#### CAPITULO - II

##### REGIMEN Y SITUACION DEL PERSONAL:-

##### Art. 5.- Plantilla.-

La plantilla actual de los centros de Trabajo afectados por este Convenio Colectivo se registrará en esta materia por lo dispuesto en el capítulo 7 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

##### Art. 6.- Ingresos.-

Para cubrir las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo que a continuación se indican, la Empresa contratará libremente al personal de nuevo ingreso para formar parte de la misma con el carácter de fijos. Dichos puestos son los siguientes:

- Director de Fábrica.
- Subdirector.
- Jefe de Producción.

- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Canteras.
- Jefe de Laboratorio.
- Jefe de Serv. Gles.
- Jefe y Maestro de taller.
- Jefe Administrativo.
- Oficiales Administrativos.
- Encargados.
- Contramaestres.

##### Art. 7.- Promoción en la Empresa.-

Sin perjuicio de la facultad que se atribuye a la Empresa para contratar libremente al personal a que se refiere el art. 6º de este Convenio se procurará en lo posible cubrir tales puestos con personal de la plantilla que haya demostrado por sus aptitudes y espíritu de colaboración ser merecedor de ocuparlo. A tal efecto se estudiará el establecimiento de un sistema de valoración al mérito de los trabajadores.

Las vacantes que se produzcan y que no hayan de ser amortizadas serán expuestas en el tablón de Anuncios de la Empresa y podrán ser solicitadas en los tres días hábiles siguientes por cualquier trabajador de la plantilla que se considere con aptitud para desempeñarlas, siguiendo el procedimiento previsto para el caso a) en la norma NG.SCAS-001/70 del Anexo 2 de este Convenio. Transcurrido el plazo de 6 días desde la presentación de solicitudes, se realizarán tan pronto como sea posible, las pruebas de aptitud que a tal efecto considere necesarias el Tribunal.

La valoración de méritos prevista en el Art. 72 de la Ordenanza Laboral, tendrá carácter complementario en todos los casos con respecto a las pruebas profesionales, y en su caso de la psicotécnica que se establece en este artículo, regulando así el procedimiento de ascensos contemplado en el Art. 73 de la mencionada Ordenanza.

El Tribunal estará compuesto por tres miembros que serán el Director de la Fábrica, el Jefe de Departamento donde se produzca la vacante y un miembro del Comité de Empresa.

Sin menoscabo de la facultad que se atribuye a la Empresa para contratar libremente el personal necesario y completar su plantilla, se considerará con carácter preferente a los hijos de los productores de la Empresa siempre que reúnan las condiciones idóneas de aptitud requeridas y que el fallo del Tribunal por votación mayoritaria así lo determine.

##### Art. 8.- Personal con capacidad disminuida.-

Integra este grupo el personal cuya capacidad hubiera disminuido por razones de edad, enfermedad o accidente de trabajo y a consecuencia de ello no pueda desempeñar su puesto con el rendimiento normal.

Será condición indispensable para aspirar a un puesto de capacidad disminuida que el trabajador posea aptitud laboral suficiente para desempeñarlo a criterio del Médico de Empresa. Y en caso de discrepancia entre el Médico de Empresa y el de la S. Social se acatará el Informe del Médico Especialista en la materia.

En el supuesto de tratarse de cubrir un puesto perteneciente al grupo de subalternos el aspirante ha de reunir además la idoneidad que exija las funciones del puesto que se pretendía ocupar.

Los puestos a ocupar por trabajadores de capacidad disminuida, son los siguientes:

- a) Portería.
- b) Ordenanza.
- c) Servicios de limpieza.

El número de trabajadores acogido a esta situación no rebasará el 5% del total de la plantilla del Centro de Trabajo.

La invalidez permanente parcial, dará derecho a ocupar puestos de trabajo de capacidad disminuida sin producir jamás la extinción del contrato de trabajo. Si no existiera vacante quedará en suspenso el contrato de trabajo hasta que se produzca la primera vacante.

#### CAPITULO - III

##### RETRIBUCIONES.-

##### Art. 9.- Retribuciones.-

Las retribuciones para el año 1.989 resultarán del incremento del 8,8% de las retribuciones del año 1.988.

Para el año 1.990 se incrementarán las retribuciones en el porcentaje correspondiente al I.P.C. real de 1.989 incrementado en un punto.

##### Art. 10.- Salarios de nivel.-

Es una parte de la retribución del trabajador con la que se remunera la actividad normal por la jornada legal de trabajo, percibiéndose también los domingos y festivos. Será igual para todos los trabajadores situados en el mismo nivel, cualquiera que sea la sección a que pertenezca y sirve de base para el cálculo de determinados conceptos. Su importe es el que se especifica en el anexo I de este Convenio.

##### Art. 11.- Antigüedad.-

Se entenderá por antigüedad del trabajador los años de servicio que el mismo lleva en la Empresa desde su ingreso.

La antigüedad dará lugar a bonificaciones retributivas consistentes en dos bienes equivalentes cada uno al 5% de los salarios de nivel establecido en este Convenio y en quinquenios equivalentes cada uno al 7% del mismo salario de nivel. En ningún caso el porcentaje de antigüedad podrá ser superior al 50% del referido salario de nivel.

El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio, se contará desde el día de ingreso en la Empresa con independencia del periodo de prueba o aprendizaje, baja por incapacidad laboral o transitoria, por accidente de trabajo, o bien por licencias que no tengan el carácter de voluntarias.

Para el cálculo de la antigüedad en aquellos casos en que el trabajador hubiese cambiado de categoría desde su ingreso en la Empresa, el importe de los premios de antigüedad vendrá dado por la suma de las cantidades que resulten de aplicar el porcentaje correspondiente a cada bienio o quinquenio al salario de nivel que correspondía al vencimiento de dichos bienes o quinquenios.

#### Art. 12.- Complemento de asistencia.-

Consiste en una cantidad asignada individualmente a cada productor, que tiene como función premiar la asistencia continuada y regular al trabajo, así como evitar el absentismo.

El mecanismo de este premio actuará de la siguiente forma:

- Todo trabajador que asista de manera regular y continuada al trabajo, percibirá el importe que corresponda a cada día en función de las horas realmente trabajadas, teniendo en cuenta que el importe horario es de 18 €/hora.
- Esta cantidad se abonará por cada jornada laboral de trabajo normal, teniendo en cuenta las horas que realmente realiza en cada jornada sin que se prorratee en ningún supuesto por las horas extraordinarias realizadas, ya que se pacta para jornada normal.
- Este complemento de asistencia también se abonará en los días de disfrute de las vacaciones y su remuneración será idéntica a como si en ese periodo hubiesen trabajado en jornada normal.
- Siempre que un trabajador no asista al trabajo por alguna de las causas reseñadas en los art. 126-127 y 129 de la Ordenanza Laboral y otros permisos específicamente autorizados por la Dirección, no percibirá este complemento durante los días que dure su ausencia.

Cada mes se calculará el importe de los premios no entregados por concurrir algunas de las circunstancias contempladas en los apartados anteriores. Su importe pasará a formar parte de un fondo social que se repartirá al finalizar la vigencia del Convenio, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Entre aquellas personas que no hayan faltado nunca al trabajo.
- Entre aquellas personas que hayan estado quince o más días consecutivos por enfermedad o accidente laboral.

Se exceptúan aquellas personas que esten de seis meses a un año natural de baja por enfermedad o accidente laboral, y aquellas que hayan sido sancionadas por cualquier causa.

#### Art. 13.- Plus Convenio.-

Es una cantidad diaria individual con la cual se remunera una actividad en el desarrollo del trabajo.

Se percibirá por día trabajado, vacaciones, gratificaciones, domingos y festivos, pero en ningún supuesto servirá para el cálculo de las horas extraordinarias ni para la antigüedad.

Lo percibirán únicamente las personas que a título personal figuran en el Anexo nº 3 y aquellas otras que esten encuadradas en los niveles y categorías y por los importes que figuran en el mencionado Anexo.

#### Art. 14.- Gratificaciones.-

La Empresa abonará a todos los trabajadores afectados por el Convenio dos gratificaciones de carácter extraordinario. La primera de ellas se abonará el día 16 de julio y la segunda el 22 de octubre, o en los días inmediatamente anteriores a ambas fechas si cualquiera de las mismas fuera festiva. El importe de cada una de estas gratificaciones será de 30 días del salario de nivel más la cantidad correspondiente a la antigüedad calculadas en la forma establecida en el art. 11. También se abonará en dichas pagas el plus de convenio a quien corresponda, según lo establecido en el art. 13 y el plus lineal establecido en el art. 16.

#### Art. 15.- Paga de Beneficios.-

La paga de beneficios establecida en el art. 96 de la Ordenanza Laboral no constituye ni total ni parcialmente, remuneración directa del trabajador ni tampoco se hará depender su cuantía de los beneficios de la Empresa:

Su cálculo se realizará de acuerdo con lo que establece la Legislación vigente sobre la materia.

En esta paga se abonará como complemento de la misma el plus lineal a que se refiere el art. siguiente:

La paga de beneficios correspondiente al año 1.989 se abonará dentro del primer trimestre del año 90 y la de 1.990 se abonará en el primer trimestre del año 1.991.

#### Art. 16.- Plus lineal.-

A todos los trabajadores afectados por este Convenio se les abonará un plus lineal de 725 € que se percibirá por día de trabajo, vacaciones, domingos y festivos.

#### Art. 17.- Plus de relevos.-

A todos los trabajadores se les abonará un plus de 3.930.- € para el año 1.989 en las 14 fiestas y 52 domingos que trabajen.

Quando por necesidades de servicio se cambie de jornada, se le pagará la cantidad de 1.000.- €. En caso de sustitución continuada solo se devengará el primer día.

#### Art. 18.- Horas extraordinarias.-

Se acuerda reducir al mínimo indispensable las horas extras, con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extras habituales : Supresión.
- Se realizarán las HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES que vengan exigidas por la necesidad de reparar daños extraordinarios y urgentes, cualquiera que sea su causa, teniendo en cuenta que se mantendrá siempre lo firmado en el acta de fecha 24.4.86 y cuya clasificación será de la forma siguiente:
  - Carga y explosión de voladuras.
  - Reparación de palas y/o Dumpers por falta de piedra.
  - Avería en instalación de trituración por falta de piedra.
  - Avería en bandas transporte de piedra de canteras a fábrica por falta de piedra.
  - Avería en instalación de molienda de crudo, por falta de crudo.
  - Avería en dosificación por falta de crudo que implique parada del horno.
  - Limpieza de los ciclones del intercambiador por atasco.
  - Avería en horno y enfriador que implique parada de los mismos.
  - Avería en maquinaria auxiliar del horno que implique la parada del mismo.
  - Avería en instalación de carbon que suponga la imposibilidad de consumir carbon en el horno.
  - Avería en instalación de fuel-oil que suponga la parada de la misma.
  - Avería en puente grúa que implique parada de horno o molinos de cemento por falta de cemento.
  - Avería en molinos de cemento y maquinaria auxiliar, por falta de cemento.
  - Averías en estaciones eléctricas de transformación de canteras y/o fábrica que implique parada del proceso productivo.
  - Carga a granel y envasado por necesidad de embarques y/o expediciones.
  - Averías en depósitos o red de distribución de agua por necesidades del proceso de fabricación.
  - Averías en filtros que implique la parada del proceso productivo.
  - Averías en material móvil que suponga parada en el proceso de producción.
  - Control de calidad en embarques, si fuese necesario.
  - Control de calidad de obras si así lo demandase un cliente.
  - Por falta de relevo en turnos de forma imprevista.
  - Limpieza por necesidades urgentes de mantenimiento que implique parada del proceso productivo.

Siempre que las personas que hiciesen estas horas estuviesen de descanso semanal, se acumularán las mismas, para dárselas de descansos.

- Igualmente será necesario realizarlas cuando se trate de pedidos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, reestructuración de la Empresa, y siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación, temporal o parcial por la Ley.

La Dirección de la Empresa se obliga a informar periódicamente al Comité de Empresa de las causas que motive esta decisión, el número de horas realizadas y la distribución por secciones.

Las horas extraordinarias que se realicen por encima de la jornada legal, se abonarán de acuerdo con las normas que regulan esta materia.

#### Art. 19.- Nocturnidad.-

El personal que trabaje de 22 a 6 horas, se les abonará el plus de nocturnidad, a razón del 25% sobre el salario de nivel y plus lineal.

#### Art. 20.- Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.-

Todos los trabajadores de la Empresa percibirán este plus en la cuantía que se establece en el Anexo 5 de este Convenio.

#### Art. 21.- Plus de locomoción.-

Consiste en una ayuda que percibirán los trabajadores con objeto de ayudarles a sufragar diversos gastos de desplazamiento y que para evitar la complejidad que supondría analizar las situaciones personales de cada uno de los trabajadores se determina su importe en una cantidad igual para todos, que viene determinada en función de las horas normales de trabajo que realizan cada día, y que consiste en 46 €/hora trabajada, excluyendo las horas extraordinarias.



La ausencia al trabajo durante 5 días alternos consecutivos en el mes, dará origen a la pérdida total de este plus, en cómputo mensual, aún cuando esté motivada la ausencia por enfermedad, accidente o cualquier otra causa.

Si se faltara durante 4 días en un mes, se perderán 3.562 ₧.

Si las ausencias fueran de 3 días en el mismo periodo se perderán 2.670 ₧/mensual.

Si las ausencias fueran de 2 días la pérdida será de 1.779 ₧/mes.

Si se faltara al trabajo un día se perderán 877 ₧ mensuales.

En los supuestos de ausencia por enfermedad o accidente, el Comité de Empresa decidirá sin ulterior recurso, si al trabajador se le descuenta o no las cantidades, teniendo en cuenta la importancia o trascendencia de su enfermedad, oído siempre el dictamen del Médico de Empresa, que en esta materia será vinculante para dicho Comité en cuanto se oponga al pago de dicha cantidad por considerar que a su juicio, la baja por enfermedad o accidente no está suficientemente acreditada.

No se computarán como ausencias al trabajo aquellas que esten motivadas por licencia reglamentaria o vacaciones.

#### Art. 22.- Pagas extraordinarias Mayo y Octubre.-

Para el año 1.989 Cementos Alfa, S.A. hará efectivas dos pagas extraordinarias para el personal de las plantillas de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio, de 78.100 ₧ cada una.

Dichas pagas se abonarán en los meses de Mayo y Octubre, el día 25 o anterior si este fuese festivo.

#### Art. 23.- Prima de Navidad y Noche Vieja.-

El personal fijo que trabaje los días 24 y 31 de Diciembre de 22 a 6 horas percibirá una prima de 5.895.- ₧.

#### Art. 23 Bis.- Paquete de Navidad.-

En Navidad la Sociedad repartirá entre todo el personal un paquete.

El importe de todos los paquetes para 1.989 será de 348.972.- ₧.

### CAPITULO - IV

#### Art. 24.- Jornada.-

La jornada de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

#### Art. 25.- Horarios.-

Los horarios de trabajo para el periodo de vigencia del presente Convenio son los que se indican en los anexos del mismo.

#### Art. 26.- Vacaciones.-

Al personal obrero y subalterno las vacaciones serán días naturales y para los empleados y técnicos días hábiles.

Las vacaciones vendrán dadas en función de la jornada pactada en el Art. 24.-

El personal de jornada partida disfrutará 27 días dentro de los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, por turno rotativo.

Los otros tres días naturales los disfrutarán a su elección y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, antes del 31 de Octubre de cada año.

Para el personal a turno se disfrutarán los 30 días naturales de vacaciones entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, de acuerdo con el cuadro anexo al presente convenio.

El personal de relevos podrá disponer de 3 días de descanso, a su elección, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, antes del 31 de Octubre de cada año.

Se computará como día hábil a los solos efectos del disfrute de vacaciones todos los sábados del año, siempre que dicho día no le corresponda de descanso semanal por trabajar a turno.

#### Art. 27.- Ajuste de jornada.-

Dadas las dificultades que se presentan al final del año por la complejidad de los trabajos y de las situaciones personales que producen que unos trabajadores rebasen las horas pactadas en jornada normal, o bien por el contrario que no han llegado a trabajarlas, se conviene que dichas situaciones se ajustaran al 31 de Dcbr. de cada año y si el trabajador ha realizado alguna hora que exceda de la jornada pactada la Empresa se la computará como descanso de acuerdo con el programa Anexo. Si por el contrario el trabajador adeudase alguna hora para llegar al cómputo de las pactadas como jornadas en ese año, las trabajará cuando se lo indique la Empresa, procurando se efectuen en sábados o en los días de descanso o del periodo de vacaciones no comprendido en los 27 días seguidos que disfruta el personal entre los meses de Mayo y Octubre.

#### Art. 28.- Bocadoillo.-

A.- Al personal que trabaja a turno tomará el bocadoillo en cada puesto de trabajo, atendiendo el mismo, y mientras las máquinas siguen funcionando normalmente.

B.- Para el personal a turno que no tengan máquina determinada a su cargo, por ejemplo el equipo de mantenimiento, laboratorio, puente grúa, etc. podrán tomar el bocadoillo en su puesto de trabajo siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Mientras se den los dos supuestos previstos en los apartados A) y B) precedentes, la Empresa le seguirá abonando media hora en la misma forma que lo ha venido realizando hasta ahora. Y para quienes no perciban cantidad alguna por dicho concepto, les abonará por cada día de trabajo efectivo el importe del salario base de su categoría, incrementada por la antigüedad, y dividido por dieciseis.

C.- Si por disposición legal o imposición de resoluciones administrativas o judiciales, se obligara a la Empresa a paralizar la jornada por el trabajador para que el personal de turno tome el bocadoillo el tiempo que permanezca en esta situación no se computará como trabajo efectivo, y por tanto el horario de la jornada se acomodará a esta nueva circunstancia.

También dejarán de percibir los importes que por tal concepto venían percibiendo y al que se ha hecho referencia en el párrafo anterior.

#### Art. 29.- Permisos y licencias.-

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días laborales por nacimiento de hijos.
- c) 2 días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, conyuge, tíos y sobrinos.
- d) 2 días naturales por enfermedad grave de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, tíos y sobrinos, todos ellos políticos.
- e) 3 días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, tíos y sobrinos.
- f) 2 días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, tíos y sobrinos, todos ellos políticos.
- g) 4 días por fallecimiento de cónyuge.
- h) 1 día por traslado de domicilio.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- k) Cuando por motivo de los casos previstos en los apartados b), c), d), e), f) y g) el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 50 y 500 Kms. 2 días.
- Desplazamiento superior a 500 Kms. 3 días.

- l) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad

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

- m) Licencia por asistencia médica: El tiempo necesario para consultar cuando por consejo del Servicio Médico de Empresa, se ha de recurrir a un médico especialista particular o de la Seguridad Social.

- n) Asimismo para el permiso de Maternidad se estará a lo que indica la Ley 3/1.989 del 3 de Marzo, B.O.E. del 8.3.1989.

### CAPITULO - V

#### Accion Social.-

#### Art. 30.- Ayuda en caso de fallecimiento.-

En caso de fallecimiento de un trabajador de la plantilla de la Empresa, cualquiera que fuera su causa, a sus beneficiarios se les abonará por una sola vez la cantidad de 159.640 ₧ de las cuales los trabajadores abonaran 160 ₧ cada uno que les seran descontadas en la nomina siguiente de la fecha de fallecimiento, y la Empresa el resto.

#### Art. 31.- Incapacidad Laboral Transitoria.-

Para el supuesto que un trabajador se encuentre de baja por I.L.T., la Empresa complementará hasta el 100% las prestaciones que perciba de la Seguridad Social, siempre que se den los supuestos que se establecen a continuación:

#### A) Accidente de trabajo

Desde el primer día.

b) Enfermedad

Cuando la baja por enfermedad dure mas de 35 dias se empezará a cobrar a partir del dia 36 de dicha baja, quedando por tanto excluidos los primeros 35 dias de baja.

Y el complemento solo se abonará cuando se cumplan los siguientes supuestos:

- b-1) Informe favorable del Medico de Empresa. En caso de discrepancia entre el Medico de Empresa y el Medico de la Seg. Social se estará al dictamen del Medico Espta. en la enfermedad padecida por el trabajador.
- b-2) Que el indice de absentismo por accidente de trabajo y enfermedad, no supere en el mes anterior al cobro la media de los dos ultimos años.
- b-3) En el supuesto de que se esten cobrando estas percepciones y el absentismo supere el %, se dejará de pagar dicho mes.-

Art. 32.- Fondo escolar de becas.-

La Sociedad aportará a un fondo denominado "FONDO ESCOLAR" la cantidad de 1.596.394 Pesetas anuales, que será repartido de acuerdo con el Reglamento establecido entre la Empresa y el Comite de Trabajadores.

Asímismo el dinero por desplazamiento a los alumnos hijos de los productores que cursan estudios en Aguilar de Campoo y Reinosa ascenderá a 529.200 Pesetas.

Art. 33.- Economato laboral.-

El personal seguirá disfrutando de los beneficios del Economato que tiene en la actualidad.

Art. 34.- Seguro de Vida.-

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá para el personal el seguro colectivo, que asciende a:

- Muerte por accidente de circulacion	: 2.250.000.- ₧
- Muerte por accidente	: 1.500.000.- ₧
- Muerte natural	: 750.000.- ₧
- Incapacidad profesional total y permanente	: 750.000.- ₧
- Invalidez absoluta permanente	: 750.000.- ₧

Art. 36.- Vale de Economato.-

A todo el personal de esta Empresa se le concede un vale mensual de 4.523.- Pesetas a retirar en géneros de los existentes en el Economato.

Los dias 10 de Julio y 10 Dobre. los vales serán de 9.041.- Pesetas. cada uno.

Art. 37.- Dietas.-

Se abonará conforme a lo dispuesto en el art. 147 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, con una percepción de 4.715.- ₧/diarias si el trabajador no pudiera regresar a pernoctar a su domicilio y de 2.368 ₧/dia en caso contrario.

La dieta por comida y dia de trabajo será:

- Conductores .....	974.- ₧
- Conductor Direccion .....	1.474.- ₧

Art. 38.- Elementos de seguridad.-

Si por causas de trabajo algun trabajador tuviera que utilizar medidas de seguridad y para ello necesita prendas y objetos, estos serán a cargo de la empresa, incluida la reposición de aquellos objetos deteriorados como ropa, gafas, calzado, etc.

El trabajador que realizara un trabajo para el que fuese necesario el uso de prendas y otras medidas de seguridad, habrá de proveerse de ellas antes de iniciarlo. El uso de las prendas o medidas será siempre obligatorio para el trabajador.

Asímismo el trabajador será debidamente informado de las condiciones y características de la nueva tarea que se le asigne y la mejor forma de desempeñarla.

CAPITULO - VI

DEL COMITE DE EMPRESA

Art. 39.-

1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los comités de Empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la Direccion de la Empresa.
  - 1.- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa:
  - 2.- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.- Con caracter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornadas; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

4.- En función de la materia de que se trata:

- a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- b) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- c) La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
- d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
- e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- 1.- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
- 2.- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- 3.- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa:

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto A) de este artículo, aun despues de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el caracter reservado.

G) El Comité velará no solo, porque, en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino tambien por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.- Garantías:

1.- Ningun miembro del Comite de Empresa o Delegado Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberán tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demas trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2.- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

3.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interes laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente a tal efecto.

4.- Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Asímismo se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a traves de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

5.- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

A N E X O - 3

PLUS CONVENIO

CLAUSULA FINAL.-

Cuando hubiese mejoras económicas o sociales que valoradas en su conjunto y cómputo anual supera lo pactado en el presente convenio y hayan sido dictadas por el Ministerio de Trabajo automáticamente los productores de la Empresa se acogerán a tales disposiciones. Igualmente si por disposición del Gobierno se establece una reducción de jornada de trabajo respecto a lo pactado en este Convenio, se aplicará esta reducción y atenderá a lo que disponga la Ordenanza Laboral en la Construcción, el Estatuto de los Trabajadores y demas normas legales de caracter laboral.

DISPOSICION TRANSITORIA.-

Si durante la vigencia del presente Convenio, fuera derogada la Ordenanza Laboral de la CONstruccion, Vidrio y Cerámica, se conviene que la misma siga vigente para este Centro de Trabajo con caracter supletorio al vigente Convenio.

PLUS PACTADO

DIA

MEDICO DE EMPRESA	557
JEFE DE MANTENIMIENTO MECANICO	858
JEFE DE MANTENIMIENTO ELECTRICO	584
JEFE DE CANTERAS	437
JEFE FABRICACION	502
JEFE DE LABORATORIO	502
ENCARGADO DE FABRICACION	351
JEFE DE COMPRAS	281
JEFE ADMINISTRATIVO	281
NIVEL -6- CONTRAMAESTRES	184
NIVEL -7- CAPATAZ Y JEFES DE EQUIPO	58
NIVEL -8- OFICIAL 1º OFICIO	58
NIVEL -9- OFICIAL 2º OFICIO	86
NIVEL -10- OFICIAL 3º DE OFICIO	28

A N E X O - 1

SALARIO DE NIVEL

SALARIO DE NIVEL

DIA

NIVEL II	2.890
NIVEL III	2.280
NIVEL IV	2.209
NIVEL V	2.076
NIVEL VI	1.937
NIVEL VII	1.865
NIVEL VIII	1.800
NIVEL IX	1.698
NIVEL X	1.680
NIVEL XI	1.669
NIVEL XII	1.653
NIVEL XIII	1.396
NIVEL XIV	1.324

A N E X O - 4

DENOMINACION	NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILADA EN ORDENANZA LABORAL
Subdirector Fca. ....	2	Titulado Superior
Médico .....	2	Titulado Superior
Jefe Laboratorio .....	3	" Medio
Jefe Mant. Mecanico .....	3	" Medio
Jefe Man. Electrico .....	3	Jefe Taller (Nivel 3 a tit. pers.)
Jefe Fabricacion .....	3	Titulado Medio
Jefe Taller Mecánico .....	3	Titulado Medio
Jefe Taller Electrico .....	3	Titulado Medio
Jefe Administ. 1º .....	3	Jefe Administ. de 1º
A.T.S. ....	3	Ayudante Tec. Sanitario
Facultativo Canteras .....	3	Titulado Medio
Jefe Administ. 2º .....	5	Jefe Administ. de 2º
Encargado Fabricacion .....	6	Jefe o Encarg. (Nivel 4 a tit. pers)
Contraaestre .....	7	Contram. (Nivel 6 a tit. personal)
Maestro Taller Mecánico ...	6	Encargado de Taller
Oficial 1º Administ. ....	6	Oficial 1º Administ.
Delineante .....	6	Delineante 2º
Ensayos Mecanicos .....	7	Analista 1º
Laborante .....	7	Analista 1º
Capataz .....	7	Capataz
Jefes de Equipo .....	7	Jefes de Equipo
Oficial 2º Administ. ....	8	Oficial 2º Administ.
Analista de 2º .....	8	Analista de 2º
Barrenista .....	8	Barrenista
Oficial de 1º .....	8	Oficial 1º de Oficio
Conductor camion y palas ..	8	Oficial de 1º
Hornero y operador cuadro central .....	8	Espta. 1º
Operador cuadro machacadora Auxiliar Adminisr. ....	8	Espta. 1º
Calculador .....	9	Auxiliar Administrativo
Conductor carretilla .....	9	Calculador
Oficial 2º .....	9	Espta. 2º
Puente grua .....	9	Oficial 2º de Oficio
Conductor locomotora .....	9	Conductor grua
Maquinista sonda .....	10	Maquinista maniobras
Artillero .....	10	Perforador
Vigilante tpte. piedra a molienda de crudo y homo...	10	Cartuchero o artillero
Vigilante horno y molienda de carbon .....	10	Vigilante maquinaria y motores
Vigilante circuito de gases dosificacion y torre.....	10	" " "
Vigilante volcador carbon y tpte. almacen .....	10	" " "

A N E X O - 2

NORMA NG - SCAS - 001/70

CAMBIOS DE CATEGORIAS DEL PERSONAL.- CRITERIOS Y PROCEDIMIENTO.-

1.- Criterios para la propuesta.-

Los cambios de categoria del personal de plantilla se propondrán cuando se den algunos de estos dos supuestos:

- a).- Cuando quede vacante o sea creado un puesto de trabajo para cuyo desempeño se haya asignado una determinada categoria o nivel y deba pasar a desempeñarle otro trabajador.
- b).- Cuando un puesto de trabajo que tuviera asignada una categoria o nivel, en función de los cambios introducidos en la tarea realizada por cualquier causa, sea necesario asignarle otra.

2.- Condiciones del cambio.-

2.1.- En el caso a) y teniendo en cuenta lo dispuesto en los capítulos VII y VIII de la vigente Ordenanza Laboral, se seguirá el procedimiento - previsto en el Artículo 8º del Convenio Colectivo.

2.2.- En el caso b), la propuesta se realizará :

2.2.1.- A inicitativa del trabajador, y elevando solicitud al Director de la Fábrica, quien informará técnicamente sobre los cambios efectuados en el puesto de trabajo, y la procedencia de la petición. El Director de la Fábrica dará traslado a la solicitud e informe al Comité de Empresa quien informará a su vez, segun los criterios establecidos en el punto 1. La solicitud e informes serán enviados a la Sección Central, quien comunicará la decisión.

2.2.2.- A iniciativa de la Dirección de la Fábrica, cuando se estime que se cumplen las condiciones previstas en el punto 1 b) siguiendo el mismo trámite que en el caso anterior.

3.- Modelo de solicitud.-

Para cualquiera de los casos previstos se utilizarán los modelos de solicitud vigentes, cumplimentando en casa caso las casillas previstas.

NIVEL

CATEGORIA PROF. ASIMILADA

DENOMINACION ACTUAL

ORDENANZA

EN ORDENANZA LABORAL

Oficial de 3º .....	10	Ayudante de Oficio
Engrasador .....	10	Engrasador
Cargue a granel .....	10	Vigilante maq. y motores.
Almacenero .....	10	Almacenero
Porteria .....	10	Portero
Jardinero .....	10	Ayudante de Oficio
Ordenanza .....	10	Ordenanza
Limpieza .....	12	Mujer limpieza
Cargador .....	12	Peon
Varios .....	12	Peon eventual
Aprendiz .....	13	Estudiante de verano.

ANEXO - 5

TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO

NIVEL	Pesetas/hora
NIVEL II	97
NIVEL III	73
NIVEL IV	72
NIVEL V	69
NIVEL VI	63
NIVEL VII	61
NIVEL VIII	58
NIVEL IX	57
NIVEL X	55
NIVEL XI	55
NIVEL XII	55
NIVEL XIII	45
NIVEL XIV	41

ANEXO - 8

SISTEMA DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 1.989 Y 1.990 DEL PERSONAL A TRES RELEVOS, SIN DESCANSAR LOS DOMINGOS.-

OPERARIOS	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
A	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	
B	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M
C	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D
D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N	

- M : TURNO DE 6 a 14 horas
- T : TURNO DE 14 a 22 horas
- N : TURNO DE 22 a 6 horas
- D : DESCANSO.

ANEXO - 6

HORARIO DE TRABAJO DEL PERSONAL A JORNADA PARTIDA.-

OBREROS : AÑO 1.989 y 1.990 - Lunes a Viernes : 8 a 13  
14 a 17

OFICINAS : AÑO 1.989 y 1.990 - Lunes a Viernes : 8,30 a 13  
15.- a 18,30

Se ajustará al número de horas efectivas de trabajo. (1.800 HORAS)

ANEXO - 7

SISTEMA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL A TRES RELEVOS DESCANSANDO LOS DOMINGOS AÑOS 1.989 Y 1.990.-

Operarios	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
A	M	M	M	M	L	D	T	T	T	T	D	D	N	N	N	N	N	D	D
B	T	T	T	T	D	D	N	N	N	N	N	D	D	M	M	M	M	L	D
C	N	N	N	N	N	D	D	M	M	M	M	L	D	T	T	T	T	D	D

- M : TURNO DE 6 a 14
- T : TURNO DE 14 a 22
- N : TURNO DE 22 a 6.
- L1 : LIBRE
- D : DESCANSO

PROGRAMACION VACACIONES AÑO 1.989 PERSONAL A TURNOS

- EQUIPO A : Vacaciones : Mes de JULIO  
Descansos : 1ª QUINCENA DE FEBRERO  
1ª QUINCENA DE NOVIEMBRE
- EQUIPO B : Vacaciones : Mes de AGOSTO  
Descansos : MES DE ABRIL
- EQUIPO C : Vacaciones : Mes DE OCTUBRE  
Descansos : 2ª Quincena de MARZO  
2ª Quincena de DICIEMBRE
- EQUIPO D : Vacaciones : Mes DE MAYO  
Descansos : 2ª Quincena de FEBRERO  
2ª Quincena de NOVIEMBRE
- EQUIPO E : Vacaciones : Mes de JUNIO  
Descansos : 1ª Quincena de MARZO  
1ª Quincena de DICIEMBRE
- EQUIPO F : Vacaciones : Mes de SETIEMBRE

LOS EQUIPOS A-B-C-D-E y F ROTAN EN VACACIONES PARA AÑOS POSTERIORES.  
LOS EQUIPOS A, B, C, D, E, ROTAN EN DESCANSOS PARA AÑOS POSTERIORES.  
EL NUMERO DE DESCANSOS SE AJUSTARA AL NUMERO DE HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO.

ANEXO - 9

SISTEMA DE TRABAJO

LABORATORIO  
ENSAYOS FISICOS

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
M	M	M	J	J	D	D	T	T	T	D	D	M	M
T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	J	J	D	D

DESCANSOS ACUMULADOS

1.989	A - 2ª quincena de Febrero
	B - 1ª quincena de Noviembre
1.990	A - 1ª quincena de Marzo
	B - 2ª quincena de Noviembre

de y  
 D.P.  
 J.P.  
 J.P.  
 J.P.  
 J.P.

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

### Convenio colectivo de la empresa «Fomento de Obras y Construcciones, S. A.», en el centro de trabajo de Laredo (Cantabria), de limpieza pública y recogida de basuras

CAPITULO IARTICULO I.- AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo sera de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa Fomento de Obras y -- Construcciones, S.A., en el Centro de trabajo de Laredo (Cantabria)

ARTICULO II.- VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1º -- del mes siguiente al de su firma, salvo los efectos económicos, indicados en la tabla salarial anexa, que se retrotaeran al 1º de Enero de 1.989

Tendra vigencia de DOS AÑOS, es decir, desde 1º de Enero de 1.989 al 31 de Diciembre de 1.990 caducando al termino de su vigencia.

Este Convenio quedará tácitamente prorrogado si ninguna de -- las partes lo denuncia, con una antelación minima de dos meses a la fecha de los respectivos vencimientos o de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO III.- GARANTIA Y REVISION SALARIAL

Se garantiza un incremento salarial anual igual al IPC, esta -- blecido por el INE del 31 de Diciembre de cada año de vigencia, para lo -- cual si dicho IPC registrase incrementos superiores a los pactados en el presente Convenio, para dicho periodo y con efectos retroactivos del 1º de Enero del año correspondiente se producirá una revisión salarial por -- la diferencia entre dicho IPC, establecido por INE al 31 de Diciembre del año correspondiente y el incremento salarial pactado para dicho año. Las nuevas Tablas establecidas tras esta revisión servirán para el incremento del año siguiente.

ARTICULO IV.- GARANTÍA, ABSORCION Y COMPENSACION

Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones es -- tablecidas en el presente Convenio no son inferiores, en computo anual, a las que se venian disfrutando.

Las retribuciones y demas condiciones establecidas en este -- Convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas,

Los aumentos de retribución o mejora de condiciones laborales que -- puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier -- orden o contratos individuales, solo podran efectar a las condiciones -- pactadas en el presente Convenio cuanco, comparadas con la globalidad y cómputo anual del mismo, resulten superiores a este. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniendose el presente Convenio en -- sus propios terminos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTICULO V.- COMISION MIXTA PARITARIA

Se crea una comisión Mixta de Vigilancia en la aplicación e inter -- pretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y

miembro representante de los trabajadores de entre los que hayan forma -- do parte de la Comisión negociadora.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan -- afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu gloval del -- Convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

CAPITULO IIINGRESOS Y CONTRATOS DE TRABAJOARTICULO VI.- INGRESO DE PERSONAL

La Empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo y por escrito, un contrato de trabajo que será visado por la Oficina de Empleo, entregandole copia al contratado y comunicación al -- Delegado de Personal.

ARTICULO VII.- MODALIDADES DE CONTRATO

La contratación de personal para cubrir puestos de vacantes, en su caso, ó de nueva creación se realizará de acuerdo con la legislación vi -- gente en cada momento, cubriendose tales plazas conforme a las aptitudes necesarias para el puesto.

Cualquier modalidad de contrato de trabajo, a su terminación prorroga; se notificará por escrito al contratado con 15 días de an -- telación y al Delegado de Personal, dentro de los 15 días posterio -- res a la finalización del mismo.

ARTICULO VIII.- CESES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Em -- presa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con -- un plazo de preaviso minimo de 15 días. El incumplimiento de esta obli -- gación conllevará la perdida de los devengos de un día por cada día de preaviso incumplido;

La Empresa esta obligada a preavisar en la forma y en los ca -- sos previstos en la legislación vigente. El incumplimiento de tales preavisos producirá los efectos que en cada caso determine la legis -- lación.

ARTICULO IX.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La Empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores de su turno de trabajo entre el personal que realice trabajos de la misma naturaleza recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueron voluntarios, y de no ha -- berlos podra proceder a cambiar de turno al trabajador que tenga me -- nos antigüedad en su puesto de trabajo

En todo caso se respetará el descanso semanal de día y medio in -- interrumpido y el de 12 horas entre el final de una jornada y el -- comienzo de la otra.

CAPITULO IIICLASIFICACION DEL PERSONAL, DEFINICION, PROMOCION Y ASCENSOSARTICULO X.- CLASIFICACION

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el pre -- sente Convenio se clasificará, atendiendo a las funciones que efec -- tue, en los siguientes grupos:

CONDUCTOR

PEON

La clasificación del personal afectado por este Convenio es -- meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubier -- tas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Em -- presa no lo requieren.

ARTICULO XI.- DEFINICION DEL PERSONAL

CONDUCTOR.- En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones

que no necesiten elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

PEON.— Trabajador de 18 años, encargado para ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiera esfuerzo físico, sin necesidad de prácticaoperatoria alguna. Puedan prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

#### ARTICULO XVII.- PROMOCION Y ASCENSOS

Cuando sea necesario crear un nuevo puesto de trabajo o cubrir una vacante que se produzca, y ello pudiera significar un ascenso para el personal de la Empresa, afectado por el presente Convenio, se procerá a cubrir el puesto de trabajo teniendo en cuenta formación meritos, antigüedad del trabajador así como las facultades organizativas de la Empresa.

### C A P I T U L O   I V

#### JORNADA, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

##### ARTICULO XIII.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, mas un descanso de QUINCE MINUTOS por jornada para el "bocadillo", no considerandose, por tanto el descanso mencionado como el tiempo de trabajo efectivo.

En todo caso, la jornada no será superior a la que en cada momento establezca la legislación vigente.

##### ARTICULO XIV.- HORARIO

El horario de trabajo será indicado en el correspondiente Calendario Laboral. Dado el carácter de público del servicio que se presta, el horario de trabajo estará en función de las necesidades propias del servicio, oído el Delegado de Personal.

##### ARTICULO XV.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone.

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días, que podrá ampliarse hasta un total de cinco en ambos casos naturales, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o compañera o enfermedad grave o fallecimiento de conyuge, compañera, hijo -padres o madres de uno u otro y de hermanos. Si se diera la circunstancia de que en los tres días de permiso no hubiera suficientes días hábiles para el trámite administrativo objeto de la misma, se aumentará esta en un día más.
- c) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta un total de cuatro días en ambos casos naturales, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de nietos o abuelos de ambos conyuges. Las ampliaciones establecidas en los apartados b) y c) anteriores se concederá en función de la asistencia acreditada en el desplazamiento
- d) Durante un día en caso de matrimonio de padres, hijos, nietos naturales o políticos.
- e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

##### A) REVISION DEL CARNET DE CONDUCIR

Para los trabajadores con categoría de conductor, afectos a este servicio, se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del mismo.

##### B) CONSULTA MEDICA

Siempre que se halle debidamente justificada y no exista posibilidad de realizarla fuera de horas de trabajo se considerará permiso retribuido el tiempo necesario para efectuar la misma. El trabajador será requerido para que presente el oportuno justificante ante la Empresa.

##### ARTICULO XVI.- PERMISOS SIN RETRIBUIR

La Empresa podrá conceder a los trabajadores tres días de permiso al año, sin retribución alguna para lo cual, tendrá que solicitarlo de la Empresa, con cuatro días de antelación. Las peticiones solo podrán ser coincidentes en un 5% de la plantilla. También se concederán permisos para concurrir a exámenes oficiales, y para la obtención de título profesional por el tiempo necesario y justificandose la circunstancia.

#### ARTICULO XVII.- VACACIONES

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a un periodo de vacaciones de 30 días naturales retribuidas, o a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute de este derecho. El periodo de disfrute estará comprendido entre Enero y Diciembre, confeccionandose, a los efectos de disfrute, el oportuno calendario entre el representante de la Empresa y el de los trabajadores, como máximo antes del 30 de Noviembre del año anterior a su disfrute, teniendo en cuenta, para ello, las necesidades del servicio.

#### ARTICULO XVIII.- EXCEDENCIAS

En materia de excedencias se estará a lo que establece el Estatuto de los trabajadores, o norma que lo sustituya, en vigor, en cada momento.

### C A P I T U L O   V

#### RETRIBUCIONES

##### ARTICULO XIX.- CONCEPTOS RETRIBUIDOS

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinen en la tabla salarial anexa, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

##### ARTICULO XX.- SALARIO BASE

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el anexo correspondiente.

##### ARTICULO XXI.- PLUS DE ACTIVIDAD

Este complemento salarial es de indole funcional y su percepción depende de un redimiento normal y correcto dentro de las características del puesto de trabajo asignado. Su abono se efectuará por día efectivamente trabajado y su importe será el que señala para categoría y actividad en la tabla salarial anexa.

##### ARTICULO XXII.- ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad queda establecido en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% con las limitaciones previstas en la Ley.

##### ARTICULO XXIII.- NOCTURNIDAD

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en un 25% del salario base de su categoría.

##### ARTICULO XXIV.- PLUS DE TRANSPORTE

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de Transporte, que figura en la Tabla Salarial anexa.

##### ARTICULO XXV.- RETRIBUCION DIAS FESTIVOS

Por cada día de fiesta trabajado, se abonará la cuantía correspondiente a la retribución normal de ese día, más la cuantía fija, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, reflejada en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías.

##### SAN MARTIN DE PORRES

Patrón de la actividad, tendrá la consideración de fiesta abonable. No obstante, al ser de obligada prestación los servicios que por disposición contractual con el Excmo. Ayuntamiento de Laredo correspondan a ese día, su retribución se hará efectiva en idéntica forma a la descrita para los festivos.

##### ARTICULO XXVI.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

La Empresa abonará a todo el personal incluido en este Convenio tres pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes normas.

a) **Denominación:** Las pagas extraordinarias que se establecen en el presente Convenio tendrán la denominación de: Paga de Verano, Navidad y Beneficios.

b) **Cuantía:** Será la fijada en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías reflejadas en la misma, adicionándose al complemento de antigüedad que corresponda a 30 días sobre el salario base, en las pagas de Verano y Navidad, y a 15 días en la paga de Beneficios.

c) **Devengos:** Todas las pagas se devengarán día a día en los periodos que a continuación se indican:

- Paga de Verano: del 1 de Enero al 30 de Junio
- Paga de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre
- Paga de Beneficios: del 1 de Enero al 31 de Diciembre

**ARTICULO XXVII.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Dado el carácter de servicio público de las actividades a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización, entre las cuales se considerarán las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas, periodos punta de producción, necesidades imperiosas del servicio u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de las actividades a realizar
- b) **Trabajos en días festivos:** Dado el carácter de Servicios Públicos de ineludible realización las horas trabajadas en festivos se considerarán estructurales a todos los efectos.
- c) El valor de las mismas será el que para cada categoría profesional se determina en el ANEXO II "HORAS EXTRAS", adjunto a este Convenio

**ARTICULO XXVIII.- COBRO**

La retribución mensual se abonará a todos los trabajadores de este Centro de Trabajo, mediante transferencia bancaria a modalidad similar, antes del 10 mes siguiente a su devengo.

**CAPITULO VI**

**DISPOSICIONES VARIAS**

**ARTICULO XXIV.- INDENIZACION POR MUERTE E INCAPACIDAD**

La Empresa suscribirá póliza de Seguros que permita a cada trabajador a las indenizaciones que se especifique en las contingencias siguientes:

- Muerte por accidente (comprende la muerte por accidente, tanto derivado por accidente de trabajo ó enfermedad profesional).... 1.000.000.
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo 1.000.000

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de la Invalidez absoluta y Gran Invalidez, la expresa declaración de tal por la Dirección Provincial del INSS o Juzgado de lo Social, o en su caso, ya que a todos los efectos a ellos compete la calificación de la Incapacidad.

En cada una de estas contingencias la determinación de la Indemnización a percibir se fijará en función de lo pactado en el Convenio Vigente, en el momento del hecho causante.

En caso de muerte la indemnización que se señala corresponderá a los herederos de los trabajadores, mientras que en caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez la indemnización corresponderá al trabajador afectado.

**ARTICULO XXX.- JUBILACION ANTICIPADA**

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente tendrán derecho al premio de jubilación, que se establece de la forma siguiente:

- 130.000,-Pesetas si se jubila a los 60 años
- 105.000,-Pesetas si se jubila a los 61 años
- 80.000,-Pesetas si se jubila a los 62 años

**ARTICULO XXXI.- REVISION MEDICA**

La Empresa realizará un reconocimiento anual obligatorio a todo el personal sujeto a este Convenio, conforme a la legislación vigente, siendo la revisión en tiempo de trabajo siempre que sea posible por la organización del mismo. Dicho reconocimiento es obligatorio para el trabajador.

**ARTICULO XXXII.- SEGURIDAD E HIGIENE**

La Empresa adoptará las medidas de Seguridad e Higiene pertinentes, como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instru-

mentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a su obligación a observar, en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

**ARTICULO XXXIII.- DELEGADO DE PERSONAL**

El funcionamiento, competencias y garantías del Delegado de personal serán reguladas en la Legislación Vigente, Ordenanza la boral del Sector o norma que la sustituya.

**ARTICULO XXXIV.- PRENDAS DE TRABAJO**

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la Empresa, con la duración que se especifica para cada prenda, según se detalla por categoría:

PEONES	UNIDADES	DURACION
Uniforme de mahón	2	24 meses
Traje de agua	1	1 año
Guantes	1	2 meses
Botas de goma para lluvia	1	24 meses
Prenda de abrigo(anorak)	1	36 meses
Camisas	2	1 año
Botas de material de invierno	1	2 años (16-11 al 14-5)
Botas chiruca, verano	1	2 años (15-5 al 15-11)

**CONDUCTORES**

Uniforme de mahón	2	24 meses
Prenda de abrigo(anorak)	1	36 meses
Camisas	2	1 año
Botas de material, de invierno	1	2 años(16-11 al 14-5)
Botas chiruca, verano	1	2 años(15-5 al 15-11)

Las prendas que componen el traje de agua se cambiarán por rotura o deterioro, previa entrega de la prenda deteriorada y siempre que el deterioro no obedezca a mala fe o negligencia.

**ARTICULO XXXV.- RESOLUCION DE CONFLICTOS**

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdo o acudiendo a la Autoridad Laboral o Jurisdicción que corresponda.

**ARTICULO XXXVI.- DERECHO SUPLETORIO**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Vigente Ordenanza de Trabajo para la Limpieza pública; Riegos, Recogida de basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarilla, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

**DISPOSICION ADICIONAL**

Queda modificada en lo que corresponda la Vigente Ordenanza Laboral para la Limpieza Pública, Riego, Recogida de basuras y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, manifestándose expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, contemplan globalmente y en cómputo anual, mejoran las reglamentarias o convenidas anteriormente.

TABLA SALARIAL AÑO 1.989

CATEGORIA	SALARIO BASE DIA (335 días)	PLUS ACTIVIDAD (272 días)	PLUS DE TRANSPORTE (272 días)	FIESTAS	VACACIONES	JULIO	NAVIDAD	BENEFICIOS	COMPUZO GLOBAL ANUAL
CONDUCTOR	1.746,-	554,-	148,-	2.900,-	52.380,-	52.380,-	52.380,-	26.196,-	1.002.690,-
PEON	1.632,-	496,-	148,-	2.760,-	48.945,-	48.945,-	48.945,-	24.480,-	934.603,-

**ANEXO II.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

**VALOR HORAS EXTRAS 1.989**

- HORA EXTRA NORMAL . . . . . 600,-
- HORA EXTRA DOMINGOS Y FESTIVOS . . . . . 800,-

TABLA SALARIAL AÑO 1.990

CATEGORIA	SALARIO BASE DIA (335 días)	PLUS ACTIVIDAD (272 días)	PLUS DE TRANSPORTE (272 días)	FIESTAS	VACACIONES	JULIO	NAVIDAD	ESERCICIOS	COMPUTO GLOBAL ANUAL
CONDUCTOR	1.905,-	554,-	148,-	3.070,-	57.217,-	57.217,-	57.217,-	28.608,-	1.075.428,-
PEON	1.780,-	496,-	148,-	2.935,-	53.473,-	53.473,-	53.473,-	26.738,-	1.002.350,-

*[Signatures]*

ANEXO II.- HORAS EXTRAORDINARIAS

VALOR HORAS EXTRAS 1.990

HORA EXTRA NORMAL . . . . . 650,-

HORA EXTRA DOMINGOS Y FESTIVOS . . . . . 850,-

*[Signatures]*

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo para el personal de exhibición cinematográfica

**Artº 1º AMBITO.-** Este Convenio obligará a las Empresas CINE COLISEUM y CINE ROXY de Santander, y, a los trabajadores que de las mismas dependan, cualquiera que sea el lugar donde presten su trabajo.

**Artº 2º VIGENCIA Y DURACION.-** El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos a partir de 1º de Enero de 1.989, y, su duración será hasta 31 de Diciembre de 1.989.

**Artº 3º COMPENSACION Y ABSORCION.-** Las condiciones pactadas en este Convenio, son compensables en su totalidad, y, en cómputo anual por las disposiciones legales futuras (Convenio Provincial, Interprovincial, Ordenanza de Trabajo, etc.), cuando estas superen la cuantía total del mismo, y, se considerarán absorbidas en el momento en que se dicten.

En caso de que alguna de las citadas disposiciones, iguale a cómputo anual, la cuantía total del Convenio, se llegará a un acuerdo con los trabajadores afectados, para decidir, si se aplica el Convenio o la nueva disposición.

En el supuesto de modificación del Salario Mínimo Interprofesional, durante la vigencia del presente Convenio, si este superara a cómputo anual, a lo establecido en el presente Convenio, pasaría a percibirse dicho Salario Mínimo, incrementado en un 3% (TRES POR CIENTO), manteniéndose al resto de las categorías la diferencia salarial que fija el presente Convenio.

**Artº 4º RESCISION Y REVISION.-** Se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si por cualquiera de las partes, no se denuncia con DOS MESES de antelación a la caducidad del presente Convenio, o, de cualquiera de sus prorrogas.

**Artº 5º JORNADA LABORAL.-** Se estará a lo establecido en la vigente Ley 8/80, de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

**Artº 6º HORAS NOCTURNAS.-** Las Horas trabajadas a partir de las 10 de la noche, se abonarán con un 25% sobre las horas normales.

Con el fin de simplificar el cálculo de las mismas, se normalizarán, para el personal implicado en el citado trabajo nocturno, de la siguiente forma:

De 1º de Enero al 30 de Junio, 2 horas diarias.  
De 1º de Julio al 31 de Diciembre, 3 horas diarias.

Se excluyen expresamente y de forma obvia los trabajos cuya propia naturaleza sea nocturna, como por ejemplo los serenos.

**Artº 7º FUNCIONES MATINALES Y FUNCIONES TEATRALES.-** En los locales en que se celebren funciones matinales, el personal de limpieza que efectúe su tarea al finalizar la matinal, percibirá una compensación de QUINIENTAS TREINTA PESETAS (530,- pts.), siempre que dicho trabajo se lleve a cabo después de las 13 horas.

El personal de limpieza que efectúe su tarea cuando se celebren funciones teatrales, percibirá en compensación la cantidad de DOS MIL, CUATROCIENTAS TREINTA Y OCHO PESETAS (2.438,- pts.), por cada mes interrumpido de funciones teatrales, o, en su caso, la parte proporcional de dicha cantidad correspondiente a los días de teatro habidos en el mes.

**Artº 8º VACACIONES.-** Todo el personal disfrutará de TREINTA DIAS NATURALES de vacaciones por año trabajado, cualquiera que sea la categoría profesional y los años que lleve en la Empresa.

En cuanto al disfrute de las mismas, se estará a lo establecido en la R. N.º de Locales de Espectáculos Públicos y Deportes.

El personal que no trabajare el año completo, tendrá derecho a la parte proporcional de 30 días naturales que corresponda al tiempo trabajado.

En el caso de que el disfrute de las mismas, se efectúe de forma partida, bien por necesidades de la Empresa, o, a petición del propio trabajador, ambas partes llegarán a un acuerdo en cuanto a que dichas vacaciones coincidan o no con festivos.

**Artº 10º DESCANSO SEMANAL.-** Los días de descanso que se trabajen, se abonarán con el 175%.

Asimismo, en cuanto a las fiestas no dominicales que se trabajen, se abonarán con el 175%, siempre y cuando no puedan sustituirse por otro día dentro del año de la fiesta trabajada.

**Artº 11 SUELDOS Y SALARIOS.-** Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se registrarán por la tabla salarial que a continuación se detalla:

PERSONAL SUBALTERNO:

Acomodador, Recibidor, Limpiadora . . . . . 1.629,- pts./día

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Representante . . . . . 61.340,- pts./mes  
Oficial 1º administrativo . . . . . 53.931,- pts./mes  
Taquillera/o . . . . . 51.429,- pts./mes

PERSONAL DE CABINA:

Jefe de cabina . . . . . 60.646,- pts./mes  
Operador . . . . . 56.596,- pts./mes  
Ayudante de 18 años o más . . . . . 48.884,- pts./mes

**PLUS DE DEDICACION PLENA.-** Durante la vigencia de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la N.O.C. de febrero de 1.972, para el personal de cabina.

**Artº 12º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, para el personal afectado por el presente convenio:

- Una paga de 14 días, el 31 de Enero con motivo de Don Bosco.
- Una paga de 30 días en Julio.
- Una paga de 30 días en Diciembre.

Al ser, tanto la paga de Don Bosco, como las de Julio y Diciembre, por año trabajado, el personal que no trabaje el año completo, tendrá derecho a la parte proporcional de las citadas pagas que corresponda al tiempo trabajado.

**Artº 13º JUBILACIONES.-** Se establece un premio a la jubilación voluntaria y anticipada; por tanto si se rebajara la edad de jubilación a los 64 años con el 100%, para esa edad se suprimiría el premio correspondiente. Se establecen los premios, para los siguientes casos:

Con 60 años, 5 meses de salario más antigüedad.
" 61 " , 4 " " " " "
" 62 " , 3 " " " " "
" 63 " , 2 " " " " "
" 64 " , 1 " " " " "

**Artº 14º PRENDAS DE TRABAJO.-** La Empresa proporcionará ropa de trabajo a todo el personal. La duración de la misma ha de ser, al menos de un año en cabina y limpieza y de dos años en sala, decidiendo posteriormente la Empresa su posible renovación.

**Artº 15º.-** Quedan anuladas las condiciones estipuladas en anteriores Convenios. Para lo no previsto, en el presente Convenio, regirá lo establecido en la R.N.º de Trabajo en Locales de Espectáculos Públicos, así como en la Ley 8/80, de 10-3 del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de aplicación establecidas, o, que puedan establecerse.

**Artº 16º COMISION MIXTA.-** Como Organismo de interpretación, conciliación, arbitraje, y, mediación, se crea la Comisión Mixta, compuesta por DOS VOCALES de cada una de las partes, de una parte, los DELEGADOS DE PERSONAL, de los CINES COLISEUM y ROXY, y, de la otra DOS REPRESENTANTES designados por las Empresas CINE COLISEUM y CINE ROXY.

Ambas partes de comun acuerdo, se comprometen a dar conocimiento a esta Comisión, de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, para que dicha Comisión Mixta dictamine.

Santander, Abril de 1.989.

*[Signatures]*

411

DELEGACIÓN DE HACIENDA ESPECIAL EN CANTABRIA

Dependencia Regional de Recaudación

ANUNCIO

Por ser desconocidos los actuales domicilios de las personas cuyos datos a continuación se relacionan, se hace público mediante el presente anuncio, a tenor del artículo 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo y del artículo 99 del Reglamento General de Recaudación, que, conforme al artículo 101 del Reglamento General de Recaudación, el jefe de la Dependencia Provincial de Recaudación ha dictado, en los títulos ejecutivos que contienen las deudas tributarias posterior-



mente descritas, la siguiente providencia: «En uso de las facultades que me confieren los artículos 95 y 100 del Reglamento General de Recaudación, declaro incurso el importe de las deudas en el recargo del 20% y dispongo se proceda ejecutivamente contra el patrimonio del deudor, con arreglo a los preceptos de dicho Reglamento».

Los datos de las deudas tributarias mencionadas son los que figuran en el anexo.

Recursos: Contra esta providencia y sólo en los casos a que se refiere el artículo 137 de la Ley General Tributaria, podrán interponerse los siguientes recursos:

De reposición, en el plazo de quince días, ante la Dependencia de Recaudación o reclamación económico-administrativa, en el de quince días, ante el tribunal de dicha jurisdicción, ambos plazos contados a partir del día siguiente al del recibo de la notificación.

Advertencia: El procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso, solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el artículo 190 del Reglamento General de Recaudación.

Al propio tiempo se requiere a los deudores citados, para que en el plazo de ocho días hábiles, contados a partir del siguiente a aquel en que se publique el presente edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria», comparezcan por sí o por medio de representante en el expediente ejecutivo, a fin de señalar el domicilio para la práctica de las notificaciones a que hubiera lugar en el procedimiento incoado, con la prevención en caso contrario, de ser declarados en rebeldía.

Plazos de ingreso:

- a) Recibida la notificación entre los días 1 al 15 de cada mes, hasta el 20 de dicho mes, ambos inclusive.
- b) Recibida la notificación entre los días 16 y último de cada mes, hasta el 5 del mes siguiente, ambos inclusive.

La fecha de notificación de las deudas tributarias reseñadas es la del «Boletín Oficial de Cantabria» en que se publiquen.

Modo de ingreso:

1. En la Caja de la Delegación o Administración de Hacienda, en metálico o cheque conformado por el banco.
2. A través de bancos o Cajas de Ahorro, en los que no se precisa tener cuenta abierta, mediante el impreso de abonaré, que le será facilitado por la Administración de Hacienda de Reinosa.

Reinosa, 20 de octubre de 1989.—El jefe de la Unidad de Recaudación (ilegible).

#### ANEXO

Nombre de la deudora, «Explotaciones Mineras del Norte, S. A.»; CIF, A39048087; número de certificación, 89/2936; concepto, canon de minas; año, censo 1988; importe, 371 pesetas, y último domicilio, calle Ronda, 4, Reinosa.

Nombre de la deudora, «Explotaciones Mineras del Norte, S. A.»; CIF, A39048087; número de certificación, 89/2935; concepto, canon de minas; año, censo 1988; importe, 126 pesetas, y último domicilio, calle Ronda, 4, Reinosa.

Nombre de la deudora, «Explotaciones Mineras del Norte, S. A.»; CIF, A39048087; número de certifica-

ción, 89/2933; concepto, canon de minas; año, censo 1988; importe, 247 pesetas, y último domicilio, calle Ronda, 4, Reinosa.

Nombre de la deudora, «Explotaciones Mineras del Norte, S. A.»; CIF, A39048087; número de certificación, 89/2934; concepto, canon de minas; año, censo 1988; importe, 126 pesetas, y último domicilio, calle Ronda, 4, Reinosa.

Nombre de la deudora, «Explotaciones Mineras del Norte, S. A.»; CIF, A39048087; número de certificación, 89/2932; concepto, canon de minas; año, censo 1988; importe, 371 pesetas, y último domicilio, calle Ronda, 4, Reinosa.

Nombre de la deudora, «Mina Las Rozas»; CIF, B39034699; número de certificación, 89/2938; concepto, canon de minas; año, censo 1988; importe, 371 pesetas, y último domicilio, Las Rozas.

Nombre de la deudora, «Mina Las Rozas»; CIF, B39034699; número de certificación, 89/2937; concepto, canon de minas; año, censo 1988; importe, 1.114 pesetas, y último domicilio, Las Rozas.

### III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

#### 4. Otros anuncios

#### AYUNTAMIENTO DE PIÉLAGOS

#### ANUNCIO

El Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 6 de octubre de 1989 ha acordado aprobar inicialmente los proyectos de delimitación de las unidades de actuación de Renedo de Piélagos, que a continuación se indican:

#### Unidad de actuación número 1

Denominación: La Iglesia.

Superficie: 11.746 metros cuadrados.

Linderos:

Norte: 28 metros en L. R. con parcela de don Gumersindo Corral Fernández; 39,5 metros en L. R., con parcela edificada de don Pedro López Castañeda; 57 metros en L. R., con parcela edificada de don Pedro López Castañeda; 33 metros en L. R., con parcela edificada de doña Ángeles Saiz Gutiérrez y 32 metros en L. R., con parcela edificada de doña Francisca Vega Pérez.

Sur: 8,5 metros en L. R. con parcela edificada de doña Ángeles Saiz Gutiérrez; 48,5 metros en L. R. con parcela no incluida en urbano; 51 metros en L. R. con resto de parcela número 5 no incluida en urbano; 24,5 metros en L. R. con parcela edificada de don Basilio Cedrún Pérez, y 25 metros en L. con camino público.

Este: 21 metros en L. R. con parcela edificada de don José Saiz Gutiérrez; 21,5 metros en L. R. con parcela edificada de doña Ángeles Saiz Gutiérrez, y 75 metros en L. R. con camino público.

Oeste: 4 metros en L. R. con parcela edificada de don Pedro López Castañeda; 12 metros en L. R. con parcela de don Gumersindo Carral Fernández; 68 metros en L. con camino público; 6 metros en L. R. con camino público; 18 metros en L. con camino público,

y 38 metros en L. R. con parcela edificada de don Basilio Cedrún Pérez.

#### Unidad de actuación número 2

Denominación: Llosacampo.

Superficie: 12.150 metros cuadrados.

Línderos:

Norte: 4 metros en L. R. con avenida Luis de la Concha; 24 metros en L. R. con resto de parcela edificada de don Fernando Arce García Barroso; 15 metros en L. R. con parcela edificada de don Pedro Loidi Fernández y don Bernardino Peña Gutiérrez; 26 metros en L. R. con parcela edificada de C. de P. Luis de la Concha (número 33); 37 metros en L. R. con parcela edificada de la C. de P. Luis de la Concha (29) (27); 18 metros en L. R. con parcela edificada de la C. de P. Luis de la Concha (25), y 15 metros en L. R. con parcela edificada de la C. de P. Luis de la Concha/Manuel Ávila (23).

Sur: 13 metros en L. con camino público; 25 metros en L. con parcela edificada de doña Carmen Ramos Martín; 18 metros en L. con parcela edificada de don Pascasio San José Ramos; 20 metros en L. R. con resto de parcela edificada de don Nemesio Gutiérrez Fernández, y 35 metros en L. con parcela de don Jesús de la Riva Merino.

Este: 18 metros en L. R. con parcela edificada de don Fernando Arce García Barroso; 16 metros en L. R. con parcela edificada de la C. de P. avenida Luis de la Concha, 25; 6,5 metros en L. R. con parcela edificada de la C. de P. avenida Luis de la Concha/Manuel Ávila; 8 metros en L. R. con camino público; 67 metros en L. con parcela edificada de la C. de P. calle Manuel Ávila, números 4 y 6; 9 metros en L. R. con parcela de don Jesús de la Riva Merino, y 26 metros en L. R. con parcela edificada de doña Carmen Ramos Martín.

Oeste: 60 metros en L. R. con parcela edificada de don Esteban Ruiz Escudero y 73 metros en L. con camino público.

En cumplimiento de dicho acuerdo y de conformidad con lo que previene el artículo 118-1 de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, en concordancia con el 38-1 del Reglamento de Gestión Urbanística, se someten a información pública los citados proyectos de delimitación por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán ser examinados en estas oficinas municipales, junto con el expediente que se instruye al efecto, por cuantas personas se consideren afectadas y formular las alegaciones que estimen pertinentes.

En referidos proyectos se determina, asimismo, como sistema de actuación urbanística el de cooperación, salvo que los propietarios que representen el 60% de la superficie total de la correspondiente unidad de actuación solicitasen, en este trámite de información pública, la aplicación del sistema de compensación, conforme a los artículos 119-3 de citada Ley del Suelo, en relación con el 159 y siguiente del Reglamento de Gestión.

Pielagos, 19 de octubre de 1989.—El alcalde, Jesús A. Pacheco Bárcena.

### AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

#### EDICTO

Por parte de «Torrecilla y Fernández, S. C.» se ha solicitado licencia para la instalación de cervecería-bar, en la finca número 2 de la calle Pando, de esta municipalidad.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30-2, a) del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961. y/o artículo 36 del Reglamento de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, de 27 de agosto de 1982.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse, durante las horas de oficina, en el Negociado de Estadística de este Ayuntamiento.

Torrelavega a 24 de octubre de 1989.—El alcalde (ilegible).

### AYUNTAMIENTO DE REOCÍN

#### EDICTO

Por don Alfonso Lamadrid Rodríguez, en nombre y representación de «Carpintería Caranceja, S. A.» se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de secado de madera y segunda transformación de la misma, en la localidad de Caranceja, barrio El Molino, s/n, de este municipio.

Lo que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, se hace público para que, los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes en el plazo de diez días, a contar de la inserción del presente edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Reocín, 2 de noviembre de 1989.—El alcalde (ilegible).

### AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE TORANZO

#### EDICTO

Por don Ramiro del Río Alonso, director del colegio «Agustín Zancajo» y actuando en representación del Ministerio de Educación y Ciencia, se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de instalación de un tanque de G. L. P. de 2.450 litros para servicio de comedor escolar del colegio público «Agustín Zancajo», sito en el pueblo de Alceda.

Lo que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 30, número 2, apartado a), del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas de 30 de noviembre de 1961, se hace público para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan hacer las observaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles, a contar de la inserción del presente edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria».

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse, durante las horas de oficina, en la Secretaría de este Ayuntamiento.

Corvera de Toranzo a 10 de octubre de 1989.—La alcaldesa, María del Pilar Olarte Matilla.

## AYUNTAMIENTO DE RIBAMONTÁN AL MONTE

### EDICTO

Por don José Gutiérrez Bringas se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de estabulación para vacuno lechero, en «La Magdalena» Estradas, de este municipio.

Lo que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, se hace público para que, los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes en el plazo de diez días, a contar de la inserción del presente edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Ribamontán al Monte, 19 de septiembre de 1989.—El alcalde (ilegible).

## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### 1. Anuncios de subastas

#### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE SANTANDER

##### EDICTO

*Expediente número 214/85*

Don Julián Sánchez Melgar, magistrado-juez del Juzgado de Primera Instancia Número Dos de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda se siguen autos de juicio ejecutivo número 214/85, a instancias del procurador señor Álvarez Sastre, en representación de «Banco Central, S. A.», en Madrid, contra don José Ramón Jenaro Álvarez y su esposa, doña Elena Llerandi, sobre reclamación de cantidad, en los que he mandado sacar a pública subasta, en la sala de audiencias de este Juzgado, por término de veinte días, el bien al pie reseñado, en las siguientes condiciones:

1.<sup>a</sup> Se celebrará en primera subasta el próximo día 12 de enero de 1990, a sus doce horas; en segunda, si la anterior quedase desierta, el 16 de febrero de 1990, a sus doce horas, y si quedase desierta, en tercera, el 23 de marzo de 1990, a sus doce horas.

2.<sup>a</sup> Servirá de tipo en primera subasta el valor de tasación; en segunda, con rebaja del 25% de la tasación, y en tercera, sin sujeción a tipo.

3.<sup>a</sup> Para tomar parte en cualquiera de las subastas deberán los licitadores consignar previamente en la mesa del Juzgado o en el establecimiento destinado al efecto, una cantidad igual, por lo menos, al 20% del valor efectivo del bien que sirva de tipo para la subasta, y en tercera subasta la misma cantidad que para la segunda, sin cuyo requisito no serán admitidos.

4.<sup>a</sup> No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo; en todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, depositando en la mesa del Juzgado, junto a aquél, el importe de la consignación antes referida o acompañando el resguardo de haberla hecho en el establecimiento destinado al efecto, y las posturas podrán hacerse en calidad de ceder el remate a un tercero.

5.<sup>a</sup> Los títulos de propiedad del bien estarán de manifiesto en la Secretaría para que puedan examinarlos los que quieran tomar parte en la subasta, quienes deberán conformarse con ellos y no tendrán derecho a exigir ningunos otros, y los créditos, cargas o gravámenes anteriores quedarán subsistentes sin destinarse a su extinción el precio del remate, subrogándose en ellos el rematante.

#### Bien objeto de subasta

Urbana. Piso 2.<sup>o</sup> derecha por el portal número 2 de una casa construida sobre la parcela de terreno número B-12, al sitio denominado polígono de Cazoña, en el término municipal de esta capital. Ocupa una superficie útil de 72 metros 57 decímetros cuadrados, siendo la construida de 90 metros 11 decímetros cuadrados. Está distribuido en vestíbulo, cocina, sala de estar, comedor, tres dormitorios, una consola, baño y aseo y linda: Sur o frente, con terreno sobrante de edificación, acceso de escalera y caja de portal; Norte o espalda y al Oeste o izquierda, terreno sobrante de edificación, y Este o derecha, el piso segundo izquierda de su mismo portal, acceso de escalera y caja de portal. Es del tipo D, cuota 6 metros 25 centímetros por ciento. Inscrita al libro 269, folio 139, finca 24.268.

Valorada en 4.320.000 pesetas.

Dado en Santander a 26 de octubre de 1989.—El magistrado-juez, Julián Sánchez Melgar.—La secretaria (ilegible).

#### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO DE SANTANDER

*Expediente número 96/89*

Don Rómulo Martí Gutiérrez, magistrado juez de primera instancia número cinco de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo, bajo el número 96/89, se tramita juicio ejecutivo, promovido por el procurador señor García Viñuela en representación de «Mapfre Finanzas, Entidad de Financiación, S. A.», con domicilio social en Madrid, calle Francisco de Rojas, número 14, contra don Roberto Herrera González y don Roberto Herrera López, mayores de edad y vecinos de Santander, calle Alfereces Provisionales, número 4, 5.<sup>o</sup>, declarados en rebeldía en estos autos, y en virtud de providencia dictada con esta fecha en tramitación de ejecución de sentencia, se ha acordado sacar a la venta en pública subasta por primera, segunda y tercera vez, en su caso, con los requisitos que luego se dirán, el siguiente bien:

Vehículo matrícula S-4057-M. Valorado en 850.000 pesetas.

1.º La primera subasta tendrá lugar el día 6 de febrero de 1990 y hora de las once, en la sala de audiencias de este Juzgado, siendo el tipo de licitación el consignado en las descripciones del bien, previniéndose a los licitadores que para tomar parte en la misma:

a) Deberán consignar previamente en la mesa del Juzgado el 20% del tipo de tasación de dicho bien.

b) Que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de dicho tipo, siendo de aplicación para los licitadores las normas contenidas en el artículo 1.499 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

c) Que las posturas podrán hacerse en calidad de ceder el remate a un tercero.

2.º Que la segunda subasta tendrá lugar el día 6 de marzo de 1990 y hora de las once en la sala de audiencias de este Juzgado, con rebaja del 25% en su tipo de tasación, siendo el tipo de licitación de 637.500 pesetas.

3.º Que la tercera subasta tendrá lugar el día 9 de abril de 1990 y hora de las once en la sala de audiencias de este Juzgado, sin sujeción a tipo y previniéndose a los licitadores que para tomar parte en la misma deberán consignarse en la mesa del Juzgado el 20% de tasación que sirvió de base en la segunda subasta.

Siendo de aplicación para estas dos últimas subastas el apartado c) de la primera.

Dado en Santander a 13 de octubre de 1989.—El magistrado juez, Rómulo Martí Gutiérrez.—El secretario (ilegible).

## 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

### AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

#### Sección Tercera

#### *Expediente número 273/88*

Don Román García-Maqueda Martínez, 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:

Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Burgos. En la ciudad de Burgos a 19 de septiembre de 1989. La Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Burgos, constituida por los ilustrísimos señores magistrados don Benito Corvo Aparicio, presidente; don Felipe Luis Moreno Gómez y don Daniel Sanz Pérez, suplente; siendo ponente don Felipe Luis Moreno Gómez, pronuncia la siguiente

Sentencia: En el rollo de apelación número 273 de 1988, dimanante de menor cuantía, sobre realización de obras y otros extremos número 267 de 1987 del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Santander, en virtud de recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha 7 de enero de 1988, han comparecido como demandantes-apelantes, doña Pilar Ochoa Bustio, mayor de edad, soltera, enfermera y vecina de Santander, y don Silvino Blanco García, mayor de edad, casado, jubilado y vecino de Torrelavega, representados por la procuradora doña María Mercedes Manero Barriuso y defendidos por el letrado don Luis Herrera García; como demandados-apelados, la comunidad de

propietarios de calle Juan de la Cosa, números 7 y 9, de Santander, representada por el procurador don César Gutiérrez Moliner y defendida por el letrado don Pedro Cabat Escalante; doña María Dolores Díaz Fernández, mayor de edad, viuda, profesora y vecina de Santander, por sí y por su hijo menor don Manuel Ortega Díaz, representada por el procurador don José María Manero de Pereda y defendida por el letrado don Juan García Gallardo; no habiendo comparecido los demandados-apelados herencia yacente de don Jesús Rojo Cruzado, don Antonio Ortega Fernández y don Luis Pedraz Derquí, por lo que, en cuanto al mismo, se han entendido las diligencias en estrados del Tribunal.

Fallamos: Este Tribunal decide estimar parcialmente el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de Primera Instancia Número Cuatro de Santander de fecha 7 de enero de 1988, que se revoca, y en su lugar dictar otra por la que, con estimación parcial de la demanda deducida por el procurador señor García Viñuela, en representación de doña Pilar Ochoa Bustio y don Silvino Blanco García, debemos de absolver y absolvemos a la comunidad de Propietarios de Juan de la Cosa, números 7 y 9, de Santander, que actuó representado por el procurador señor Albarrán González-Trevilla; a doña María Dolores Díez Fernández, que intervino en nombre propio y como representante legal de su hijo don Manuel Ortega Fernández, por medio del procurador señor De Llanos García, y a don Luis Pedraz Derquí, representado por el procurador señor Nuño Palacios, de las pretensiones frente a ellos deducidas en el presente pleito y, asimismo, debemos de condenar y condenamos a la herencia yacente de don Jesús María Rojo Cruzado, o bien a las personas que hayan sido declarados o instituidos herederos de éste, en situación de rebeldía, a que estén y pasen por la declaración de que la fachada Oeste y la cubierta del edificio números 7 y 9 de la ciudad de Santander, adolece de defectos de construcción causantes de daños ruinosos y de graves perjuicios en dichos elementos comunes y en las viviendas propiedad de los actores 8.º izquierda y 9.º izquierda del referido edificio, según se expresan en el apartado 3 del dictamen acompañado número 5 de la demanda origen del presente pleito, y a que en consecuencia:

a) Reparen la fachada Oeste y la cubierta del edificio conforme a las prescripciones técnicas expresadas en el apartado 3 del dictamen acompañado como documento número 5 de la demanda origen de estos autos.

b) Reparen las viviendas propiedad de los actores, 8.º izquierda y 9.º izquierda, conforme a las prescripciones técnicas del apartado 3.3 del mismo dictamen.

No ha lugar a la imposición de costas en ambas instancias.

Así, por esta nuestra sentencia, de la que se unirá certificación al rollo de Sala y otra se remitirá con los autos originales al Juzgado de procedencia para su cumplimiento y se notificará a las partes, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Don Benito Corvo Aparicio, don 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 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.

Para que conste y su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», para que sirva de notificación en forma legal a la demandada-apelada herencia yacente de don Jesús Rojo Cruzado, don Antonio Ortega Fernández y don Luis Pedraz Derquí, no presentados en el recurso, por lo que expido la presente y firmo, en Burgos a 9 de octubre de 1989.—(Firma ilegible.)

## AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

### Sección Segunda

*Expediente número 145/89*

Don Ildefonso Ferrero Pastrana, secretario de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos,

Certifico: Que en los autos de que se hará mención se ha dictado la siguiente sentencia número 348:

Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos. En la ciudad de Burgos a 9 de octubre de 1989. La Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos, constituida por los ilustrísimos señores don Manuel Aller Casas, presidente; don Rafael Pérez Alvarellos y don Eduardo Pérez López, magistrados, siendo ponente don Manuel Aller Casas, pronuncia la siguiente

Sentencia: En el rollo de apelación número 145 de 1989, dimanante de menor cuantía, sobre tercería de dominio número 393/83 del Juzgado de Primera Instancia Número Dos de Santander, en virtud del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha 20 de julio de 1985, ha comparecido, como demandante-apelante, don Fernando Calderón López de Arroyabe, mayor de edad, casado, pintor y vecino de Santander, representado por el procurador don Carlos Aparicio Álvarez y defendido por el letrado don Mariano Martínez de Simón y Noreña, y como demandada-apelada, «Banco Santander, S. A.», con domicilio en Santander, representada por la procuradora doña Concepción Álvarez Omaña y defendida por el letrado don Javier Ballesteros Roderó; no ha comparecido la demandada-apelada doña Marly Kuenerz Riedel, mayor de edad y vecina de Río de Janeiro, por lo que, en cuanto a la misma, se han entendido las diligencias en estrados del Tribunal.

Parte dispositiva.—Fallo: Estimar el recurso, revocar la sentencia recurrida y, estimando la demanda, mandar sustituir el embargo trabado sobre el total bien inmueble descrito en el hecho tercero de la demanda, por la parte que en el mismo corresponda a la esposa doña Marly Kuenerz al liquidar la sociedad de ganancias que formaba con su marido, don Fernando Calderón, imponiendo al «Banco Santander» las costas causadas en primera instancia y sin hacer especial imposición de las causadas en esta alzada. Así, por esta nuestra sentencia, de la que se unirá certificación al rollo de apelación, notificándose a las partes, y en cuanto a la no comparecida en esta instancia se verificará en la forma prevenida por la Ley para los rebeldes, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Manuel Aller

Casas.—Rafael Pérez Alvarellos.—Eduardo Pérez López. (Rubricados.)

Y para que conste y sirva de notificación personal a la demandada incomparecida doña Marly Kuenerz Riedel, expido y firmo el presente, en Burgos a 20 de octubre de 1989.—El secretario, Ildefonso Ferrero Pastrana.

## AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

### Sección Segunda

*Expediente número 172/89*

Don Ildefonso Ferrero Pastrana, secretario de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos,

Certifico: Que en los autos de que se hará mención se ha dictado la siguiente sentencia número 349:

Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos. En la ciudad de Burgos a 9 de octubre de 1989. La Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Burgos, constituida por los ilustrísimos señores don Manuel Aller Casas, presidente; don Rafael Pérez Alvarellos y don Eduardo Pérez López, magistrados, siendo ponente don Manuel Aller Casas, pronuncia la siguiente

Sentencia: En el rollo de apelación número 172 de 1989, dimanante de juicio de menor cuantía procedente del Juzgado de Primera Instancia Número Dos de Santander, seguido entre partes, de una, como demandantes-apelantes, doña Antonia Villa Aja y su esposo, don Carlos Cruz Matanzas, mayores de edad, casados, vecinos de Hoz de Aneró, representados por el procurador don Raúl Gutiérrez Moliner y defendidos por el letrado don Mariano Martínez de Simón y Noreña, y de otra, como demandados-apelados, don Ángel, don Víctor, don Arturo, doña Carmen, don Manuel y doña María Villa Aja y doña María Mazas Mazas, doña Guadalupe Torres y doña María Menéndez, mayores de edad, vecinos de Santander, Bilbao y Ampuero; los que no han comparecido en esta instancia, entendiéndose las diligencias en estrados del Tribunal, sobre reclamación de cantidad.

Fallo: Por lo expuesto, este Tribunal decide estimar sólo en parte el recurso, revocar sólo parcialmente la sentencia recurrida y estimando en parte la demanda, condenar a los demandados a satisfacer a la actora la cantidad de 105.614 pesetas, absolviendo a dichos demandados del resto de los pedimentos de la demanda. Todo ello sin hacer especial imposición de las costas causadas en ambas instancias.

Así, por esta nuestra sentencia, de la que se unirá certificación al rollo de Sala, notificándose a los litigantes incomparecidos en la forma dispuesta en la Ley para los rebeldes, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Manuel Aller Casas.—Rafael Pérez Alvarellos.—Eduardo Pérez López. (Rubricados.)

Lo transcrito concuerda con el original a que me remito, de que certifico.

Y para que conste y sirva de notificación a los litigantes incomparecidos, expido la presente, en Burgos a 19 de octubre de 1989.—El secretario, Ildefonso Ferrero Pastrana.

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE CANTABRIA**

**EDICTO**

*Expediente número 162/89*

Doña Amparo Colvee Benlloch, secretaria del Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se sigue expediente bajo el número 162/89, rec. número 103/89, promovido por don Juan Antonio Villegas Córdoba contra la empresa de don José Antonio Díez Fernández y el Fondo de Garantía Salarial sobre despido, ha sido visto por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, habiéndose dictado el siguiente:

«La Sala del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, compuesta por los ilustrísimos señores citados al margen. En nombre del Rey se ha dictado auto. En el recurso de suplicación número 121/89, interpuesto por don Juan Antonio Villegas Córdoba contra la resolución dictada por el Juzgado de lo Social Número Tres, en autos número 162, a virtud de demanda formulada por despido, ha actuado como ponente el ilustrísimo señor don Francisco Javier Sánchez Pego. La Sala resuelve: Declarar no admisible a trámite el escrito de formulación del recurso, presentado fuera del plazo legal y declarar asimismo la firmeza de la sentencia de instancia dictada en el presente litigio».

Lo relacionado es cierto y lo inserto concuerda bien y fielmente con su original a que me remito en caso necesario. Y para que sirva de notificación a don José Antonio Díez Fernández, declarado en rebeldía, expido el presente, en Santander a 19 de octubre de 1989.—La secretaria, Amparo Colvee Benlloch.

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE CANTABRIA**

**EDICTO**

*Expediente número 478/89*

Doña Amparo Colvee Benlloch, secretaria del Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se sigue expediente bajo el número 478/89, promovido por don Antonio Zotes Rodríguez, en reclamación de despido, contra «Mas Seguridad de Cantabria, S. A.», en el cual se ha dictado sentencia cuyos encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

«Sentencia.—El ilustrísimo señor don Francisco Martínez Cimiano, magistrado del Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria, habiendo visto los presentes autos promovidos por don Antonio Zotes Rodríguez, contra «Mas Seguridad de Cantabria, Sociedad Anónima», en reclamación de despido ha pronunciado, en nombre del Rey, la siguiente sentencia.

Fallo: Que estimando la demanda rectora de estos autos, promovidos por don Antonio Zotes Rodríguez,

contra «Mas Seguridad de Cantabria, S. A.», debo declarar y declaro la nulidad del despido impuesto al actor en 19 de junio de 1989 y en consecuencia debo condenar y condeno a la demandada a que readmita inmediatamente al demandante en las mismas condiciones que regían antes del despido y a que le abone todos los salarios dejados de percibir por el mismo desde la fecha del despido hasta la de readmisión en forma.

Notifíquese esta sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación, ante el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, en el plazo de cinco días hábiles a contar del siguiente al de su notificación, siendo indispensable que si el que recurre es el responsable de la condena, acredite haber consignado la cantidad importe de la condena en la cuenta corriente 25/000659/6 del Banco de España, o bien por aval, y en la Caja de Ahorros de Santander y Cantabria, Oficina Principal, cuenta 20-000-016.802-7 el depósito de 2.500 pesetas, sin cuyos requisitos no podrá tenerse por anunciado el recurso y quedará firme la sentencia.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo».

Lo relacionado es cierto y lo inserto concuerda bien y fielmente con su original a que me remito en caso necesario. Y para que sirva de notificación en legal forma a «Mas Seguridad de Cantabria, S. A.», declarada en paradero desconocido.

Expido la presente que firmo, en Santander a 20 de octubre de 1989.—La secretaria, Amparo Colvee Benlloch.

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

**TARIFAS**

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

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

*Anuncios e inserciones:*

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

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

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

**Boletín Oficial de Cantabria**

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 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

que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos del contrato escrito que utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ejercer una Labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
- Disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal a fin de preveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos y otras entidades de formación.

En el caso de que las horas mensuales que corresponden al representante de los trabajadores de que se trate no fueran suficientes para los fines para los que se refiere el párrafo anterior, podrán acumularse en dicho representante las horas de dos meses sucesivos que al mismo correspondan.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, y cuando la Empresa en que trabajen sea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la Empresa en que los mismos presten sus servicios, con una antelación de, a menos, de 48 horas.

- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Artículo 26.

1. Informar a sus representados de todos los temas señalados en este número 1. en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del número 1. anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

3. Capacidad y sigilo profesional:

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1. de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

4. Garantías:

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

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

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes sindicales para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

Las ausencias que no reúnan este requisito, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

#### Artículo 18º: Acumulación de horas de licencia por asuntos sindicales

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros del Comité o delegados.

#### Artículo 19º: Secciones sindicales

Cuando los sindicatos o centrales firmantes de este Convenio posean una afiliación superior al 15% de la plantilla, la representación de dichos sindicatos será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior, deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la Empresa.

Cuando las circunstancias de la Empresa lo permitan, el delegado del sindicato dispondrá de un tablón de anuncios para publicar comunicaciones a los trabajadores.

#### Artículo 20º: Asambleas

Los trabajadores podrán celebrar Asambleas en la forma y condiciones previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO VI****Seguridad e Higiene en el Trabajo**  
**Seguridad Social y Jubilación****Artículo 219: Seguridad e Higiene en el Trabajo**

La Empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores un ejemplar de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de la Empresa, reconocerán una vez al año a todos los operarios de las mismas.

La Empresa establecerá las medidas adecuadas para que sus trabajadores sean reconocidos anualmente.

En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará, al menos, semestralmente.

Caso de efectuarse reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en los mismos no será retribuido.

**Artículo 229: Cotización a la Seguridad Social**

Por lo que se refiere a la cotización a la Seguridad Social, se aplicará lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente sobre la materia.

**Artículo 239: Jubilación**

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

**Artículo 249: Seguro de accidentes por muerte e invalidez absoluta**

La empresa vendrá obligada a concertar con primas íntegras a su cargo y en el plazo de 15 días desde el acuerdo a contar desde la firma del presente Convenio una Póliza de Seguros, en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta de los trabajadores por accidente, incluidos los accidentes de trabajo e "in itinerae" y excluidos de los riesgos especiales señalados en este tipo de pólizas y relativos principalmente a la práctica de determinados deportes e incluido también el riesgo de la incapacidad laboral transitoria (I.L.T.) derivado de accidente de trabajo e "in itinere".

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

- . 1.000.000 ₧ en caso de fallecimiento del trabajador.
- . 2.000.000 ₧ en caso de invalidez permanente absoluta del trabajador.
- . 450 ₧ por día de baja en el caso de I.L.T. derivada de trabajo e "in itinere".

Estas prestaciones serán compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador o sus derecho-habientes de la Seguridad Social u otro Seguro.

Las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derecho-habientes con cargo a la póliza del seguro de accidentes a que se refiere este artículo, se considerará a todos los efectos como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que en un caso pudieran declarar con cargo a las Empresas los Tribunales de Justicia compensándose hasta donde aquéllas alcancen.

**Artículo 259: Plus de Penosos, Tóxicos y Peligrosos**

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonarseles un complemento de puesto del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo el plus será del 10%.

La Dirección de la Empresa conjuntamente con el Comité, pondrá los puestos que consideren excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. Tanto si existe acuerdo como si

hubiera disconformidad entre ambas partes, el Director Provincial de Trabajo, previos los informes de la Inspección de Trabajo y del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dictará resolución en la que se fijarán los puestos afectados.

Todo esto no obstará para que la Dirección de la Empresa establezca las medidas necesarias para atenuar o eliminar tales circunstancias.

**CAPITULO VII****Disposiciones varias****Artículo 269: Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá las funciones específicas que se le atribuyen en el presente Convenio, así como la general de interpretación de los acuerdos del mismo y vigilar su cumplimiento.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de sus partes, debiendo ser convocada al menos con tres días de antelación y haciéndose constar en la convocatoria el Orden del Día de los asuntos a tratar.

Serán vocales de la misma tres (3) representantes de los trabajadores y tres (3) representantes de la Empresa, designados respectivamente por el Comité de Empresa de SOLIA INTERNACIONAL S.A. firmantes de este Convenio, y preferentemente de entre los que han formado parte como titulares y suplentes de la Comisión Negociadora.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de todos sus vocales, levantándose de cada reunión el acta correspondiente.

**Artículo 279: Contratación de personal**

La Empresa dará en todo momento cumplimiento a lo dispuesto sobre contratación de personal en la legislación vigente o que en el futuro se promulgue.

En cualquier caso, la Empresa no podrá contratar a tiempo parcial a trabajadores que presten servicios en jornada completa en cualquier otra Empresa u Organismo.

**Artículo 289: Formación Profesional**

En beneficio de las Empresas y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción de los trabajadores. La Empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, perfeccionamiento y promoción profesional de sus actuales plantillas. Los permisos para exámenes autorizados por la legislación serán siempre retribuidos.

**Capítulo 29: Rendimientos**

Por tratarse de actividades fundamentalmente artesanas, en las que se elaboran artículos de muy diferentes características, se considera difícil establecer tablas o baremos de rendimientos mínimos y los correspondientes sistemas de incentivos.

La Empresa con el fin de aumentar la productividad y por ende la mejora de las retribuciones de los trabajadores podrá establecer de común acuerdo con los trabajadores un sistema de productividad general o particular.

En aquellos puestos de trabajo en que no sea posible implantar tales sistemas, podrán establecerse incentivos en atención a una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, determinándose los mismos mediante acuerdo entre la propia Empresa y los trabajadores.

**Artículo 30: Control**

Como consecuencia del incremento salarial acordado será eliminado el concepto de "control" o prima fija que afecta a 34 trabajadores en la forma siguiente: