



CC.AA. CANTABRIA

NUM.SUS.001

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA
J. SECC. REGIMEN INTERIOR
DIPUT. REG. DE CANTABRIA

SANTANDER
D.P. 39003

CANTABRIA

Boletín Oficial de Cantabria

Viernes, 25 de diciembre de 1992. — Número 258

Página 4.201

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenios colectivos de las empresas «Armando Álvarez, S. A.», «Servicio Municipal de Transportes Urbanos» y del «Excelentísimo Ayuntamiento de Santander» y P. laboral 4.202

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Anuncios de subastas

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Seis de Santander.— Expedientes números 408/91 y 77/92 4.229

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Torrelavega.— Expediente número 13/90 4.230

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado de lo Social Número Uno de Cantabria.— Expediente número 378/92 4.231

Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria.— Expedientes números 442/92 y 162/92 4.231

Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria.— Expediente número 966/92 4.232

Juzgado de lo Penal Número Dos de Santander.— Expedientes números 855/91 y 207/92 4.232

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Armando Álvarez, S. A.»

CAPÍTULO I

ARTICULO 1º.- AMBITO

El presente Convenio será de ámbito de Empresa y afectará a todos los productores que prestan servicios en "ARMANDO ALVAREZ, S.A.", con domicilio en Avda. Pablo Garnica, 20, de Torrelavega (Cantabria), quedando excluidos los comprendidos en el Artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 2º.- VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor el 1º de Junio de 1992 y tendrá una duración de tres años, concluyendo el 31 de Mayo de 1995, siendo prorrogado tácitamente si alguna de las partes no lo denunciase con 40 días de antelación.

ARTICULO 3º.- REVISIONES

a) Revisión salarial para el 1º año de vigencia.

En el caso de que el I.P.C. Real, conjunto nacional, correspondiente al año natural 1992, mas 0,25 puntos, superase el 6%, se aplicaría una revisión en la diferencia exacta que superase dicho porcentaje, tomando como base las tablas vigentes a 31.5.92, con carácter retroactivo al 1º de Junio de 1992, sobre los conceptos salariales siguientes: Tabla Salarial (Anexo 1), Primas, Primas en Pagas, Pagas Extras, Plus de Asistencia, Absentismo y Ayudas Sociales. La Antigüedad también se revisará en el mismo porcentaje que estos conceptos.

El concepto Horas Extras no sufrirá revisión.

b) Incremento Salarial para el 2º año de vigencia.

Al 1 de Junio de 1993 se incrementarán los conceptos salariales: Tabla Salarial (Anexo I), Primas, Primas en Pagas, Pagas Extras, Plus Asistencia, Absentismo, Antigüedad y Ayudas Sociales, en el porcentaje que resulte de sumarle 1,5 puntos a la previsión de I.P.C. que resulte del método que se describe a continuación:

- La media aritmética de las estimaciones o previsiones oficiales de los siguientes organismos: OCDE, CEE, BBV y la que fije el Gobierno en la presentación del proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 1993.

- Si las previsiones de IPC que fije el Gobierno para 1993 en los Presupuestos antedichos, más 1,5 puntos fuera superior se aplicará ésta.

El concepto de Horas Extras sufrirá un incremento de 70 pts. hora. El concepto Plus noche queda fijado en 850 pts.noche

c) Revisión salarial para el 2º año de vigencia del Convenio.

Se garantiza el IPC real, conjunto nacional, del año natural 1993 más 1,5 puntos. En el supuesto de efectuarse la revisión, ésta se aplicaría en la diferencia exacta que

supere al porcentaje fijado el 1º de Junio de 1993, tomando como base las tablas vigentes al 31 de Mayo de 1993, sobre los conceptos salariales siguientes: Tabla Salarial, Primas, Primas en Pagas, Pagas Extras, Plus Asistencia, Antigüedad y Ayudas Sociales y Escolar.

El concepto Horas Extras y Plus Noche no sufrirá revisión.

d) Incremento Salarial para el 3er año de vigencia.

Al 1 de Junio de 1994 se negociará el crecimiento para los conceptos salariales recogidos en este Convenio.

e) Todo Convenio posterior se verá mejorado parcial o globalmente en su contenido o articulado.

CAPÍTULO II

ARTICULO 4º.- PRELACION DE NORMAS

Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo; en lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de carácter general, así como a la Ordenanza Laboral de la Madera, que aunque quedase derogada seguirá teniendo vigencia en el presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 5º.- ABSORCION Y COMPENSACION

a) Las condiciones que se pactan en este Convenio, compensan y sustituyen en su totalidad, a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, pacto de cualquier clase, Usos y Costumbres, o por cualquier otra causa.

b) En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

ARTICULO 6º.- GARANTIA PERSONAL

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, por lo que los trabajadores de nuevo ingreso, no podrán alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupen los puestos a que sean destinados o promovidos.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 7º.- JORNADA LABORAL

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se ajustará a lo especificado a continuación:

Todos los trabajadores realizarán 40 horas semanales efectivas de trabajo, de lunes a sábado, como jornada máxima, que en cómputo anual supondrán 1.796 horas de trabajo efectivo para el 1º y 2º años de vigencia y negociándose para el 3er año su duración. La jornada se distribuirá de acuerdo a los siguientes cuadros horarios:

a) Personal a Jornada Normal

	Lunes a Viernes	Sábados
Mañana	De 8 a 12 horas	De 8 a 10,30 horas
Tarde	De 14 a 17,30 "	Descanso

b) Personal de Jornada Continuada

Horario de Trabajo a dos turnos:

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (*)</u>
Primer turno	De 6 a 14 horas	De 6 a 10 horas
Segundo turno	De 14 a 22 horas	Descanso.

Horario de trabajo a tres turnos:

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (*)</u>
Primer turno	De 6 a 14 horas	De 6 a 10 horas
Segundo turno	De 14 a 22 horas	Descanso.
Tercer turno	De 22 a 6 horas	Descanso.

(*) Sólo de 1 de Junio a 30 de Septiembre.

Se tendrá derecho a una interrupción en la jornada diaria de 15 minutos, para bocadillo, los cuales se considerarán como tiempo efectivo de trabajo. Los sábados no habrá interrupción de jornada.

- c) Para alcanzar la jornada anual antes señalada, de 1.796 horas en el primer y segundo año, la Comisión Mixta señalará la fecha o fechas concretas en que se realizarán las horas de descanso, si fuesen precisas.

Si por disposiciones futuras o sentencia firme y definitiva de los Tribunales para nuestra Empresa, se reconociese el período de bocadillo de 15 minutos, señalado en la Ley 4/83, como efectivo de trabajo, serían absorbibles y compensables con las 52 horas que se rebajaron para los 2 años de vigencia del VI Convenio Colectivo.

-La Empresa seguirá con los sistemas de trabajo que viene aplicando o establecerá los nuevos que crea necesarios mediante la autorización del Organismo competente.

ARTICULO 82.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones, los cuales se disfrutarán de la forma siguiente:

- 16 días serán disfrutados ininterrumpidamente o por semanas completas.
- 5 días se convendrán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- 2 días que se fijan en el 24 y 31 de Diciembre, salvo que coincidan en sábado o domingo, en cuyo caso la Comisión Mixta fijará otras fechas.

En relación a los 5 días del apartado b) de este artículo, la Empresa concederá estos días de vacaciones, siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de la plantilla de cada uno de los servicios para un mismo día. Si pasase este 15%, la Empresa concederá la vacación por riguroso orden de presentación de solicitud.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento Personal de Antiquedad.
- Promedio de Prima obtenida en jornada normal, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de disfrute.
- Plus de Asistencia, según lo dispuesto en el artículo 24º.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de Diciembre.

El derecho de disfrute de vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse períodos de vacaciones de un año a otro, salvo que el trabajador no haya podido disfrutarlas en las fechas previstas por necesidades del servicio, todo ello sin perjuicio de los derechos que asistan a los trabajadores hasta el citado momento.

ARTICULO 92.- ASCENSOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Para el ascenso y promoción del personal, se determina como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Sin embargo, dentro de las condiciones de aptitud a que se refiere el apartado anterior, a igualdad de condiciones, será factor decisivo para cubrir la vacante, la mayor antigüedad entre el personal de la categoría inferior, y en defecto de ésta de las demás categorías.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán con arreglo a las normas que a continuación se expresan:

Personal Técnico

Será de libre designación de la Empresa, entre el personal de la misma o ajeno a ella.

Personal Administrativo

Las vacantes de Jefe se proveerán libremente por la Empresa, y las correspondientes al resto de las categorías, por concurso-oposición entre los de categoría inferior, puntuando la antigüedad.

En las vacantes que correspondan a turno de concurso-oposición, si éste fuera declarado desierto por no presentarse concursantes o no merecer la aprobación ninguno de los presentados, podrán ser cubiertas libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

Personal de Fábrica o Taller

Las vacantes que se produzcan en la categoría de Encargado General, Encargado de Sección y Capataces, se cubrirán mediante libre designación de la Empresa. Las que se produzcan de Primera y Segunda y de Especialista, se cubrirán únicamente por concurso oposición. Podrán optar a las mismas, aquellos productores de categoría inferior, con conocimientos suficientes de la especialidad de que se trate, presumibles por su historial dentro de la empresa, puntuando la antigüedad.

También podrán optar a estas vacantes productores de categoría inferior que presten servicios en la misma máquina o puesto de trabajo donde quede vacante o en otras máquinas o puestos de trabajo iguales o similares, si existiesen en la Empresa.

Si los concursos-oposición previstos para cubrir vacantes de Oficiales de Primera y Segunda y Especialistas fueran declarados desiertos, bien por no presentarse candidato o por no demostrar éste la aptitud exigida, la Empresa podrá cubrir los puestos libremente con personal ajeno a la plantilla.

Las vacantes de ayudantes, se cubrirán por antigüedad, entre los aprendices de Cuarto Año.

Las vacantes de Peones Especialistas se cubrirán por Peones después de un período de adaptación o práctica de dos meses, dándose preferencia a los más antiguos.

Cuando la Empresa introduzca en sus procedimientos de trabajo, nuevos métodos o equipos que supongan una mecanización parcial o total de sus producciones, vendrá obligada a procurar la adaptación de su personal a los nuevos puestos de trabajo que se creen y sólo podrá cubrir las vacantes originadas con personal de fuera de la Empresa, en aquellos casos especiales en los cuales la índole del trabajo a realizar requiera una especialización difícil de adquirir en un prudencial período de tiempo o no sea posible la adaptación a él del personal de que se disponga anteriormente.

En todo caso, al personal adaptado le serán respetadas como mínimo las anteriores percepciones económicas, globalmente consideradas.

Personal Subalterno

Las vacantes que se produzcan en las distintas categorías de este personal, serán de libre designación de la Empresa, que podrá cubrirlas incluso con personal ajeno a la misma.

ARTICULO 102.- INGRESOS EN LA EMPRESA

Esta materia vendrá regulada por las Disposiciones Legales vigentes en cada momento.

ARTICULO 112.- DESPIDOS

En caso de decisión de despido por parte de la Empresa y antes de comunicar éste por escrito al trabajador, se dará cuenta del mismo al Comité de Empresa, quién será oído al respecto.

ARTICULO 122.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa y trabajadores se ajustarán a lo que disponen las Normas Legales vigentes.

La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

ARTICULO 132.- SEGURIDAD E HIGIENE

Se establece un control laboral sobre la toxicidad y penosidad de los trabajos realizados, estando a lo que dispone la Ordenanza de Seguridad e Higiene en esta materia y la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera en su capítulo de Seguridad e Higiene en el Trabajo, artículos 101, 102, 103 y 104.

Los complementos salariales que procedieran por estos conceptos, serán mejorados con cargo a la Empresa en un 20% por encima de lo que diga la Normativa Legal vigente.

El Comité de Seguridad e Higiene estará dotado de la suficiente libertad para determinar en que casos debe efectuar un reconocimiento médico extraordinario. En cualquier caso, el reconocimiento anual será obligatorio para todos los trabajadores, entregándose el resultado a los mismos.

En el supuesto de riesgo grave demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, éste podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene. Dicho Comité propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiéndose en todos los casos fijar un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello suponga ningún perjuicio para el trabajador.

ARTICULO 142.- ANTIGÜEDAD

Cada trabajador percibirá en concepto de antigüedad, la cantidad resultante de multiplicar los importes que figuran en la columna del Anexo II por el número de años al servicio de la Empresa,

hasta un máximo de 25 años. A partir de estos, la antigüedad se percibirá con 1% más de porcentaje que corresponda.

No se tendrá en cuenta el período de aprendizaje, ni el tiempo en que el productor haya sido pinche, botones o aspirante administrativo.

ARTICULO 152.- JUBILACION

A los trabajadores incursos en este artículo, se les abonará un premio extraordinario, según las siguientes condiciones:

a) Para tener derecho al premio será preciso acreditar 10 o más años de servicio a la Empresa.

b) Escala reguladora:

A los 65 años se percibirán	1,- mes
A los 64 " " "	1,4 meses
A los 63 " " "	1,8 "
A los 62 " " "	2,2 "
A los 61 " " "	2,6 "
A los 60 " " "	3,- "

c) A los trabajadores incursos en este artículo se les abonará una cantidad alzada como Premio por Jubilación, igual a un número de mensualidades de la tabla de arriba y sobre el salario real que deberá cobrar el trabajador en el momento de la misma, con excepción de la retribución por horas extras, siempre y cuando esta jubilación se produzca entre el mínimo de edad establecido en cada momento y un máximo de 65 años.

d) Todos aquellos trabajadores que tengan prestados 30 o más años de servicio a la Empresa, cualquiera que sea la edad de su jubilación, percibirán la cantidad máxima establecida en la tabla anterior.

ARTICULO 162.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo 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) Matrimonio: 15 días naturales.
- b) Alumbramiento de esposa: 3 días naturales, garantizando dos días laborables.
- c) Enfermedad grave del cónyuge o hijos: 3 días naturales. Por padre, madre, hermanos o hermanos políticos: 2 días naturales. Nietos y abuelos de uno u otro cónyuge: 1 día natural. Estos días no serán obligatoriamente seguidos, mientras persista alguna de las situaciones descritas en este apartado.

También se entiende por enfermedad grave, la intervención quirúrgica que precise anestesia total, o la que precisándola, debido a circunstancias especiales, no se pueda aplicar debiéndose acreditar este extremo documentalmente.
- d) Fallecimiento de cónyuge o hijos: 5 días laborables. Fallecimientos de padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días naturales. Fallecimiento de nietos, abuelos de uno u otro cónyuge, hermanos o hermanos políticos: 2 días naturales.
- e) Traslado de su domicilio habitual: 1 día laborable.
- f) Por matrimonio de hermanos, padres e hijos: 1 día.

g) En los casos de desplazamiento necesario de más de 150 Kms. o fuera de la región de Cantabria, por las causas incluidas en este artículo, se amplían en dos días naturales los permisos previstos.

h) Asistencia a consultas de médicos especialistas: Un día previamente indicado por el médico de cabecera.

i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica o curas ambulatorias, abonando la Empresa el tiempo empleado en las mismas, previo justificante en el que deberá constar, en todo caso, la hora de entrada y salida del consultorio. La Empresa no abonará este tiempo en el supuesto de no cumplir este requisito.

La Empresa podrá reconocer este derecho a otros tipos de asistencia médica, atendiendo a las circunstancias especiales de cada supuesto, en todo caso aportando justificante, tal como señala el párrafo anterior.

j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según dispone la legislación vigente.

k) Para exámenes, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor. Para exámenes de carnet de conducir, también se dará el tiempo necesario, para ese día, previo el justificante correspondiente.

l) Para hospitalización preventiva, entre 24 y 48 horas, siempre que al 3º día el trabajador se incorpore al trabajo sin causar baja de enfermedad, la Empresa abonará el día o los dos días de hospitalización.

La retribución a asignar al trabajador por permisos retribuidos, será la que en el presente Convenio figura en el Anexo nº 1, más antigüedad en su caso.

ARTICULO 17º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Los trabajadores podrán disfrutar de 6 días de permiso sin retribuir en la forma y condiciones que se detallan:

- a) Se dispondrá de un día como mínimo y 6 días como máximo, avisando con 48 horas de antelación.
- b) Su concesión será potestativa de la Empresa.

ARTICULO 18º.- TRANSPORTE Y DESPLAZAMIENTO

Todos los gastos que se ocasionen en los desplazamientos de la Empresa por necesidades de la misma, serán a cargo de ésta, ajustándose a las cuantías que se señalan en cada caso concreto.

ARTICULO 19º.- NOMINAS Y ANTICIPOS

Nómina

Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

- a) Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pagos de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.
- b) Deberá hacerse efectivo antes del 10 del mes siguiente al que la misma corresponde.

Anticipos

La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor con una antelación de 48 horas.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 20º.- RETRIBUCIONES

Los salarios que se establecen para las categorías profesionales señaladas en el presente Convenio para un rendimiento normal y correcto, quedan incluidos en la Tabla Salarial que como Anexo 1 se acompaña al final del presente Convenio.

ARTICULO 21º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán, cada una, dentro de los 15 primeros días de los meses de Julio y Diciembre respectivamente, a razón de 30 días naturales cada una:

Además se establece una paga extraordinaria de 30 días, que se abonará con motivo de la festividad de San José y dentro de los días 1 al 19 del mes de Marzo.

Para el cálculo de las mismas, se establecen los siguientes conceptos:

- Salario Convenio según Anexo nº 1.
- Complemento Personal de Antigüedad, según Anexo nº II.
- Primas en Pagas (para el personal obrero). Según Anexo nº III
- Plus de Asistencia en Pagas: 3.407,- Ptas.

Al personal que ingrese en el transcurso del año, se le abonarán estas gratificaciones en la forma proporcional que regula el artículo 110, de la Ordenanza Laboral de la Madera.

ARTICULO 22º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se retribuirán de acuerdo con los precios que se establecen en el Anexo III del presente Convenio.

Con relación a la diferencia que pueda haber en el valor de las horas extraordinarias del Anexo III con respecto al cálculo que establece el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes manifiestan que están debidamente compensadas por las mejoras y demás condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo, por lo que declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al cálculo y valoración de citadas horas extraordinarias, ni individual ni colectivamente.

Ambas partes, teniendo presente la situación actual de Empleo, manifiestan su voluntad de reducir en lo posible el número de horas extras a realizar durante la vigencia de este Convenio.

A efectos de cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto 92/1.983, del 19 de Enero, desarrollado por O.M. de 1-3-83, se detallan los supuestos en los que las horas extras estructurales se considerarán como tal, a saber:

- a/ Fuerza mayor producida por la necesidad de evitar siniestros o tratar de evitarlos.
- b/ Necesidades producidas por:
 - 1/ Pedidos urgentes o períodos puntas de producción, cuando sean imprevisibles.
 - 2/ Sustitución de ausencias imprevistas.
 - 3/ Puesta en marcha y/o parada de máquinas.
 - 4/ Cambios de turno.
- c/ Reparaciones y/o operaciones de mantenimiento, siempre que exista riesgo de pérdida de pedidos o deterioro de la producción.

d/ Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

ARTICULO 239.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Todos aquellos trabajadores cuya jornada dé comienzo a las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán por este concepto la cantidad de 850,- Ptas., por noche trabajada completa o, en su defecto, la parte proporcional.

ARTICULO 249.- PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un Plus de Asistencia al Trabajo, consistente en 165,- Ptas. por día trabajado, para cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

Para acreditar el derecho a la percepción de este Plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes.

No se considerarán como faltas de asistencia al trabajo, las siguientes:

- Vacaciones: Artículo nº 8 del Convenio Colectivo.
- Permisos retribuidos: Artículo nº 16 del Convenio Colectivo.
- Permisos no retribuidos: Artículo nº 17 del Convenio Colectivo.

Por faltas de asistencia que se produzcan en el período de un mes natural, se aplicarán las reducciones que para cada caso se detallan a continuación:

		Ptas.
1ª	Falta en un período de 1 mes natural	2 x 165,- = 330,-
2ª	" " " " " " " "	4 x 165,- = 660,-
3ª	" " " " " " " "	8 x 165,- = 1.320,-
4ª	" " " " " " " "	15 x 165,- = 2.475,-
5ª	" " " " " " " "	Pérdida total

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese de un trabajador, se incluirá la parte proporcional del Plus de Asistencia correspondiente a los días trabajados.

CAPITULO V

BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 252.- GARANTIAS SINDICALES

- a) La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa como representantes de los trabajadores, 40 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales.
- b) No se incluirán en el cómputo de horas sindicales, el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.
- c) Cuotas Sindicales: La Empresa, previa autorización expresa e individual de cada trabajador, recaudará las cuotas sindicales, con destino a la Central a que pertenezca y en tanto no se reciban de aquél instrucciones en contrario. La suma de las cantidades retenidas para cada una de las Centrales Sindicales, se abonará a las Centrales correspondientes.
- d) Asambleas: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTICULO 269.- PREMIO DE ABSENTISMO

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier trabajador que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la Empresa cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad.
- Accidente.
- Faltas sin justificar.
- Consultas médicas.

Si en mérito de la reducción de absentismo éste quedara por debajo del 4,10% mensual para todo el colectivo, se establece un premio a repartir entre los trabajadores con derecho al mismo, de acuerdo con las siguientes normas:

Reducción del Índice General de Absentismo:

Al 4% 58.300,- Ptas.

Sobre este importe se irán aumentando 16.960,- Ptas. por cada décima que se logre de reducción de absentismo.

Sólo tendrán derecho a recibir este premio, aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 3,94%. No obstante, el Comité con la Dirección podrán, en casos excepcionales, incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incurso en situaciones especiales de inclusión.

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma individual por semestres.

ARTICULO 279.- SERVICIO MILITAR

A todo aquel trabajador que se encuentre incurso en este Artículo se le aplicará lo dispuesto en la Normativa vigente.

ARTICULO 289.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores que tengan como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho como máximo a una excedencia de dos años. Aquellos otros que tengan cinco o más años de antigüedad, el derecho de excedencia será de uno a cinco años. Se establece que las peticiones en relación con este Artículo serán concedidas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, siempre que en el momento de la petición, el número de excedentes no supere el 10% de la plantilla, teniendo preferencia los trabajadores de mayor antigüedad.

En las excedencias para cargos políticos y sindicales, el trabajador no necesitará los dos años de antigüedad para solicitarlo.

La Empresa garantiza el reintegro dentro de lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de la Madera.

CAPITULO VI

BENEFICIOS EXTRA-SALARIALES

ARTICULO 299.- PERSONAL ACCIDENTADO Y ENFERMO

1) **Personal Accidentado**

Para el personal que se halle en situación de I.L. derivada de accidente laboral, la Empresa concederá siguiente:

- a) En el supuesto que con el 75% de la base reguladora alcanzase el trabajador el Salario Convenio más Media de la prima obtenida en el mes natural anterior

Plus Asistencia y antigüedad en su caso, la Empresa le abonará la diferencia hasta alcanzar el 100% de los conceptos citados. Esta cantidad se abonará por la Empresa mientras persista esta situación.

b) Si el trabajador accidentado, con el 75% de su Base Reguladora superase el 100% de las cantidades indicadas en el apartado anterior, no recibirá complemento alguno por este concepto.

2) Personal Enfermo

a) A partir de los tres meses ininterrumpidos de enfermedad no profesional, el productor percibirá, con cargo a la Empresa, un complemento que adicionado a la indemnización económica del Seguro de Enfermedad, complete el 100% del Salario de Cotización, mientras perciba dicha indemnización económica por parte del Seguro de Enfermedad.

b) En las bajas por ILT derivada de Enfermedad Común, la Empresa, siempre que el índice de absentismo del mes correspondiente sea igual o inferior al 3,50%, garantizará: Hasta el 75% de la Base Reguladora, desde el 4º día hasta el 20º en dicha situación; además en la primera baja del año por dicha causa, la empresa abonará el 75% de los tres primeros días, tomando como cálculo de los mismos la Base Reguladora que sirva para el cálculo de la ILT correspondiente.

ARTICULO 302.- AYUDAS SOCIALES

1) Préstamo Ayuda Vivienda

Se mantendrá el préstamo ayuda vivienda en las mismas condiciones del Convenio anterior, sin que represente nuevo desembolso para la Empresa.

Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de los mismos, concediéndose estos por orden de presentación de las solicitudes.

2) Ayuda Escolar, Subnormales y otras

Se crea un fondo para subvencionar estas ayudas, al cual la Empresa aporta 559.564,- Ptas.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido en los Estatutos correspondientes.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

El Convenio es un todo orgánico indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad.

Segunda.- COMISION PARITARIA

A los efectos previstos en el Artículo 85, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por 6 miembros, 3 de la Parte Social y 3 de la Parte Económica.

SOCIAL

<u>Titulares</u>	<u>Suplentes</u>
José Luis Sáiz Rivero	David Puente Onandía
Jesús Angel de Cos Fernández	Jesús M. Pérez Conde
Santiago García Pereda	Agustín Mantecón Muñoz

ECONOMICA

Titulares

Suplentes

Fidel López Mediavilla	Luis Hoyos Perote
José Mª Roncal Berruezo	José A. Oliva Gutiérrez
Vicente Sánchez Jiménez	José Bustamante Fernández

Tercera.- SOMETIMIENTO A LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE

Ambas Comisiones Deliberadoras se someten voluntariamente a efectuar las correcciones que la Autoridad Laboral o Gobierno pudieran señalar para la homologación de este Convenio.

Y para que conste, firman el presente Convenio los componentes de la Comisión Deliberadora, en Torrelavega a treinta y uno de Agosto de mil novecientos noventa y dos.

INCENTIVO A LA PRODUCCION

Se establece como precio del punto, para el cálculo del Incentivo correspondiente a actividades superiores a 60 puntos/Bedaux la cantidad de 5,68 Pts/punto.

La Comisión de vigilancia, con la función de entender los problemas que surjan de la valoración de los métodos de trabajo, está constituida por:

- a) El Director o persona en quien delegue.
- b) Dos miembros del Comité de Empresa, elegidos entre 5 designados por éste.
- c) El Jefe de Servicio en el que esté encuadrado el puesto de trabajo.
- d) Un Técnico de Racionalización, designado por el Servicio de Personal.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción.

PRIMA INDIRECTA

Para todos aquellos trabajadores que no estén a prima directa porque su puesto de trabajo no ha sido racionalizado, percibirán en concepto de Prima la cantidad de 85,22 Ptas/hora efectiva trabajada, hasta que su puesto de trabajo esté racionalizado.

Este importe está sujeto a las puntuaciones que para cada concepto da el Jefe Inmediato Superior, hasta alcanzar un máximo de 100 puntos al mes.

El total de las horas del mes se multiplicará por el valor de la hora ya citado y al producto se le aplicará el coeficiente reductor dado por el Jefe Inmediato Superior, en el supuesto que sea inferior a 100 puntos.

El Jefe Inmediato Superior de cada trabajador, por sí mismo no podrá realizar descuentos en las puntuaciones, superiores a 20 puntos por mes. Para aplicar deducciones superiores, será imprescindible tramitar los expedientes correspondientes a través del Departamento de Personal.

En el supuesto de reducción y a petición del interesado, el Jefe Inmediato Superior estará obligado a expresarle verbalmente las razones que han motivado la reducción practicada.

Al importe resultante de multiplicar el número de horas efectivas de trabajo por 85,22 Ptas., le será aplicado un coeficiente reductor igual a la diferencia entre los 100 puntos y los que reduzca el Jefe de Servicio correspondiente.

Los factores que intervienen son los siguientes:



- Actividad.
- Calidad.
- Relaciones humanas.
- Orden y limpieza.

ANEXO III

TABLA DE PRECIOS PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

Categorías Profesionales	Sin antigüedad y nocturnidad	Con 1% de Antigüedad	Con Nocturnidad	Con nocturnidad y 1% antigüedad
Jefe Administrativo	1.128,-	1.137,-		
Oficial " 1ª	1.041,-	1.048,-		
" " 2ª	967,-	974,-		
Auxiliar "	898,-	904,-		
Aspirante 17 años	677,-	681,-		
" 16 "	669,-	673,-		
Subalterno	875,-	880,-		
Encargado	955,-	962,-	979,-	986,-
Oficial de 1ª	925,-	932,-	948,-	955,-
" " 2ª	909,-	916,-	931,-	937,-
Ayudante	870,-	876,-	891,-	896,-
Peón Especializado	861,-	867,-	881,-	887,-
Peón Fijo	854,-	860,-	874,-	880,-
Peón Eventual	846,-	851,-	865,-	871,-
Aprendiz 2º año	677,-	681,-		
Aprendiz 1º año	669,-	673,-		

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Categorías Profesionales	Salario Convenio Mensual	Diario
Administrativos		
Jefe Administrativo 1ª	119.060,-	3.461,-
Jefe Administrativo 2ª	114.810,-	3.371,-
Oficial Administrativo 1ª	111.400,-	3.323,-
Oficial Administrativo 2ª	104.925,-	3.208,-
Auxiliar Administrativo	98.878,-	3.181,-
Aspirante 17 años	79.551,-	3.161,-
Aspirante 16 años	78.836,-	3.208,-
Subalterno	96.860,-	2.629,-
		2.566,-
Personal Obrero		
Encargado		3.461,-
Oficial de 1ª		3.371,-
Oficial de 2ª		3.323,-
Ayudante		3.208,-
Peón Especializado		3.181,-
Peón Fijo		3.161,-
Peón Eventual (1)		3.208,-
Aprendiz 2º año		2.629,-
Aprendiz 1º año		2.566,-

SUPLEMENTO HORAS EXTRAS EN DIAS FESTIVOS

	Importe Hora
Oficial de 1ª	355,-
Oficial de 2ª	353,-
Especialista	315,-

COMPLEMENTO PRIMAS EN PAGAS

Queda fijado su importe en 6.890,- pts. para cada una de las tres pagas extras.

(1) De la cantidad señalada (3.208,- Pts.), corresponden 2.566,- a Salario Convenio y 642,- Pts. al 25% del Plus de Eventualidad.

ANEXO II

ANTIGÜEDAD

Categorías Profesionales	Importe 1% de Antigüedad Mensual	Diario
Administrativos		
Jefe Administrativo 1ª	686,-	17,52
Jefe Administrativo 2ª	646,-	16,69
Oficial Administrativo 1ª	607,-	16,19
Oficial Administrativo 2ª	538,-	14,96
Auxiliar Administrativo	476,-	14,72
Aspirante 17 años	273,-	14,48
Aspirante 16 años	267,-	14,21
Subalterno	454,-	8,89
		8,24
Personal Obrero		
Encargado		17,52
Oficial de 1ª		16,69
Oficial de 2ª		16,19
Ayudante		14,96
Peón Especializado		14,72
Peón Fijo		14,48
Peón Eventual		14,21
Aprendiz 2º año		8,89
Aprendiz 1º año		8,24

ACTA COMPLEMENTARIA AL IX CONVENIO COLECTIVO DE "ARMANDO ALVAREZ, S.A."

Como complemento del IX Convenio Colectivo de ARMANDO ALVAREZ, S.A. y para su vigencia, quedan recogidos en este Acta, por así quererlo las Representaciones Social y Económica, los siguientes acuerdos:

Acumulación de horas sindicales

El Total de las horas disponibles de los miembros del Comité de Empresa, pertenecientes a una misma Central Sindical, podrán ser acumulables mensualmente hasta un máximo de 170 horas, de tal forma que dicha acumulación, en el supuesto de que se haga uso de la misma, solamente podrá disponer de ella, una persona del Comité de Empresa como máximo.

Bien entendido, que este derecho solo podrá ejercerlo la Central Sindical que mayor número de miembros tenga, salvo que el Comité de Empresa, por mayoría, designe otro miembro distinto dentro del Comité.

Secciones Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa podrán ostentar la Representación de las Secciones Sindicales, como Delegados. Además de las 40 horas mensuales por persona que contempla el Texto del Convenio Colectivo, dispondrán de 10 horas mensuales más, para el ejercicio de sus actividades sindicales.

Local para uso del Comité de Empresa

Cuando exista espacio, se destinará un local para uso del Comité de Empresa.

Ascensos y Categorías Profesionales

Durante el 1er año de vigencia del Convenio Colectivo se ascenderán 5 categorías profesionales y 4 el 2º año de vigencia.

Vacaciones

Los sábados, establecidos como Jornada Ordinaria de trabajo, computarán a efectos de vacaciones en el nº de horas fijadas, según el calendario acordado.

Torrelavega, a treinta y uno de Agosto de mil novecientos noventa y dos.

92/78625

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Club Parayas, S. D.»

SECCION PRIMERA.- DISPOSICIONES GENERALES.

- 1.1º **AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.-** El presente Convenio afectará a la totalidad del personal del CLUB PARAYAS, S.D., con las excepciones señaladas en el artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores y aquellas, en las que se comprenden a profesores, entrenadores y monitores deportivos.
- 1.2º **VINCULACION A LA TOTALIDAD.-** Establecido el principio de unidad o indivisibilidad de condiciones pactadas, si la Autoridad Laboral interviniera a tenor de lo dispuesto en el Artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores y ello afectara a uno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.
- 1.3º **COMISION PARITARIA.-** Esta Comisión estará integrada por:

SOCIAL	:	D. Donato Sánchez Serrano Dª. Margarita Ocho Navedo Dª. Mª Soledad Martín Gómez D. Fernando Palencia García
CLUB PARAYAS		D. Fernando Cámara Alonso D. Rafael Vila Gómez D. Jose Manuel Penilla Vergyara
- 1.4º **COMISION NEGOCIADORA.-** Esta Comisión tiene la misma composición que la Comisión Paritaria.

SECCION 2ª.- VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, REVISION Y RESOLUCION.
- 2.1º **VIGENCIA.-** El Convenio entrará en vigor el día 1/1/92.
- 2.2º **DURACION Y PRORROGA.-** El Convenio se aplicará hasta el 31/12/93, prorrogándose de dos en dos años, si no mediara denuncia expresa de las partes.
- 2.3º **REVISION.-** En caso de solicitarse revisión, un mes antes de la fecha del inicio de las negociaciones, la parte denunciante remitirá a la otra la propuesta, que habrá de expresar concretamente los puntos fundamentales que han de ser objeto de la deliberación especificando, respecto de cada extremo, la variación que se pretende en relación con el régimen legal o convencional de condiciones laborales que vengyan rigiendo, señalando siempre, por lo que se refiere a las condiciones económicas, la repercusión que representa en la retribución anual por todos los conceptos, de cada categoría profesional.

- 2.4º **RESOLUCION.-** La denuncia proponiendo la finalización de la vigencia del Convenio, deberá efectuarse en forma legal y con una antelación mínima de dos meses, respecto a su fecha de terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, a su terminación, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, éste se mantendrá en todas sus condiciones, hasta que se llegue a un nuevo acuerdo.

SECCION TERCERA.- REVISION ESCALA SALARIAL, COMPENSACION Y ABSORCION.
- 3.1º **REVISION ESCALA SALARIAL.-**
 - a) La tabla salarial será revisada el 1/1/93 aplicando dos puntos de subida sobre el I.P.C. del 1992.
 - b) Se establece una cláusula de revisión para el año 1993 garantizando un mínimo de dos puntos sobre el I.P.C. de 1993, con carácter retroactivo al 1/1/93.
- 3.2º **COMPENSACION Y ABSORCION.-** Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica, en todos o algunos de los actuales conceptos retributivos o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total del presente Convenio, debiéndose entender en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.
- 4.º **TABLA SALARIAL.-**
 - a) Se establece una retribución de Convenio en razón de los valores que por cada categoría se determinan en el anexo 1º y que comprenden el 8% de subida sobre la tabla del 1991.
 - b) Se establece que los salarios de 1992 se revisarán con carácter retroactivo al 1/1/92 en todo en cuanto al 31/12/92 se haya superado el 5.5% del I.P.C.
 - c) Las retribuciones salariales se abonarán por meses vencidos.
 - d) Se acuerda que en el caso de I.L.T. por accidente ocurrido durante la jornada de trabajo se abonará el 100% del salario devengado durante los días que dure la baja.
- 4.2º **ANTIGUEDAD.-** El complemento de antigüedad se percibirá de acuerdo con la escala que figura en el anexo 2º.

La observancia de los límites establecidos en el Art. 25 del Estatuto de los Trabajadores se llevará a cabo de forma, que ningún trabajador podrá en ningún momento percibir un complemento de antigüedad superior, por acumulación de los porcentajes, al que fija el citado Art. 25.
- 4.3º **GRATIFICACION EXTRAORDINARIA.-** Se conviene que las dos gratificaciones extraordinarias de que habla el Estatuto de los Trabajadores, serán satisfechas en las primeras quincenas de Julio y Diciembre. La cuantía de las mismas será de 30 días cada una de ellas, a razón del salario base más antigüedad, fijado en el presente Convenio.
- 4.4º **GRATIFICACION ESPECIAL.-** Los trabajadores disfrutarán de una paga especial de 30 días de haber, calculada de la misma forma que las referidas en el Artículo anterior, pagaderas por mitades, en las primeras quincenas de Marzo y Setiembre de cada año.
- 4.5º **VACACIONES.-** Las vacaciones anuales retribuidas quedarán establecidas en 30 días naturales para todo el personal.

Se establece como periodo de vacaciones preferentemente aquel que no interfiera con las temporadas de máxima actividad del Club. Considerando como tales las fechas comprendidas desde el 15 de Enero al 15 de Junio y desde el 15 de Setiembre al 15 de Diciembre de cada año.

Se procurará fijar las vacaciones de común acuerdo con los trabajadores y en caso de concurrencia de fechas según las preferencias reguladas en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores. El Trabajador que no solicite las vacaciones con una antelación mínima de un mes, renuncia a la preferencia, con respecto a terceros, aún cuando la tenga reconocida por el Estatuto.
- 4.5º Bis. **LICENCIAS RETRIBUIDAS.-** El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derechos a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguini-

dad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por matrimonio de hijo. Si necesita hacer desplazamiento el plazo será de dos días.
- d) Un día por traslado de domicilio.
- d) 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.

Se considera desplazamiento cuando tiene que salir fuera de los límites de la región.

4.6º HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que en compute mensual superen las 40 horas semanales.

Se acuerda la realización de las horas extraordinarias que solicita la Empresa y aquellas horas extraordinarias estructurales necesarias para el mantenimiento de los servicios en festivos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo, mantenimiento, fuerza mayor, etc.

Las horas extraordinarias serán abonadas según el valor resultante de incrementar el 75% al salario hora ordinaria en días laborables y el 100% en días festivos o cuando se trate de horas nocturnas.

Las horas extraordinarias serán realizadas por aquellos trabajadores que designe la Empresa, teniendo preferencia quienes deseen hacerlas.

4.7º PLUS DE DISTANCIA.- Este plus afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta por día trabajado y se abonará al personal que tenga derecho al mismo, a razón de 14 Pts/Km., sin exceder en ningún caso del 10% del salario base del Convenio.

La distancia se computará desde el límite del municipio donde el trabajador tiene su domicilio, al centro de trabajo. Con un máximo de 10 Kms. por día.

4.8º PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.- Se establece este plus de 265 Pts por cada día trabajado en función de la asistencia y puntualidad, de acuerdo con las siguientes bases:

a) CONCEPTO DE ASISTENCIA.

Se pierde en su totalidad por:

- 1º Una falta injustificada durante el mes.
- 2º Tres o más faltas justificadas durante el mes, aún en el caso de enfermedad, pero no en accidente.

Quedan exceptuadas las causas que recoge el Estatuto de los Trabajadores en su Art. 37.3 las cuales únicamente darán lugar a la pérdida del plus correspondiente a los días faltados al trabajo, pero no traerán consigo la pérdida de la totalidad del plus.

En caso de 1 ó 2 faltas justificadas, se pierde el plus correspondiente a esos días.

b) CONCEPTO DE PUNTUALIDAD.

- 1º Cinco minutos o más de retraso dará lugar a la pérdida del correspondiente a ese día.
- 2º Si los retrasos se acumularan durante el mes hasta un total de 30 minutos y/o seis faltas de puntualidad, traerá asimismo consigo, la pérdida del plus.

Lo anterior sin perjuicio de que se efectúen los descuentos oportunos en nómina.

SECCION 5º.- JORNADA LABORAL

5.1º JORNADA DE TRABAJO.- La jornada de trabajo será de 40 horas semanales.

Los descansos no entran en el cómputo de trabajo efectivo.

5.2º CALENDARIO LABORAL.- Se confeccionará el calendario laboral donde se reflejará la jornada continuada y partida con los turnos establecidos, haciendo constancia de los descansos semanales, los cuales asimismo quedarán especificados en el anexo de horarios.

5.3º HORARIOS.- A tenor de lo reflejado en el apartado de horas extraordinarias 4.6º, conscientes de la difícil situación económica del Club, y asimismo, de la necesidad de mantener los servicios de las áreas del año, especialmente vacaciones escolares de verano e invierno, ambas partes, acuerdan racionalizar los horarios

evitando se generen excesivas horas extraordinarias, para lo cual aceptan el cumplimiento de las tablas de horarios del anexo 3º y las posibles modificaciones a las mismas que se pudieran efectuar de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

5.4º DESCANSO SEMANAL.- Coincidiendo los fines de semana con la máxima actividad y dadas las características especiales que como Club Deportivo-Social concurren, el descanso semanal en Domingo, no podrá ser observado por los trabajadores y sí de acuerdo con las tablas de horarios.

De cualquier forma el día de descanso semanal que se asigne en las tablas semanales de horarios, será considerado como Domingo.

Por lo cual, si el domingo que le corresponde al trabajador no descansara, le será abonado como horas extras festivas.

5.5º FIESTAS.- Las fiestas que se observen serán aquellas que señale el calendario oficial de la Provincia. El trabajador que tenga servicio ese día, lo percibirá como horas extraordinarias.

SECCION 6º.- CONDICIONES DE TRABAJO.

6.1º ORGANIZACION DEL TRABAJO.- La organización práctica administrativa o técnica del trabajo, así como la asignación de funciones, son facultades exclusivas de la Dirección.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo que se le encomienda bajo la dirección de la persona en quien la Empresa haya delegado. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida en este Convenio, el trabajador debe a la Empresa la diligencia y colaboración en el trabajo que marcan las disposiciones legales y el presente Convenio, así como la obediencia a las órdenes e instrucciones que sean dadas por aquel en el ejercicio normal de sus facultades de Dirección.

En cualquier caso el trabajador y el Club se someten en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fé.

6.2º VACANTES.- Cuando surja una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, tendrá preferencia sobre dicho puesto el empleado del Club que lo solicite y que a juicio de la Dirección reúna las condiciones necesarias para desempeñar el puesto, siempre que la organización del trabajo así lo permita. Con éste objeto la Dirección comunicará al Delegado de Personal la existencia de la vacante.

6.3º PERMUTABILIDAD PUESTOS DE TRABAJO.- Para mantener un mínimo de servicios en caso realmente necesario y/o imprevisto, la Empresa podrá permutar los puestos de trabajo y proceder al cambio o reajustes de horarios, manteniéndose siempre dentro de los límites marcados en el apto. 5.1º de la Jornada Laboral.

Cuando la permutabilidad se realiza de una manera habitual y para cubrir el descanso semanal se abonará una prima de 500 Pts. No se tendrá derecho a esta prima cuando la permutabilidad se realiza para cubrir bajas, vacaciones o reajustes de plantilla y condiciones de trabajo.

6.4º PRENDAS DE TRABAJO.- La Empresa definirá y facilitará a cada trabajador las prendas necesarias de trabajo, obliándose éste a su mejor conservación y uso exclusivo durante la jornada de trabajo.

6.5º CONSERVACION DE EQUIPOS.- Todo trabajador habitualmente al cargo de un equipo mecánico, herramientas y otros utensilios de trabajo, tendrá la obligación durante la jornada laboral y en los posibles tiempos muertos, de realizar las operaciones necesarias para el cuidado y el buen mantenimiento del mismo, pudiéndosele exigir las responsabilidades que correspondan en caso de no cumplir con ésta obligación.

6.6º PERMISO SALIDA CONSULTA MEDICA.- Estos permisos se autorizan por un tiempo indispensable debidamente justificado.

6.7º NORMATIVA APLICABLE EN LAS RELACIONES LABORALES.- Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regularán:

- a) Por las disposiciones contenidas en el presente Convenio.
- b) En cuanto no está recogido en el apartado anterior, por la legislación vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

En el plazo de un año se confeccionará un Reglamento de Régimen Interio que deberá ser aprobado por ambas partes.

SECCION 7ª.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

7.1ª REGIMEN DISCIPLINARIO.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa como consecuencia de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

FALTAS LEVES: Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad hasta tres en un mes, en asistencia al trabajo sin motivo justificado, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince minutos en el horario de entrada.
- 2.- No avisar en tiempo oportuno su falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del abandono se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de daño o accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material o instalaciones.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal, siempre que ocasione reclamaciones o quejas de los socios u otros trabajadores.
- 6.- La apatía o negligencia en el cumplimiento de las órdenes o indicaciones de sus superiores. En caso de reincidencia estas faltas tendrán el carácter de graves.
- 7.- No comunicación a la Empresa del cambio de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjeran escándalos notorios, podrán ser considerados como faltas graves o muy graves.
- 9.- Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10.- No recoger las herramientas y útiles de trabajo al terminar la jornada laboral.

FALTAS GRAVES.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante el periodo de un mes.
- 2.- Ausencias al trabajo, sin causa justificada, por dos días durante un mes.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. Si hubiera fraude en la comunicación de éstos datos se considerará falta muy grave.
- 4.- Cualquier tipo de acción u omisión de las que resulte una disminución importante en los niveles normales de servicios.
- 5.- La desobediencia a sus superiores así como cualquier clase de indisciplina o quebrantamiento del orden laboral. ~~Las~~ de cualquiera de éstos hechos se derivan perjuicio notorio para la Empresa o los demás trabajadores, la falta podrá ser considerada como muy grave.
- 6.- La imprudencia durante el ejercicio de la actividad laboral.
- 7.- La ocultación de hechos o faltas cuyo conocimiento por parte de la Empresa pudiera evitar perjuicios graves.
- 8.- No advertir inmediatamente a los superiores de cualquier anomalía, avería o accidente que se observen en las instalaciones, máquinas, material o locales.
Si el hecho no comunicado pudiera originar daño de gran importancia, ésta omisión se considerará falta muy grave.
- 9.- La reincidencia en faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hayan mediado sanciones.

FALTAS MUY GRAVES.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Faltar al trabajo dos días seguidos o tres días alternos al mes, sin causa justificada.
- 2.- Cualquier forma de fraude o deslealtad. El abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro del área de trabajo.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en instalaciones, herramientas, maquinaria, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
- 4.- La embriaguez habitual durante la jornada de trabajo.
- 5.- Los malos tratos de palabra u obra.
- 6.- La blasfemia habitual.
- 7.- La imprudencia o negligencia inexcusable, cuando sea causante de:

a) Accidente Laboral.

b) Daños graves a la Empresa.

8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.

9.- Cualquier clase de actitud que suponga el quebrantamiento de la disciplina y concretamente:

a) Originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros.

b) La insubordinación.

c) Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada sin previa autorización.

10.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior, siempre que hubiera sido objeto de sanción.

7.2ª REGIMEN DE SANCIONES.- Previa comunicación al Delegado de Personal, corresponderá a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que aquí se expresan:

Por faltas leves : Amonestación verbal o escrita.
Suspensión de empleo y sueldo de un día hábil.

Por faltas graves : Suspensión de empleo y sueldo hasta diez días hábiles.

Por faltas muy graves : Suspensión de empleo y sueldo de once a veinticinco días hábiles o despido disciplinario si procede.

El régimen de sanciones se aplicará sin perjuicio a lo establecido en el apto. 4.8º del presente Convenio.

7.3ª DESPIDO DISCIPLINARIO.- El despido disciplinario se regirá por el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

7.4ª REPERCUSION DE LAS SANCIONES.- La sanción de todas las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, dándose traslado al Delegado de Personal.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La reclamación ante una sanción impuesta prescribe a los 30 días.

Para las sanciones al Delegado de Personal se estará a lo dispuesto sobre la materia en el Estatuto de los Trabajadores

SECCION 8ª.- DISPOSICIONES FINALES

8.1ª El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliiga, como ley entre partes, por todo el tiempo de vigencia.

8.2ª En cuanto no está recogido en el mismo, las partes ~~se~~ someten a la Jurisdicción de la Autoridad Laboral competente.

En caso de no homologarse este convenio por la autoridad Laboral deberá renegociarse en su totalidad.

MALIAÑO DE CAMARGO, 20 de Junio de 1992

92/78165

TABLA SALARIAL MENSUAL

OFICIALES ADMINISTRATIVOS	1ª	103.280
	2ª	82.880
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	1ª	77.075
	2ª	56.280
CONSERJES	1ª	93.181
	2ª	56.280
ENCARGADO MANTENIMIENTO		91.043
OFICIALES MANTENIMIENTO		82.881
CARPINTERO		80.997
PEONES ESPECIALISTAS		82.881
PEONES MANTENIMIENTO		65.585
PEONES		56.280

ENCARGADA GUARDERIA		79.840
AYUDANTE GUARDERIA		56.280
ENCARGADA VESTUARIOS		77.074
OFICIAL 3ª VESTUARIOS		76.167
AYUDANTE VESTIARIOS		56.280
VIGILANTE		79.840
PORTEROS		81.280
LIMPIADORAS	1ª	72.845
LIMPIADORAS	2ª	57.510
AYUDANTE LIMPIEZA		56.280

MASA SALARIAL BRUTA

		<u>SALARIO BASE</u>	<u>ANTIGUEDAD</u>	<u>SUELDO</u>
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	1ª	1.549.200	402.780	1.951.980
	2ª	1.243.200	-----	1.243.200
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	1ª	1.156.125	-----	1.156.125
		799.200	-----	799.200
CONSERJE	1ª	1.397.715	279.540	1.677.255
	2ª	799.200	-----	799.200
ENCARGADO MANTENIMIENTO		1.365.645	355.050	1.720.695
OFICIALES		1.243.215	99.450	1.342.665
CARPINTERO		1.214.955	-----	1.214.955
PEON ESPECIALISTA		1.243.215	323.235	1.566.450
PEON ESPECIALISTA		1.243.215	285.930	1.529.145
PEONES		983.775	-----	983.775
ENCARGADO GUARDERIA		1.197.600	311.370	1.508.970
AYUDANTE GUARDERIA		799.200	-----	799.200
ENCARGADA VESTUARIOS		1.156.110	283.950	1.440.060
OFICIAL 3ª VESTUARIOS		1.142.505	233.085	1.375.590
AYUDANTE VESTUARIOS		799.200	-----	799.200
VIGILANTE		1.197.600	311.355	1.508.995
PORTERO		1.218.420	316.785	1.535.205
PORTERO		1.218.420	243.675	1.462.095
LIMPIADORA	1ª	1.092.675	152.955	1.245.630
LIMPIADORAS	2ª	862.650	-----	862.650
AYUDANTES LIMPIEZA		799.200	-----	799.200

COMPLEMENTO ANTIGUEDAD

<u>Trienios</u>	<u>%</u>
1	8
2	11
3	14
4	17
5	20
6	23
7	26
8	29
9	32
10	36
11	40
12	44
13	48
14	52
15	56
16	60

El cálculo de la antigüedad se hace a su vencimiento sobre el salario base correspondiente.

En el supuesto de que el vencimiento del trienio sea antes del quince del mes, el incremento correspondiente se cobrará por todo el mes. Si dicho vencimiento fuera después del día quince, no se empezará a devengar hasta el día 1 del mes siguiente.

El complemento de antigüedad se percibirá en su tanto por ciento correspondiente al trienio vencido y en ningún caso acumulado los porcentajes anteriores.

Este complemento será incrementado en el mismo porcentaje que el salario base en cada revisión de la tabla salarial.

HORARIOS

OFICINA

	<u>INVIERNO Y VERANO</u>	<u>DESCANSO</u>
OFICIAL ADMINISTRATIVO	de 9 a 14 y 15 a 18	Sábado-Domingo
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	de 10 a 13 y 16 a 20,00	Domingo
SABADOS:	de 10 a 11,00	

CONSERJERIA

	<u>INVIERNO Y VERANO</u>	
CONSERJE	de 14,50 a 21,30	Jueves
Descansará un domingo al mes en lugar del Jueves.		

PORTEROS Y VIGILANTES

INVIERNO Y VERANO

	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>X</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>
A	6 a 14	D	D	6 a 14	6 a 14	6 a 14	6 a 14
B	14 a 22	14 a 22	D	D	14 a 22	14 a 22	14 a 22
C	D	6 a 14	6 a 14	14 a 22	22 a 6	22 a 6	D
D	22 a 6	22 a 6	22 a 6	22 a 6	D	D	22 a 6

Los horarios de A y B serán rotativos semanalmente.

V E S T U A R I O S

INVIERNO Y VERANO

	<u>De</u>	<u>a</u>	<u>DESCANSO</u>
A	8,00	14,00	Martes
B	14,35	21,15	Viernes

Los horarios serán rotativos semanalmente y los descansos cubiertos por una Sra. de limpieza. Cambiarán su día fijo de descanso por un domingo de cada tres, excepto cuando alguna de ellas esté de baja.

G U A R D E R I A

<u>INVIERNO</u>	<u>DESCANSO</u>	<u>VERANO</u>	<u>DESCANSO</u>
De 14,20 a 21	Miércoles	De 12 a 14 y de 15 a 19,40	Miércoles

NOTA.- Cambiará su descanso normal por un domingo al mes.

L I M P I E Z A

	<u>De</u>	<u>a</u>	<u>DESCANSO</u>
A	8,00	14,40	Martes
B	8,00	14,40	Miércoles
C	8,00	14,40	Jueves
D	8,00	14,40	Viernes
E	8,00	14,40	Sábado

Una Sra. de Limpieza cubrirá los descansos de vestuarios así como el descanso de guardería. Los sábados, domingos y festivos el horario de una Sra. será de 14,30 a 21,10, siendo rotativo. La E descansará un domingo al mes.

OFICIALES DE MANTENIMIENTO

	<u>De</u>	<u>a</u>	<u>DESCANSO</u>
CARPINTERO	8,00	14,40	Domingo
A	8,00	14,40	Sábado
B	8,00	14,40	Domingo

Los descansos de la A y B serán rotativos.

MANTENIMIENTO Y VIGILANCIA

INVIERNO Y VERANO

	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>X</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>
A	14,40 a 21	14,40 a 21	D	14 a 22	14,40 a 21	14,40 a 21	14,40 a 21
B	8 a 14,40	D					
C	14,20 a 21	14,20 a 21	14,20 a 21	14,20 a 21	D	14,20 a 21	14,20 a 21
D	8 a 14,40	8 a 14,40	14,20 a 21	D	14,20 a 21	8 a 14,40	8 a 14,40
E	8 a 14,40	D	8 a 14,40				

NOTA.— Estos horarios serán rotativos semanalmente y en invierno la letra C pasará su horario a ser de 8 a 14,40 excepto los sábados y domingos.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Servicio Municipal de Transportes Urbanos»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales.

ART. 1.—ÁMBITO PERSONAL.— Las estipulaciones de este Convenio afectan a las relaciones laborales existentes entre el personal de plantilla cuyas categorías figuran en el anexo nº 1 y el Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander.

ART. 2.— ÁMBITO TEMPORAL.— El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación del Excmo. Ayuntamiento de Santander; sin embargo, sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de Enero de 1.992, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1.992. La DENUNCIA del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, con el plazo de preaviso mínimo de dos meses a la fecha de su finalización y sin más requisito que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral.

ART. 3.— COMISIÓN PARITARIA.— Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, compuesta de un Secretario que será el mismo que ha intervenido con este carácter en las deliberaciones de este Convenio y ocho vocales, cuatro designados por el Comité de Empresa y otros cuatro por el Servicio, siendo el Presidente el mismo del Convenio. Dicha Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, la convocatoria se realizará con una semana de antelación y orden del día concreto. Sin perjuicio de las funciones que a esta Comisión le atribuyen las disposiciones legales sobre la materia intervendrá en:

- a).— Interpretación del Convenio.
- b).— Arbitraje de las cuestiones planteadas por ambas partes.

c).— Conciliación facultativa en los problemas de carácter colectivo.

d).— Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

ART. 4.— COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.— Los salarios pactados en este Convenio no sufrirán modificación durante su vigencia, ni en su cuantía ni en su estructura, por causa de entrada en vigor de disposiciones legales o reglamentarias sobre esta materia. Únicamente serán de aplicación si global y anualmente considerados superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán compensados y absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo.

ART. 5.— CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.— Cualquier condición más beneficiosa que se viniera disfrutando a título personal será mantenida en su totalidad.

ART. 6.— VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.— Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos para su aplicación práctica serán considerados con este carácter. En el supuesto en que la jurisdicción competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia, debiendo de reconsiderarse en su totalidad.

CAPITULO SEGUNDO

Retribuciones

ART. 7.— SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO.— Son los que figuran en las tablas como anexo 1 al final del Convenio.

ART. 8.— COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.— El personal afectado por este Convenio percibirá por este concepto dos bienios del 5% cada uno y cinco quinquenios del 10% cada uno, sobre el salario base más antigüedad, siendo la misma acumulativa a partir del primer bienio. Los trabajadores que ingresen en la plantilla

del Servicio Municipal de Transportes Urbanos con posterioridad al 1 de Enero de 1.982, percibirán por este concepto unos incrementos, por antigüedad, consistentes en dos bienios al 5% cada uno y cinco quinquenios al 10% cada uno, sobre el salario base, no llegando a sobrepasar en ningún caso por este concepto el 60% del salario base.

ART. 9.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Navidad se percibirán fraccionadas en seis de quince días de salario base, antigüedad y plus convenio cada una y serán abonadas en las fechas que a continuación se detallan:

Día 1 de Febrero	Día 1 de Abril
Día 1 de Junio	Día 1 de Agosto
Día 1 de Septiembre	Día 1 de Diciembre

Se percibirá además una gratificación el día 1 de Octubre, equivalente a quince días de salario base, antigüedad y plus convenio, (vigente en 1.987, incrementado en el 7,5%) que será distribuida de la siguiente forma: El importe global de dichos conceptos así calculados, se dividirá entre el número de empleados, distribuyéndose así linealmente y en la misma cuantía para cada empleado. Esta gratificación ascenderá a 62.518 ptas.

ART. 10.- QUEBRANTO DE MONEDA.- El personal de cobranza e inspección percibirá mensualmente por este concepto, la cantidad establecida en el art. 162 de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera (O.M. 20/3/71). Distribuyéndose del siguiente modo: el importe total se distribuirá linealmente y en la misma cuantía para cada uno (4.431 PTAS.).

ART. 11.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- Por este concepto se percibirá un plus en la cuantía de un 20% del salario hora profesional (anexo II).

ART. 12.- PLUS DE COBRANZA.- Percibirán este plus, según la Legislación Laboral los conductores-perceptores a los que se les respetará las condiciones más beneficiosas adquiridas por este concepto anteriormente (459,44 PTAS. diarias).

ART. 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la semana legal de trabajo, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria (anexo II). Los días festivos trabajados se compensarán con otro día de descanso de acuerdo con el cuadrante horario de descansos que figura anexo a este Convenio. El número de horas extraordinarias que por ambas partes se consideran estructurales son en cómputo anual 15.440, resultantes de una media estimada en 80 horas por trabajador y año consideradas globalmente. La realización de las horas extraordinarias, se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia del resumen al trabajador, al Comité de Empresa y Sección Sindical.

ART. 14.- DESCANSOS.- Cuando el Servicio tuviera que mandar trabajar algún día de descanso por causas especiales, ocasionadas principalmente por las puntas de población flotante en la época estival, dado que el nuestro es un servicio público que debe atender la demanda

de transporte, la cual crece considerablemente de forma variable dependiendo de factores tan diversos como el climatológico, fiestas populares, etc. que impiden un control a priori del momento en que se produce, se abonará al trabajador que voluntariamente se preste a trabajarle 10.400 PTAS. por jornada, hasta la entrada en vigor del Convenio Colectivo y a partir de entonces 11.000 PTAS. Estos días, tendrán la consideración de jornada ordinaria, en base a la diferencia entre la jornada legal y la pactada, que equivale a 2 h. semanales y a 18.528 h. anuales; con cargo a las citadas cifras anuales se computarán los citados descansos por aquellos trabajadores que voluntariamente quieran efectuarlos y con la gratificación anteriormente cuantificada, no computándose en ningún caso como horas extraordinarias. Los horarios que en estos casos finalicen después de las 16.00 horas, contendrán un descanso de una hora para efectuar la comida computándose este tiempo como trabajo efectivo.

ART. 15.- PLUS DE HOMOLOGACION.- Se establece bajo esta denominación un plus de compensación para paliar la imposibilidad de efectuar la equiparación con el resto de empleados municipales, en cuanto a , turnos, régimen de descansos y vacaciones. Para 1.992 se establece la cuantía indicada en el anexo 1. Dicho plus se prorrateará entre los meses que no se abona paga extraordinaria, es decir en las fechas que a continuación se detallan:

Día 1 de Enero	Día 1 de Marzo.
Día 1 de Mayo	Día 1 de Julio
Día 1 de Noviembre	

ART. 16.- COMPLEMENTO ESPECIFICO.- Aquellos trabajadores a los que el Servicio incorporase, para el desarrollo de sus funciones terminal de ordenador u ordenador autónomo, percibirán la cantidad de 15.265 pesetas mensuales en concepto de especial cualificación informática.

ART. 17.- COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO.- Ante el incremento de funciones asignado a los inspectores, se les incluye bajo este concepto la cantidad de 11.691 ptas. mensuales. A los exclusivos efectos de cotización a la Seguridad Social dicha categoría, por las causas anteriores, se asimila a la de Jefe de Tráfico de 3ª y pasa por tanto a cotizar por la tarifa 4 en lugar de por la 3 como venían haciendo.

ART. 18.- REVISIÓN.- Si durante 1.992 el I.P.C. superase el 6,25%, los salarios pactados para dicho año serán revisados en el exceso resultante, tomándose como base de cálculo los salarios utilizados para obtener los pactados, en dicho año. Dicho exceso se abonará en una sola paga, tan pronto se constate que se ha producido dicho exceso, con efecto de 1 de Enero, sirviendo por consiguiente como base para el incremento salarial de 1.993.

CAPITULO III

Jornada, Horarios, Licencias y Vacaciones.

ART. 19.- JORNADA.- La jornada será de TREINTA Y OCHO horas semanales, distribuidas

CINCO días a la semana y se realizarán en horario continuado con descansos correlativos según cuadro adjunto, en turnos de mañana, tarde y noche. (éste solo en época estival y fin de año).

ADMINISTRACIÓN, ALMACÉN, ENGRASE Y NEUMÁTICOS.— Turno de mañana.

CHAPA, PINTURA Y SOLDADURA.— Turno de mañana, en horario de 6,24 horas a 14.00 horas de lunes a viernes. Se establecerá un turno rotativo los sábados y domingos en la época estival y los sábados el resto del año de un operario descansando a continuación.

LIMPIEZA Y COMBUSTIBLE.— Turno de tarde de 16.22 a 24.00 horas.

TALLERES.— La jornada diaria será de 7 horas, 38 minutos.

GUARDAS E INSPECTORES DE LA CASETA DE VALDECILLA.— La jornada será de 8.00 horas diarias compensándoles el exceso con 10,5 días de descanso al año.

INSPECTORES.— La jornada diaria será de 7 horas 38 minutos.

CONDUCTORES.— La jornada diaria será de 7 horas 46 minutos, tendrán un exceso de CUATRO días al año, DOS acoplados al calendario de descansos en fiestas y otros DOS que se darán a lo largo del año.

CONDUCTORES - PERCEPTORES Y COBRADORES.— Jornada de 7 h. 57 minutos, en turnos de mañana, tarde y noche, se dispondrá de diez días seguidos de compensación a continuación de las vacaciones, así como de dos fiestas por grupo para absorber el exceso de jornada y las fiestas anuales.

CONDUCTORES-PERCEPTORES.— La jornada será en turno de mañana de veinte minutos para la preparación del autobús y llegada a la cabeza de línea y siete horas diecinueve minutos de jornada de autobús. Los 18 minutos restantes son de entrega y liquidación de la recaudación. En turno de tarde siete horas veintinueve minutos de jornada de autobús y veintiocho minutos para llevar el autobús a cocheras desde la última cabeza de línea más cercana, pasarle por el tren de lavado, situarle en la toma de gasóleo y realizar la liquidación y entrega de la recaudación.

COBRADORES.— La jornada será de 7 h. 39 minutos de autobús y 18 m. para la entrega y liquidación de la recaudación. En el horario de autobús están incluidos 9 minutos para la toma y deje de servicio, entendiéndose éste de cocheras a su cabeza de línea o viceversa desde su última cabeza de línea. Las vacaciones se disfrutarán según los cuadros respectivos y siempre comenzarán el día marcado en el calendario de vacaciones, incorporándose al trabajo el día marcado en dicho cuadro, aunque si bien este cae en día de descanso, se incorporará cuando finalicen los días de descanso de su grupo correspondiente.

COMPENSACIÓN ANUAL.— Todo el personal del Servicio, tendrá derecho a un día libre al año por la festividad de San Cristóbal y se dará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador y siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

PROLONGACION DE JORNADA.— Ante la imposibilidad práctica de equiparar la jornada laboral a la que realizan los diferentes servicios municipales se establece un plus de compensación consistente en :

Años 1.992 y 1.993.....	59.560.-pts/año
Años 1.994 y 1.995.....	119.120.-pts/año
Años 1.996.....	178.680.-pts/año.

equivalentes a una aplicación de jornada a 37, 36 y 35 horas semanales. Las cantidades fijadas en este artículo, experimentarán los mismos crecimientos que los salarios en el momento de su aplicación. Aquellos empleados no pertenecientes a tráfico que prefieran la reducción efectiva podrán optar, individual y voluntariamente, a la reducción efectiva de jornada en lugar de a su compensación económica.

Su abono se fraccionará en cinco partes iguales abonándose en las mismas fechas que el PLUS DE HOMOLOGACION.

ART. 20.- PERMISOS RETRIBUIDOS.— El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo o ausentarse del mismo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos que a continuación se exponen :

- Por un tiempo de QUINCE días en caso de matrimonio del trabajador y DOS días por el matrimonio de alguno de sus hijos.
- Por un tiempo de OCHO días en caso de fallecimiento del cónyuge.
- Por TRES días en caso de alumbramiento de la esposa.
- Por TRES días en caso de la muerte de los padres de ambos cónyuges o de un hijo.
- Por DOS días en caso de muerte de nietos, abuelos y hermanos políticos de ambos cónyuges.
- Por DOS días por intervención quirúrgica grave u hospitalización de los padres de ambos cónyuges o hermanos y TRES días por estos mismos motivos para el cónyuge o hijos.

Estos permisos podrán ser ampliados hasta CINCO días en caso de tener que hacer un desplazamiento al efecto contabilizando un día por cada 200 kilómetros de recorrido.

- Por un DÍA por intervención quirúrgica grave u hospitalización de los hermanos políticos.
- Durante un DÍA por traslado de su domicilio habitual.
- 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 período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica. No se podrán solicitar permisos por el mismo apartado y persona más que una sola vez al año, excepto cuando se trate de padres, cónyuges e hijos del trabajador. Siempre que coincidan estas licencias con la realización de tiempo de compensación de los descansos se darán a continuación. Se denominan días de compensación a los sábados y domingos que corresponde descanso dentro del ciclo de sábado, domingo, lunes y martes.

ART. 21.- PERMISOS SIN RETRIBUIR.— Todo el personal podrá solicitar permisos sin retribuir hasta cuatro veces al año, con un límite máximo de sesenta días anuales. Los permisos superiores a cinco días, deberán ser solicitados con una antelación mínima de ocho días, salvo en casos de urgencia y serán concedidos siempre que las necesidades del Servicio lo permitan. Cuando estos permisos sean denegados, la Dirección lo pondrá en conocimiento del Comité con expresión de los motivos de dicha negativa, informando al interesado con 48 horas de antelación.

ART. 22.- RELEVOS.— Todo trabajador que se encuentre en situación de RELEVOS, le será respetado su horario de tarde o de mañana. Aquellos autobuses que no dispongan de relevo finalizarán su horario como máximo a las 15.15 horas.

ART. 23.- VACACIONES.— El personal afectado por este Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días naturales. El abono de las mismas se calculará sobre salario base, antigüedad, plus convenio, plus cobranza y quebrantq de moneda. Las vacaciones se disfrutarán en los doce meses del año y durante el período comprendido entre el 10 de Junio y 2 de Septiembre inclusive, solamente podrán ser disfrutadas por la mitad del personal de tráfico que en cada uno de los restantes períodos. Las vacaciones se disfrutarán por sistema rotativo, según los calendarios que figuran anexos.

CAPITULO IV

Ingresos

ART. 24.- VACANTES Y ASCENSOS.— Las plazas que por el Servicio vayan a cubrirse, serán publicadas en los tablonés de anuncios del mismo y serán cubiertas por el personal, siempre que acrediten poseer la aptitud y titulación exigida por el Servicio. En dichas plazas están incluidas todas las categorías del Servicio adscritas o no a este Convenio Colectivo.

ART. 25.- TRIBUNAL DE EXÁMENES.— Los Tribunales que juzgarán las pruebas para el ingreso y ascenso del personal, estarán constituidos por el Presidente del Consejo de Administración, que actuará como Presidente del Tribunal, y por los siguientes vocales: Dos Consejeros designados por el Consejo de Administración, el Director-Gerente del Servicio o quién ocupe sus funciones, un profesional, técnico o empleado de igual o superior categoría, designado por el Consejo de Administración, un miembro del Comité de Empresa designado por éste y actuará como Secretario del Tribunal el del Consejo de Administración, que lo es, a su vez, de la Corporación Municipal.

ART. 26.- CREACIÓN DE EMPLEO.— El número de bajas que se produzcan durante el año, serán incorporadas a la oferta de empleo público del siguiente ejercicio.

CAPITULO V

Ayudas sociales y complementarias.

ART. 27.- PREMIOS DE JUBILACIÓN.— Todo el personal afectado por este Convenio percibirá al jubilarse un premio según la siguiente tabla:

A los 60 años	30 mensualidades.
A los 61 años	18 mensualidades.
A los 62 años	10 mensualidades.

El cálculo de este premio, se efectuará acumulando el 5% por cada año de antigüedad en la Empresa del baremo de edad de la escala hasta un máximo de veinte años, que equivale al 100%.

Los empleados deberán jubilarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que cumplan la edad; en caso contrario, el premio de jubilación se abonará con arreglo al baremo inmediatamente superior en edad de la escala; si no llegara a jubilarse dentro de los treinta días siguientes de cumplir los 62 años, perderá el derecho a dicho premio. A los empleados que cesen en el Servicio por invalidez, se les aplicará el mismo baremo con arreglo a su edad, siendo el máximo aplicable el correspondiente a los 62 años, con las mismas condiciones que al resto del personal. El S.M.T.U. se compromete a realizar las provisiones necesarias para que los empleados que alcancen la edad de 64 años puedan acogerse a los beneficios otorgados por el Real Decreto 1194/85 de Julio.

ART.28.-INCAPACIDAD.— El Servicio está obligado previo informe del Comité de Empresa, del Médico de Empresa y dictamen de un Tribunal Médico a dar ocupación en otro puesto de trabajo dentro del Servicio, adaptado a sus aptitudes a aquellos trabajadores, que tengan reducidas sus facultades físicas, o que siendo conductores les sea rebajado o retirado el permiso de conducir, por la razón antedicha. Para prever estos casos, el Servicio estará obligado a una reserva de puestos de trabajo de hasta un 6% de la plantilla. El orden de prelación para acceder a dichos puestos de trabajo estará determinado por el contenido de los informes y dictámenes que avale la solicitud, decidiendo en última instancia el Consejo de Administración del Servicio. El trabajador beneficiario, percibirá el salario de su anterior categoría y puesto de trabajo, si no recibiese pensión de la Seguridad Social. En el caso que percibiese la citada pensión, tendrá derecho exclusivamente al salario de su nuevo puesto y categoría. Por Tribunal Médico se entiende el que las Instituciones de la Seguridad Social tengan establecido para determinar los grados de invalidez. De no existir dictamen de este Tribunal, podrá solicitarse de un Tribunal Médico constituido al efecto.

ART. 29.- RESPONSABILIDAD.— El Servicio será subsidiario de todos los gastos y daños que origine la conducción de sus vehículos por sus conductores, y demás personal autorizado para ello, siempre que no se demuestre intencionalidad. A aquellos conductores, que les sea retirado el permiso de conducir en ejercicio de sus funciones en el Servicio, serán acoplados a otro puesto de trabajo por un tiempo no superior a un año. No será de aplicación esta condición, si el conductor es reincidente más

de tres veces en el período de un año; en el supuesto de rebasar los límites fijados, pasará a desempeñar el puesto que el Servicio le nombre con los correspondientes emolumentos de su nueva categoría, hasta que dure la sanción. Si la retirada del carnet de conducir, se produce conduciendo el coche particular en uso privado, se reservará el puesto de trabajo. Las causas de los accidentes o incidentes, serán estudiadas por la Comisión Paritaria, así como cualquier divergencia de interpretación.

El Servicio será responsable civil subsidiario y proveerá de asistencia jurídica a todos los empleados que lo soliciten y sean parte en cualquier tipo de procedimiento que derive de su actuación laboral, bien por medio de letrados de la Compañía Aseguradora, bien por medio de letrados del propio Servicio o libremente elegidos. No obstante, en los casos en que la Compañía Aseguradora no cubra el siniestro y el empleado fuera condenado, la minuta que de tal pleito dimanare, será responsabilidad del empleado y el Servicio recuperará las cantidades que hubiere anticipado.

ART. 30.- BECAS.- Tendrán derecho a solicitar becas, los empleados del Servicio, cuyos hijos o hijas se encuentren estudiando en los niveles superiores a E.G.B. siempre que asistan a un centro oficial o reconocido y no se concederá más de una beca a cada empleado. El Comité de Empresa, será el encargado de distribuir las y dará conocimiento al Consejo de Administración. La cuantía para el curso 1.992-93 se fija en 1.516.000 pesetas y la cantidad a distribuir por beca dependerá de:

- a).- del nivel de estudio :
 - B.U.P. y F.P. de 1 y 2 Grado.
 - Estudios en Escuelas Universitarias (peritos, aparejadores, magisterio, etc.)
 - Estudios Superiores de Licenciatura (Camino, Arquitectura, etc..)
- b).- Del Lugar en que se estudia :
 - en Santander.
 - en otra localidad, fuera de la región.
- c).- De los resultados obtenidos:
 - En B.U.P. y F.P. de 1 grado, teniendo aprobado el curso anterior.
 - En los demás, con una asignatura.
 - En Caminos, con dos asignaturas.

ART. 31.- AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS.- Todo trabajador que tenga hijos, o cualquier otro familiar, disminuido percibirá una ayuda de 14.000.-pts mensuales por cada uno, siempre que esté a su cargo. El reconocimiento de la minusvalía será acreditado por la Seguridad Social y la ayuda será compatible con lo que perciba de citado organismo.

ART. 32.- PASES DE LIBRE CIRCULACIÓN.- Todos los hijos de empleados, que acrediten estar estudiando, en el desempleo y sin encontrar su primer empleo, seguirán con el pase de libre circulación hasta que contraigan matrimonio, y mientras vivan a cargo del empleado. Las viudas de los empleados, mientras no contraigan nuevas nupcias y los hijos que tengan un grado

de invalidez o subnormalidad que les incapacite para el trabajo, tendrán derecho a dicho pase durante toda su vida. También tendrá derecho cada empleado o jubilado del Servicio a un pase para él y otro para su cónyuge o persona que con él conviva. En todo caso, los empleados deberán acreditar documentalmente encontrarse en la situación que da derecho a esta cláusula y en cuanto a la persona que con él conviva la acreditación, se efectuará mediante certificación de convivencia o de empadronamiento en el domicilio del empleado.

ART. 33.- SEGURO DE VIDA.- El Servicio, estará obligado a concertar y pagar las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus trabajadores o, en su caso, de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan:

Fallecimiento por causa natural	1.500.000 pts.
Invalidez Absoluta y Permanente	4.500.000 pts.
Fallecimiento por Accidente(no circulación)	4.500.000 pts.
Fallecimiento por Accidente(circulación)	4.500.000 pts.
Invalidez Permanente Absoluta por Accidente Laboral	2.600.000 pts.
Invalidez Permanente Parcial por accidente Laboral	1.500.000 pts.

(según baremo).

Las indemnizaciones citadas, se revalorizarán (al vencimiento de la póliza) en el importe del I.P.C. una vez que se constate oficialmente.

ART. 34.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.- El Servicio abonará a los trabajadores en situación de I.L.T. hasta el 100% de su salario. Cuando coincida la situación de I.L.T. de un trabajador con el disfrute del periodo vacacional, las cantidades revertidas por el I.N.S.S. se destinarán a un fondo que a final de año será distribuido por la Comisión Paritaria en aspectos sociales, que no podrán ser gratificaciones ni salario.

ART. 35.- ANTICIPO SOBRE HABERES Y PRÉSTAMO DE VIVIENDA.- Por estos conceptos se consigna una cifra de 4.750.000 ptas.

a).- Anticipos sobre haberes.- Se destinan a este apartado 1.000.000 ptas., que se distribuirán en anticipos de 100.000 ptas. siendo su período de amortización de 12 meses correlativos.

b).- Préstamo de vivienda.- Se destinan a este apartado 3.750.000 ptas., que se distribuirán en préstamos de 750.000 ptas., siendo su período de amortización de 48 meses correlativos.

En ambos casos, la Comisión Paritaria del Convenio, será la encargada de elaborar un reglamento en el que figuren los requisitos y condiciones exigibles para su concesión, así como informe previo de las solicitudes. Tanto los anticipos como los préstamos, no devengarán intereses.

ART. 36.- VESTUARIO.- El Servicio proporcionará a sus empleados la siguiente ropa de trabajo :
INSPECTORES Y ORDENANZA.- Un traje gris completo, compuesto de una chaqueta, un pantalón, dos camisas y una corbata todos los años. Un chaquetón

impermeable cada tres años, dos camisas de manga corta y un pantalón de verano todos los años. Un jersey cada dos años.

CONDUCTORES-PERCEPTORES, COBRADORES Y CONDUCTORES.— Un anorak cada cuatro años, un traje completo cada dos años compuesto de: dos chaquetas punto (verano, invierno), dos pantalones invierno, un pantalón verano, tres camisas m/l, tres camisas m/c, y dos corbatas.

GUARDAS.— Un anorak cada cuatro años, un traje completo cada dos años compuesto de: una chaqueta de punto (verano) dos pantalones invierno, un pantalón verano, tres camisas m/l, 3 camisas m/c, y dos corbatas.

PERSONAL DE TALLERES.— Un buzo azul cada seis meses de buena calidad, excepto a los electricistas a los que se les proporcionará cada tres meses. Además se les dará un pantalón, una camisa de mahón y unos calcetines de lana al año, un buzo impermeable cada tres años y un par de botas chirucas cada seis meses.

MEDICO., A.T.S., Y PERSONAL DE LIMPIEZA.— Una bata todos los años.

ART. 37.— RENOVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.— El Servicio abonará las tasas y concertará con gabinetes médicos la expedición del precedente certificado para la renovación del carnet de conducir a aquellos empleados que tengan el mismo al servicio de la Empresa.

ART.—38.— PROTESIS EN REGIMEN DE AYUDA ECONOMICA.— Son las que se citan a continuación con la ayuda (limitada siempre por el precio real), que cada caso se señala. Otorgándose de acuerdo con la normativa señalada para la concesión de estas mismas ayudas por la MUFACE :

a) Dentarias :	
Dentadura Superior e Inferior	23.780— pts
Dentadura completa	47.570 "
Piezas, cada una	5.290 "
Empastes, cada uno	2.650 "
Endodoncias, cada una	5.290 "
Implantes, osteointegrados, cada uno	10.570 "
Ortodoncia, iniciada antes de los 18 años, el 30% del presupuesto con un máximo de	47.570 "
Tratamientos periodontales, el 30% del presupuesto con un máximo de	47.570 "
Se excluirá esta ayuda económica en el supuesto que los tratamientos sean cubiertos en su totalidad por ser de obligada prestación, según el régimen de la Seguridad Social.	

b) Oculares :

Gafas (montura)	6.350.—pts
Cristales, cada uno	2.120 "
Lentillas, cada una	5.290 "

c) Audífono, cada uno 47.570 "

CAPITULO VI

Garantías Sindicales, Seguridad e Higiene.

ART. 39.— GARANTÍAS SINDICALES.—

a).— Los miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho a 3 jornadas mensuales retribuidas por el Servicio para acción sindical y podrán ser acumuladas trimestralmente en cualquiera de sus miembros.

b).— En cuanto a los derechos y deberes se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (LOLS y ETT).

c).— **SECCIONES SINDICALES.**— Reconocimiento de la Sección sindical que acredite poseer más de un 10% de representación dentro del Servicio. Cada sección sindical reconocida en el ámbito de la empresa, tendrá derecho a 3 jornadas al mes retribuidas por el Servicio para actividades sindicales relacionadas con la Empresa, comprometiéndose tanto el Comité de Empresa como las Secciones Sindicales a no coincidir en el disfrute de dichas jornadas. El número máximo de miembros por Sección Sindical con derecho al disfrute de las jornadas es de TRES. Se descontará de la nómina, previa autorización del afiliado y de la Sección Sindical la cuota correspondiente al Sindicato a que pertenezca. Se establecerá un modelo de comunicación al Servicio de las actividades desarrolladas durante las horas sindicales retribuidas por el Servicio Municipal de Transportes Urbanos.

ART. 40.— SEGURIDAD E HIGIENE.— El Comité de Seguridad e Higiene estará formado de acuerdo al art. 3 del Decreto nº 432 de 11 de marzo de 1.971, por:

a) Tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros nombrados por el Servicio o los que marque el Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo. En cuanto a las competencias de dicho Comité, se estará a las marcadas en la legislación correspondiente y expresamente las marcadas en el art. 2 del Decreto 432 del 11-III-71, art 8 de la Ordenanza General de 9-III-71 y las del punto 5 del art.19 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores. En caso de disconformidad en el seno de dicho Comité, se someterá la cuestión a la mediación y arbitraje del Gabinete de Seguridad e Higiene en el trabajo, evitándose de esta forma la intervención de la inspección.

b) Reconocimiento médico.— Los trabajadores del Servicio pasarán un reconocimiento médico cada año y dentro de la jornada laboral en los servicios médicos de la Empresa, y el resultado se registrará en unas cartillas que para este efecto facilitará el Servicio y se encontrarán en poder del trabajador. Si por falta de capacidad técnica apreciada por el médico del Servicio, algunas pruebas no pudieran realizarse en aquellos, se gestionará su realización en otro lugar adecuado. Durante este año se realizará al personal que lo necesite una exhaustiva revisión de columna vertebral.

GRUPOS DE VACACIONES

INSPECTORES

- GRUPO 1.— Vicente Gómez Maldonado.
- GRUPO 2.— Antonio González Pedrosa.

GRUPOS DE VACACIONES

INSPECTORES

- GRUPO 3 .- Pedro de la Pinta Revuelta.
- GRUPO 4 .- Luis Rodríguez Buenaga.
- GRUPO 5 .- Miguel Hernández Gómez.
- GRUPO 6 .- Vicente Ceballos Gómez.
- GRUPO 7 .-
- GRUPO 8 .- Jacinto Rojo Rojo.
- GRUPO 9 .- Fernando Díaz Alonso.
- GRUPO 10.- Rafael Imaz Capellán.
- GRUPO 11.- Demetrio Aristín Martín.

CONDUCTORES

- | | |
|--|--|
| GRUPO 1
10.038.- A. Fernández Gil
10.041.- R. Prieto Ruiz. | GRUPO 7
10.013.- R. Mantecón Oria. |
| GRUPO 2
10.003.- B. Conde García
10.004.- P. Montes Rodríguez. | GRUPO 8
10.015.- M. Estevez Martín.
10.040.- M. Güemes Vega. |
| GRUPO 3
10.005.- J. González Pascual
10.006.- A. Díaz Peña. | GRUPO 9
10.018.- E. Cubillos Gómez.
0.039.- P. Pumarejo Santos. |
| GRUPO 4 | GRUPO 10
10.019.- E. González Soberón. |
| GRUPO 5
10.009.- I. Valdivielso Gutiérrez.
10.010.- L. Concha Oria. | GRUPO 11
10.021.- E. Macho Fernández. |
| GRUPO 6 | |

GRUPOS DE VACACIONES

GUARDAS Y ORDENANZA

- | | |
|---|---|
| GRUPO 1
9.037.- Claudio Rodríguez Quirce. | GRUPO 6
9.038.- Eugenio León Moreno. |
| GRUPO 3
1.011.- Antonio Estebanez García. | GRUPO 7
9.036.- Carlos González Arenal. |
| GRUPO 5
9.026.- Raimundo Gutiérrez Glez. | GRUPO 10
9.039.- J. Moreno de la Torre. |

TALLERES

- | | |
|---|---|
| GRUPO 1
Indalecio Trueba Caro
Daniel Real Martínez
Luis J. Concha Oria. | GRUPO 6
Gonzalo Miera Toyos.
José Carnero Alvarez |
| GRUPO 2
Alfredo San Miguel Escobedo
José Maza Ponce. | GRUPO 7
Carlos Revuelta Gómez
Roberto Marcos Gómez |
| GRUPO 3
Pablo Rasines Muñoz.
Francisco Manuel Alonso Teja. | GRUPO 8
José A. Calvo Arenas. |
| GRUPO 4
Benigno R. Haya Rasines.
Antonio Fernández Albo.
Julio Olavarria Barcena. | GRUPO 9
Ildefonso Gómez Salcines
J. Gutiérrez Pozueta. |
| GRUPO 5
José A. Casuso Lastra.
Ildefonso Gándara Luarca. | GRUPO 10
Carmelo Sumillera Calvo |

GRUPO DE VACACIONES MAS DÍAS DE COMPENSACIÓN

CONDUCTORES-PERCEPTORES - COBRADORES.

- | | | |
|---|---|---|
| GRUPO 1
6.133-6.003
6.004-6.006
6.010-6.011
6.012-6.013
6.019
6.028-6.029
6.119-6.120
7.040
6.105 | GRUPO 2
6.007-6.030
6.014-6.035
6.008-6.140
6.015-6.016
6.017-6.018
6.024-6.071
6.115-6.116
6.125-6.126
7.016 | GRUPO 3
6.112-6.032
6.033-6.034
6.038-6.039
6.040-6.041
6.141-6.054
6.134-6.022
6.113-6.114
6.131-6.132 |
| GRUPO 4
6.026-6.027
6.036-6.069
6.052-6.109
6.059-6.060
6.042-6.044
6.121-6.122
6.136
6.146-6.147
7.019-7.026 | GRUPO 5
6.045-6.046
6.048-6.049
6.050-6.051
6.055-6.056
6.057-6.076
6.061-6.062
6.123-6.124
7.024 | GRUPO 6
6.063-6.064
6.110-6.082
6.080-6.107
6.129-6.106
6.070-6.088
6.081-6.084
6.117-6.118
6.130
7.028-7.037 |
| GRUPO 7
6.092-6.093
6.077-6.085
6.103
6.065-6.066
6.083-6.086
6.072-6.089
6.090-6.091
6.127-6.128
6.142-6.099 | GRUPO 8.1
6.094-6.104
6.097,
6.078-6.079
6.100-6.101 | GRUPO 8.2
6.095
6.102-
6.087-6.108
6.137-6.138
6.144-6.145 |

MIEMBROS DE LA COMISIÓN DELIBERADORA

- PRESIDENTE :** D.JAVIER GOMEZ ACEBO
SECRETARIO: D.OCTAVIANO CASTAÑEDA LAVIN

REPRESENTACIÓN DEL SERVICIO

- VOCALES**
- D. JOSÉ MANUEL INCERA DIEZ
 - D. RAMON MARTINEZ CASANUEVA
 - D. RICARDO GÓMEZ BARREDA
 - D. JUAN JOSÉ COBO ZUBILLAGA
 - D. JOSÉ RAMÓN FERNANDEZ-REGATILLO FERNÁNDEZ
 - D. JOSÉ ANTONIO GÓMEZ GARCÍA

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

- VOCALES**
- D. MIGUEL HERNÁNDEZ GÓMEZ..... U.G.T.
 - D. LUIS J. CONCHA NOVOA..... U.G.T
 - D. BARTOLOME CONDE GARCIA..... U.G.T.
 - D. RAMIRO ORTEGA VALLEJO U.G.T.
 - D. MIGUEL LOZANO GUERRERO CC.OO.
 - D. DAVID SÁNCHEZ MANZANAL..... CC.OO.
 - D. JOSE A. VALLEJO RIVERO C.S.I.F..
 - D. RICARDO MANTECÓN ORIA U.S.O.
 - D. EMILIO IBAÑEZ PELAEZ..... U.S.O.

MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA

PRESIDENTE: D. JAVIER GÓMEZ ACEBO.
SECRETARIO: D. OCTAVIANO CASTAÑEDA LAVÍN

REPRESENTANTES DEL SERVICIO

VOCAL : D. JOSÉ MANUEL INCERA DIEZ
D. JUAN JOSÉ COBO ZUBILLAGA
D. JOSÉ R. FERNANDEZ-REGATILLO FERNÁNDEZ
D. JOSÉ ANTONIO GÓMEZ GARCÍA

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

VOCAL : D. JOSE ANTONIO VALLEJO RIVERO.
D. EMILIO IBAÑEZ PELAEZ.
D. MIGUEL HERNÁNDEZ GÓMEZ
D. BARTOLOME CONDE GARCÍA.

COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE

PRESIDENTE: D. JUAN JOSÉ COBO ZUBILLAGA
VICEPRESIDENTE: D. FEDERICO SOLANA REVILLA
SECRETARIO: D. JOSÉ MONTERO SANCIBRIAN
VOCAL : D. ANA LUISA ZARRABEITIA CIMIÁNÓ.
D. EMILIO IBAÑEZ PELAEZ.
D. JOSÉ ANTONIO VALLEJO RIVERO
D. MIGUEL HERNÁNDEZ GÓMEZ

Los abajo firmantes, componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Empresa del Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander, en señal de conformidad, firman el presente Convenio en la ciudad de Santander el 11 de Septiembre de 1.992

Presidente: D. Javier Gómez Acebo

Secretario: D. Octaviano Castañeda Lavín
POR EL S.M.T.U. POR EL COMITÉ DE EMPRESA

D. José Manuel Incera Diez D. Miguel Hernández Gomez

D. Ramón Martínez Casanueva D. Bartolomé Conde Garcia

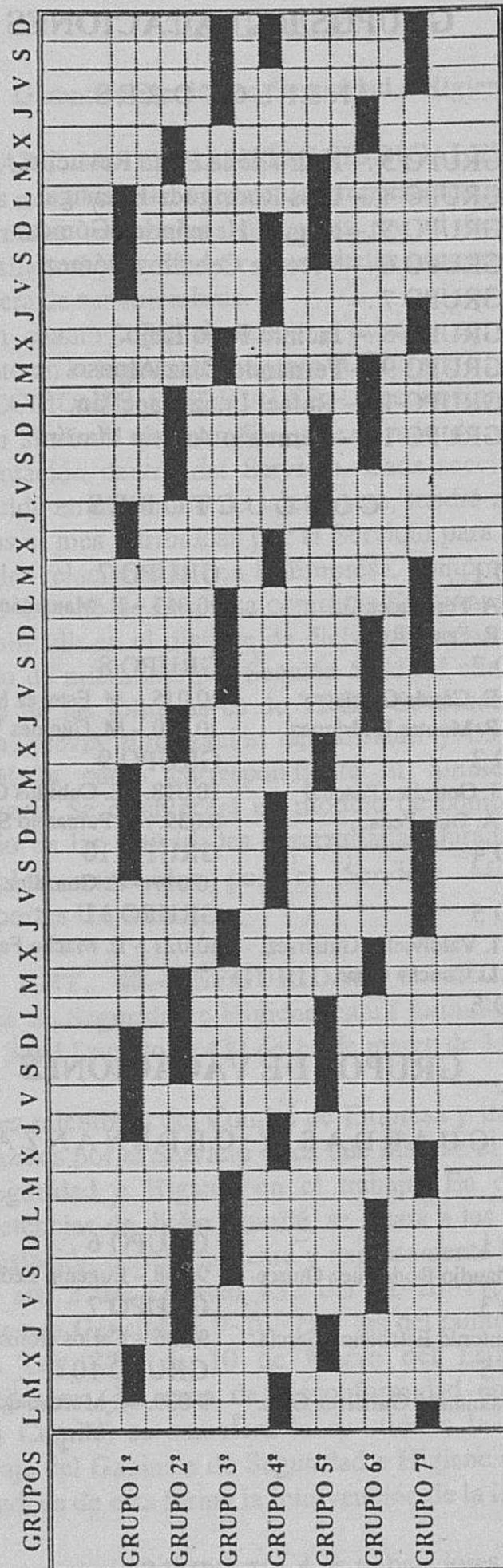
D. Ricardo Gómez Barreda D. Ramiro Ortega Vallejo

D. Juan José Cobo Zubillaga D. José A. Vallejo Rivero

D. José R. Fdez-Regatillo Fdez. D. Ricardo Mantecón Oria

D. José Antonio Gómez García D. Emilio Ibañez Pelaez

CUADRO DE DESCANSOS



ESTE CUADRO DE DESCANSOS CORRESPONDE A UN CICLO QUE SE REPITE DE FORMA ROTATIVA CADA CUARENTA Y NUEVE DIAS, PARA UNA JORNADA SEMANAL DE 38 HORAS, ESTANDO INCLUIDOS LOS DIAS DE COMPENSACION Y FIESTAS.

CUADROS DE VACACIONES

TALLERES

MESES	1.991	1.992	1.993	1.994	1.995	1.996	1.997	1.998	1.999
ENERO	4	3	2	1	10	9	8	7	6
FEBRERO	--	--	--	--	--	--	--	--	--
MARZO	5	4	3	2	1	10	9	8	7
ABRIL	6	5	4	3	2	1	10	9	8
MAYO	7	6	5	4	3	2	1	10	9
JUNIO	8	7	6	5	4	3	2	1	10
JULIO	9	8	7	6	5	4	3	2	1
AGOSTO	10	9	8	7	6	5	4	3	2
SEPTIEMBRE	1	10	9	8	7	6	5	4	3
OCTUBRE	2	1	10	9	8	7	6	5	4
NOVIEMBRE	3	2	1	10	9	8	7	6	5
DICIEMBRE	4	3	2	1	10	9	8	7	6

INSPECTORES, CONDUCTORES, GUARDAS Y ORDENANZA.

MESES	1.991	1.992	1.993	1.994	1.995	1.996	1.997	1.998	1.999
ENERO	6	4	2	11	9	7	5	3	1
FEBRERO	7	5	3	1	10	8	6	4	2
MARZO	8	6	4	2	11	9	7	5	3
ABRIL	9	7	5	3	1	10	8	6	4
MAYO	10	8	6	4	2	11	9	7	5
JUNIO	11	9	7	5	3	1	10	8	6
JULIO	1	10	8	6	4	2	11	9	7
AGOSTO	---	---	---	---	---	---	---	---	---
SEPTIEMBRE	2	11	9	7	5	3	1	10	8
OCTUBRE	3	1	10	8	6	4	2	11	9
NOVIEMBRE	4	2	11	9	7	5	3	1	10
DICIEMBRE	5	3	1	10	8	6	4	2	11

NOTA: Al grupo que le corresponda Julio se dividirá en DOS turnos, el 1º las disfrutará en el mes de Julio y el 2º en Agosto.

CONDUCTORES-PERCEPTORES Y COBRADORES.

FECHAS	1.991	1.992	1.993	1.994	1.995	1.996	1.997	1.998
Del 1 de FEBRERO al 9 de FEBRERO	5	4	3	2	1	8	7	6
Del 10 de FEBRERO al 21 de MARZO	6	5	4	3	2	1	8	7
Del 22 de MARZO al 30 de ABRIL	7	6	5	4	3	2	1	8
Del 1 de MAYO al 9 de JUNIO	8	7	6	5	4	3	2	1
Del 10 de JUNIO al 19 de JULIO	1	8	7	6	5	4	3	2
Del 25 de JULIO al 2 de SEPTIEMBRE	---	---	---	---	---	---	---	---
Del 3 de SEPTIEMBRE al 12 de OCTUBRE	2	1	8	7	6	5	4	3
Del 13 de OCTUBRE al 21 de NOVIEMBRE	3	2	1	8	7	6	5	4
Del 22 de NOVIEMBRE al 31 de DICIEMBRE	4	3	2	1	8	7	6	5

NOTA: Al grupo que le corresponda del 10 de Junio al 19 de Julio, se dividirá en DOS TURNOS, disfrutando el 1º esta fecha y el 2º del 25 de Julio al 2 de Septiembre.

Cada empleado está asignado a un GRUPO DE VACACIONES, dichos grupos están incluidos en el cuadro rotativo en el que figuran las fechas en que cada año se disfrutarán las mismas.

ANEXO I

TABLA SALARIAL VIGENTE A 1 DE ENERO DE 1.992

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONV.	PLUS COBRAN.	QUEBR. MONEDA	TOTAL MENSUAL	PLUS DE HOMOLOG.	TOTAL ANUAL
J.INSPEC. OFICIAL 1ª ADMINISTRAT.	2.543,75	59.240,00			135.553	166.615,00	2.275.139
INSPECTORES	2.339,19	59.240,00		4.431,00	133.847	153.217,00	2.221.838
JEFE. EQUIPO, ENCARG. ALMACEN.	2.339,19	59.240,00			129.416	153.217,00	2.168.666
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO.	2.339,19	42.179,00			112.355	153.217,00	1.912.751
CONDUCTOR-PERCEPTOR	2.295,77	42.179,00	459,44	4.431,00	129.266	150.373,00	2.111.019
CONDUCTOR, OFICIAL 1ª TALLER.	2.276,53	42.179,00			110.475	149.112,00	1.880.136
COND.-MECAN. OFICIAL 2ª TALLER	2.197,72	42.179,00			108.111	143.951,00	1.839.117
AUX. ADM./ALMACEN, OFICIAL 3ª	2.110,82	42.179,00			105.504	138.259,00	1.793.885
COBRADOR	2.023,96	42.179,00		4.431,00	107.329	132.569,00	1.801.846
GUARDA, P.ESPEC., ORDENANZA	1.937,09	42.179,00			100.292	126.879,00	1.703.458
LIMPIADORA, LAVACOCHE, PEON	1.850,21	42.179,00			97.685	121.189,00	1.658.238

El Ayudante Técnico Sanitario experimentará los mismos incrementos que el resto del personal.

La paga de verano calculada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo asciende a 62.518 pts. que están incluidas en el total anual.

Las pagas extraordinarias, de devengo anual, se encuentran incorporadas en el total anual.

La cantidad que figura en el Plus de Homologación se abonará en cinco partes iguales en las fechas indicadas.

ANEXO II

VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y NOCTURNAS CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS ANTIGUEDADES Y CATEGORIAS CON VIGENCIA A 1 DE ENERO DE 1.992.

CATEGORIAS	HORA EXTRA	HORA NOCTUR.	CATEGORIAS	HORA EXTRA	HORA NOCTUR.
J. INSP. OFICIAL. 1ª ADMINISTRAT.	2.572	294	COND.-MECAN. OFICIAL. 2ª TALLER	1.940	222
IDEM. 1 BIENIO	2.631	301	IDEM. 1 BIENIO	1.991	228
IDEM. 2 BIENIOS	2.691	307	IDEM. 2 BIENIOS	2.042	233
IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	2.809	321	IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	2.144	245
IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.967	339	IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.281	261
IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	3.125	357	IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	2.417	276
IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	3.299	377	IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	2.567	293
IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	3.489	399	IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	2.732	312
INSPECTORES	2.474	283	AUX. ADMINISTRATIVO/ALMACEN.	2.081	238
IDEM. 1 BIENIO	2.528	289	IDEM. 1 BIENIO	2.130	243
IDEM. 2 BIENIOS	2.583	295	IDEM. 2 BIENIOS	2.179	249
IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	2.691	308	IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	2.277	260
IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.837	324	IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.408	275
IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	2.982	341	IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	2.539	290
IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	3.142	359	IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	2.683	307
IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	3.317	379	IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	2.842	325
JEFE EQUIPO, ENCARG. ALMACEN.	2.463	282	OFICIAL. 3ª TALLER	1.893	216
IDEM. 1 BIENIO	2.518	288	IDEM. 1 BIENIO	1.943	222
IDEM. 2 BIENIOS	2.572	294	IDEM. 2 BIENIOS	1.992	228
IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	2.681	306	IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	2.090	239
IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.827	323	IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.221	254
IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	2.972	340	IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	2.352	269
IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	3.131	358	IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	2.496	285
IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	3.307	378	IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	2.655	303
OFICIAL. 2ª ADMINISTRATIVO.	2.202	252	COBRADOR	1.902	217
IDEM. 1 BIENIO	2.256	258	IDEM. 1 BIENIO	1.949	223
IDEM. 2 BIENIOS	2.311	264	IDEM. 2 BIENIOS	1.996	228
IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	2.420	277	IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	2.090	239
IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.565	293	IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.216	253
IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	2.710	310	IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	2.341	268
IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	2.870	328	IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	2.480	283
IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	3.045	348	IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	2.631	301
CONDUCTOR-PERCEPTOR	2.217	253	GUARDA. P.ESPEC., ORDENANZA	1.801	206
IDEM. 1 BIENIO	2.271	260	IDEM. 1 BIENIO	1.846	211
IDEM. 2 BIENIOS	2.324	266	IDEM. 2 BIENIOS	1.891	216
IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	2.431	278	IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	1.981	226
IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.574	294	IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.102	240
IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	2.716	310	IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	2.222	254
IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	2.873	328	IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	2.354	269
IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	3.045	348	IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	2.500	286
CONDUCTOR, OFICIAL. 1ª TALLER.	1.982	226	LIMPIADORA, LAVACOHIES, PEON	1.755	201
IDEM. 1 BIENIO	2.035	233	IDEM. 1 BIENIO	1.798	205
IDEM. 2 BIENIOS	2.087	239	IDEM. 2 BIENIOS	1.841	210
IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	2.193	251	IDEM. 2 BIENIOS, 1 QUINQUENIO	1.927	220
IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.335	267	IDEM. 2 BIENIOS, 2 QUINQUENIOS	2.042	233
IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	2.476	283	IDEM. 2 BIENIOS, 3 QUINQUENIOS	2.157	247
IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	2.632	301	IDEM. 2 BIENIOS, 4 QUINQUENIOS	2.283	261
IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	2.802	320	IDEM. 2 BIENIOS, 5 QUINQUENIOS	2.422	277

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

**Convenio colectivo de la empresa «Excelentísimo
Ayuntamiento de Santander» y P. laboral**

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

CLAUSULA 1ª.- AMBITO PERSONAL

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral, entendiéndose por tal los trabajadores fijos, fijos discontinuos y de jornada reducida, cuya relación esté sometida a las normas del Derecho Laboral, que trabajan y perciben sus salarios con cargo al capítulo I del presupuesto del Excmo. Ayuntamiento, con excepción de aquellos servicios que cuenten con Convenio propio.

CLAUSULA 2ª.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.992 y extenderá su vigencia por un periodo de un año, salvo lo especificado en el clausulado.

CAPITULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRÓRROGA

CLAUSULA 3ª.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

A los quince días de su aprobación se constituirá una comisión de seguimiento del acuerdo en forma paritaria entre miembros de la Comisión de Personal y el Comité de Empresa, sin que su número exceda de 9 miembros.

La Comisión deberá estar presidida por quien designen las partes de mutuo acuerdo, y actuará como Secretario el de la propia Comisión Negociadora o el que designen de mutuo acuerdo, entre ambas partes. Estas podrán ser asistidas por sus asesores. Igualmente éstas podrán poner en conocimiento de la Comisión Paritaria, cuantos acuerdos, conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del Convenio, a fin de que la Comisión emita dictamen sobre el particular y consecuentemente pueda utilizar las acciones o medios a los que hace referencia el Título V de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CLAUSULA 4ª.- DENUNCIA DEL ACUERDO

El presente Convenio se considera denunciado automáticamente por ambas partes, en la fecha de finalización del mismo.

CLAUSULA 5ª.- PRÓRROGA

Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo.

CAPITULO III

CONDICIONES MAS VENTAJOSAS

CLAUSULA 6ª.- CONDICIONES MAS FAVORABLES

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establezcan en el presente convenio, por estimarse que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones mas beneficiosas para los trabajadores quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

CLAUSULA 7ª.- COMPENSACIÓN

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza, o por cualquier causa.

CLAUSULA 8ª.- ABSORCIÓN

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si consideradas en su conjunto y cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, supera el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

CLAUSULA 9ª.- UNIDAD DE ACUERDO

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo, relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas globales e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

CAPITULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

CLAUSULA 10ª.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral para el personal afectado por este Convenio será de 37,5 horas semanales.

Desde el día 15 de Junio al 15 de Septiembre, se reducirá en una hora diaria, el horario de todos los servicios. Desde las distintas jefaturas de servicios se coordinarán los trabajos de forma que se cumpla la reducción aquí marcada. Durante este período el horario de atención al público en las oficinas municipales será desde la 9 a las 13,30 horas.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un período de 20 minutos computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando se realicen turnos en horario ininterrumpido.

Todo funcionario que realice jornada partida tendrá una compensación del 10% del salario base.

CLAUSULA 11ª.- CALENDARIO DE TRABAJO

Durante el año 1.992 los días inhábiles no recuperables serán aquéllos que marque el órgano estatal competente en esta materia, así como aquellos días que se consideren de ámbito regional o local, y que dispongan la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Excmo. Ayuntamiento de Santander. Serán igualmente inhábiles los días 24 y 31 de Diciembre.

Cada servicio elaborará un calendario en el que se contemple la compensación para aquellos trabajadores que deban trabajar en Domingo o festivo.

La distribución del horario de trabajo en función de las necesidades de cada servicio se establecerá previa negociación entre el Comité de Empresa y la Corporación, decidiendo esta última el mismo en caso de no llegarse a un acuerdo.

CLAUSULA 12ª.- VACACIONES ANUALES

El disfrute de la licencia anual reglamentaria, se realizará preferentemente entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio. La negativa al disfrute de las mismas en un determinado período por este motivo, deberá ser justificada por la jefatura correspondiente. Quienes no puedan disfrutar las vacaciones en el período mencionado, dispondrán de 33 días de licencia, siempre que lo disfruten de una vez, y la imposibilidad en función de las necesidades del servicio este debidamente justificada.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y los días correspondientes al exceso de jornada.

Cada servicio propondrá el calendario una vez oído el Comité de empresa, con arreglo a lo dispuesto en esta cláusula.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

CLAUSULA 13ª.- PERMISOS Y LICENCIAS

Se concederán permisos — por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, (entendiéndose la misma como relación de parentesco entre el afectado y los familiares del cónyuge o persona con la que conviva regularmente en régimen de pareja), es decir, fallecimiento o enfermedad grave de padres, abuelos, hermanos, hijos o nietos propios o del cónyuge; dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días cuando sea en distinta.

b) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal en los términos que determine la legislación vigente.

c) Por traslado de domicilio, un día.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Por razón de matrimonio: 15 días.

g) Podrán concederse licencias sin retribución, cuya duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

h) Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre motivos directamente relacionados con el trabajo habitual, previo informe del superior jerárquico.

i) Los trabajadores podrán disfrutar en el transcurso del año hasta de seis días de licencia por asuntos particulares. El referido permiso, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización podrá utilizarse, completa o parcialmente, en cualquier época del año, sin que puedan acumularse al período de vacaciones. La negativa al disfrute de los mismos por necesidades del servicio, deberá ser motivada por la jefatura correspondiente. El período anual a efectos de utilizar este permiso se entenderá prorrogado hasta el 10 de Enero del año siguiente.

j) Por maternidad, adopción y lactancia se disfrutará de permisos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

k) Los trabajadores que hayan cumplido 25 años de servicio, tendrán derecho a 25 días de permiso por una sola vez, que no podrá unir a las vacaciones, salvo que se disfrute en el año de la jubilación y siempre que el servicio lo permita, pudiendo cogerse, los citados días, este año o en años sucesivos.

Asimismo, se dará la parte proporcional de este permiso a los trabajadores que no alcancen los 25 años de antigüedad en el año de su jubilación, es decir un día por año de servicio.

CAPITULO V

ASCENSOS PROMOCIÓN PROFESIONAL, TRASLADOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

CLAUSULA 14ª.- TRASLADOS

Se celebrarán concursos de traslados para todas las vacantes que se produzcan, bien por ejecución de oferta pública de empleo, jubilación, excedencia o cualquier otro motivo; a fin de facilitar la movilidad de los trabajadores.

Los traslados de sección de todo el personal municipal, tanto del que trabaja directamente para el Ayuntamiento como del adscrito a los servicios municipalizados, no podrán efectuarse sin informe del Comité de Empresa Laboral y Secciones Sindicales. Toda variación de puesto de trabajo y horario de los trabajadores del Ayuntamiento que trabajen en servicios privatizados, deberá ser puesto en conocimiento del Ayuntamiento por la empresa concesionaria.

Los trabajadores que obtengan plaza mediante concurso de traslados, no podrán volver a concursar hasta no tener una antigüedad de 2 años en dicho puesto, con la excepción de que la plaza que salga a concurso quede vacante por falta de petición.

CLAUSULA 15ª.- ASCENSOS

Previa a la realización de los correspondientes procesos selectivos externos, las plazas vacantes en plantilla se convocarán para ascenso entre el personal de la sección correspondiente que ocupe plaza de la categoría inmediatamente inferior. El ascenso se efectuará a petición del interesado previa convocatoria e informe del Jefe del servicio y el Comité de Empresa. Caso de discrepancia entre ambos o si la Corporación lo crea oportuno, se celebrarán pruebas que se estime pertinentes en las que los aspirantes deberán acreditar su capacidad. Dichas pruebas serán juzgadas por un tribunal en el que habrá un representante del Comité de Empresa.

Las plazas que resulten vacantes una vez realizadas los ascensos, se cubrirán mediante concurso-oposición u oposición reservándose para promoción interna, como mínimo, el 50% de las mismas, pudiendo ser este porcentaje mayor según el tipo de plaza de que se trate, llegándose hasta el 100% en el caso de las plazas de oficios entre trabajadores de la plantilla municipal con contrato indefinido que cuenten con una antigüedad mínima de dos años y estén en posesión del título exigible en la convocatoria.

CLAUSULA 15ªA.- PRIVATIZACIONES

Con el fin de conservar los puestos de trabajo en los servicios privatizados, el Excmo. Ayuntamiento de Santander se compromete a:

1.- Los trabajadores adscritos a un servicio, cuando éste sea privatizado, mantendrán, una vez producida la sucesión, los derechos y obligaciones reconocidos en las fuentes jurídicas, que regulan su relación laboral, es decir, fundamentalmente en su contrato de trabajo y en el Convenio Colectivo.

Los trabajadores ostentarán, en este sentido, los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo, tanto salariales como sociales, del año en que se produzca la sucesión. Dichos derechos se entenderán "de mínimos", pudiendo sólo ser modificados por la Empresa subrogada, en el sentido de ser mejorados.

2.- Si la Empresa subrogada llevara a cabo cualquier acción tendente a extinguir la relación laboral con los trabajadores, el Ayuntamiento mediará, a fin de que el trabajador sea readmitido en su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la empresa proponga llegar a un acuerdo con el trabajador y ofrezca una indemnización para extinguir la relación laboral, será éste quien decida en última instancia entre aceptar la oferta o continuar en su puesto de trabajo.

3.- En los casos en que se proceda a extinguir el contrato con la Empresa, que presta el Servicio, el personal, que siendo municipal se vio afectado por el cambio de titularidad, pasará a depender de la nueva Empresa, que gestione el Servicio, o del ayuntamiento, si éste decide volver a la fórmula directa de gestión.

4.- En el supuesto de que el Ayuntamiento reasuma la gestión del Servicio, recuperará y fijará en Plantilla, tantas plazas como personas hayan sido afectadas por la Sucesión de Empresa cuando en un primer momento el Servicio se privatiza.

CLAUSULA 16ª.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

a) Contratación Temporal: realizada una convocatoria, la lista del personal que superadas las pruebas no sea contratada por carencia de plaza, tendrá una vigencia de 1 año, y las personas que por estar en esa lista accedan a la contratación, deberán hacerlo por estricto orden de lista. Pasado el año será necesario realizar una nueva convocatoria para cubrir las plazas de la categoría de que se trate.

No obstante, la corporación podrá optar por no utilizar el sistema señalado en el párrafo anterior de las listas de espera y realizar una nueva convocatoria desde el momento en que surja la necesidad de cubrir plazas.

b) Contratación Indefinida: En el supuesto de que se incluya una fase de concurso en la convocatoria de cualquier plaza, se reconocerá como mérito los servicios prestados en el Ayuntamiento, a razón de 0.1 punto por mes, sin que en ningún caso este mérito pueda superar el 20% de la puntuación final de la convocatoria, ni sirva para alcanzar el grado de aprobado en las pruebas que se incluyan en la fase de oposición.

CLAUSULA 17ª.- FORMACIÓN DEL PERSONAL

Los trabajadores municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales organizados por las Administraciones Central, Periférica, Autonómica y local.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

Se establecerán cursos de formación permanente para el personal laboral. A tal efecto se creará una mesa formada por representantes sindicales y de la Corporación, que elaborará los criterios para la realización de cursos de selección de personal, que accederá a los mismos. Dicha mesa se reunirá antes del 30 de Septiembre del año en curso.

Los trabajadores municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales organizados por las Administraciones Central, Periférica, autonómica y Local, que se realicen dentro del horario de trabajo.

Los cursos de formación deberán regirse los principios de publicidad e igualdad; a tal efecto, se expondrán en los tablones, los cursos de formación programados tanto a nivel estatal, regional o local, abriéndose un plazo de inscripción de 15 días y, reuniéndose a continuación una mesa formada por Sindicatos y Corporación, que decidirá en el caso de exceso de demanda, los trabajadores que deben asistir a los mismos, estableciéndose un tope máximo (salvo situaciones de clara necesidad y excepcional, cambio de legislación del servicio, reconversión del mismo, etc.) de tres cursos al año por cada empleado.

Lo preceptuado en el párrafo anterior respecto a los requisitos de publicidad, plazo de inscripción y decisión por parte de la mesa, no serán aplicables a los cursos destinados a un puesto de trabajo concreto y no afecten por tanto a un colectivo de trabajadores. No obstante sí se aplicará en estos puestos el límite de tres cursos al año con las excepciones señaladas anteriormente.

CAPITULO VI

CONCEPTOS SALARIALES

CLAUSULA 18ª.- SALARIO

Integran el salario los conceptos de salario base, plus de asistencia, antigüedad y los pluses específicos de puesto de trabajo.

CLAUSULA 19ª.- SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO

El salario base y el plus convenio son los establecidos por el presente convenio en la tabla anexa de retribuciones.

CLAUSULA 20ª.- PLUS DE ASISTENCIA

En concepto de plus de asistencia los trabajadores afectados por el Convenio, percibirán la cantidad de 285 pesetas diarias.

CLAUSULA 21ª.- ANTIGÜEDAD

Se percibirá en concepto de antigüedad, trienios del 6% del salario base. A efectos de cómputo de antigüedad, se computarán los servicios prestados en otras administraciones públicas como funcionario de carrera, interino, contratado laboral o administrativo.

CLAUSULA 22ª.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán al año cuatro gratificaciones extraordinarias de treinta días (sueldo base, antigüedad y plus convenio), cada una de ellas, y su devengo será trimestral coincidiendo con el año natural, haciéndose efectivas conjuntamente con las pagas de los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre.

CLAUSULA 23ª.- PLUSES ESPECÍFICOS DE PUESTO DE TRABAJO

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas deberán abonárseles una bonificación del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaron únicamente durante la mitad de la jornada o menos tiempo, el Plus será del 10%.

CLAUSULA 24ª.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, tendrá una bonificación equivalente al 25% del salario base.

CLAUSULA 25ª.- PLUS ALTURA

Tendrá derecho a un plus de altura los trabajadores que realicen, con carácter circunstancial, trabajos en alturas superiores a los cinco metros. La cuantía del mismo se establece en el 20% del salario base de la categoría.

CLAUSULA 26ª.- PLUSES DE DISTANCIA Y SALIDA

Se abonarán a todos los trabajadores que habiten fuera del casco urbano, un plus de distancia, equivalente al importe del billete en el medio habitual de transporte desde su lugar de origen. El mismo criterio se aplicará a los que se desplacen fuera del casco urbano por razones de trabajo en concepto de plus de salida.

CLAUSULA 27ª.- PASE DE TRANSPORTE

Se facilitarán pases de transporte gratuitos a los trabajadores que residan en lugares alejados más de tres kilómetros de su centro de trabajo, salvo a los que perciban plus de distancia.

CLAUSULA 28ª.- DESGASTE DE HERRAMIENTA

Se establecen las cantidades siguientes:

Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª.....	205 Pts. semanales
Ayudante Albañil.....	197 Pts. "
Oficial de 1ª, 2ª y 3ªCarpint.....	278 Pts. "
Ayudante Carpintero.....	227 Pts. "

CLAUSULA 29ª.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Supresión de horas extraordinarias, salvo que esté debidamente justificadas y siempre ajustándose al Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias trabajadas fuera de la jornada semanal (en domingo, festivo o día de descanso semanal), se incrementarán en su importe en un ciento veinticinco por ciento de su valor.

El Negociado de Personal remitirá mensualmente a la Comisión de Régimen Interior y Personal, relación de las horas extraordinarias del personal laboral y los nombres de quienes realizaron, tratando mediante la acción conjunta de esta Comisión y del Comité de Empresa de que la realización de las horas extras se establezcan rotativamente entre todos los trabajadores del servicio. A tal efecto se establecerán unos listados del personal de cada servicio figurando en los mismos el número de horas mensuales que realizan; remitiendo dichos listados cada servicio a la sección de personal, quien los pondrá a disposición de los órganos colegiados mencionados.

CAPÍTULO VII

BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

CLAUSULA 30ª.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

El Excmo. Ayuntamiento abonará a los trabajadores que se encuentran en esta situación, cualquiera que sea su causa, el cien por cien de su salario real, así como los demás pluses específicos.

CLAUSULA 31ª.- FIESTA DE HERMANDAD

Se establece un día de fiesta de hermandad, con almuerzo, que será el primer viernes de Mayo.

CLAUSULA 32ª.- PRÉSTAMO PARA VIVIENDAS

El Excmo. Ayuntamiento concederá a los empleados laborales que lo soliciten, previo informe del Comité de Empresa laboral préstamos para la adquisición de vivienda de hasta un millón de pesetas, a devolver en 80 mensualidades.

El Excmo. Ayuntamiento también concederá préstamos para la reparación de vivienda de hasta 500.000 pesetas, a devolver en 40 mensualidades, previo informe del Comité de Empresa.

La cantidad a utilizar para estos dos tipos de préstamo será de 8.500.000 pesetas.

En el caso de fallecimiento del trabajador que esté reintegrando el crédito, el Ayuntamiento condonará la deuda pendiente.

CLAUSULA 33ª.- ANTICIPOS

El Excmo. Ayuntamiento, concederá, a los empleados laborales que lo soliciten, anticipos reintegrables de hasta cuatro mensualidades, con un tope máximo de quinientas mil pesetas, siempre que exista consignación presupuestaria, para lo cual se fija una cantidad de 17.100.000 pesetas. Los plazos de devolución serán los siguientes:

1 y 2 mensualidades.....	14 meses.
3 mensualidades.....	24 "
4 mensualidades.....	36 "

Se establece un plazo de un año, contado a partir de la terminación de la devolución de un anticipo, de carencia o espera para poder solicitar otro.

En caso de fallecimiento del trabajador que esté reintegrando un anticipo, el Ayuntamiento condonará la deuda pendiente.

CLAUSULA 34ª.- PRÓTESIS EN RÉGIMEN DE AYUDA ECONÓMICA

Son las que se citan a continuación con la ayuda (limitada siempre por el precio real), que cada caso se señala. Otorgándose de acuerdo con la normativa señalada para la concesión de estas mismas ayudas por la MUFACE:

- a) Dentarias:
 - Dentadura Superior e Inferior..... 23.780.-Pts.
 - Dentadura Completa..... 47.570 "
 - Piezas, cada una..... 5.290 "
 - Empastes, cada uno..... 2.650 "
 - Endodoncias, cada una..... 5.290 "
 - Implantes, osteointegrados, cada uno..... 10.570 "
 - Ortodoncia, iniciada antes de los 18 años, el 30% del presupuesto con un máximo de 47.570
 - Tratamientos periodontales, el 30% del presupuesto con un máximo de.. 47.570

Se excluirá esta ayuda económica en el supuesto que los tratamientos sean cubiertos en su totalidad por ser de obligada prestación, según el régimen de la Seguridad Social, o cuando el Igualatorio Médico lo incluya en la prestación de sus servicios.
- b) Oculares:
 - Gafas (montura)..... 6.350.-Pts.
 - Cristales, cada uno..... 2.120 "
 - Lentillas, cada una..... 5.290 "
- c) Audífono, cada uno..... 47.570 "

CLAUSULA 35ª.- HIJOS DISMINUIDOS

El Excmo. Ayuntamiento colaborará con los trabajadores que tengan hijos disminuidos para que éstos puedan asistir gratuitamente a centros especiales.

CLAUSULA 36ª.- BECAS

Tendrán derecho a solicitar beca de estudios para sí y para sus hijos, los trabajadores afectados por el presente

convenio, siempre que la matrícula corresponda a los cursos de E.G.B., o niveles superiores, y que asistan a un centro oficial reconocido, siendo indispensable para solicitarla tener aprobado el curso anterior. La cantidad a distribuir por este concepto será de 3.000.000 de pesetas y el importe de cada beca se fijará conjuntamente entre el Presidente de la Comisión de Personal y el Comité de Empresa Laboral, siendo dos como máximo el número de Becas que se pueden conceder a una misma familia. Las solicitudes deberán presentarse en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento dentro del período comprendido entre el uno de Octubre y el treinta de Noviembre, ambos inclusive.

En las mismas circunstancias se concederán Becas para guardería y preescolar, destinando para ello un fondo de 500.000 pesetas, dentro del Fondo General mencionado de 3.000.000 de pesetas.

CLAUSULA 37ª.- AYUDA A DISMINUIDOS

Todo trabajador que tenga hijos disminuidos percibirá una ayuda de 13.700.-Pts. mensuales, por cada hijo que se encuentre en esta situación, siempre que esté a su cargo, siendo compatible esta ayuda con la que pueda percibir del Estado. Será necesario para el abono de este concepto que se acredite certificación de minusvalía del Organismo Estatal competente.

CLAUSULA 38ª.- PERMISO DE CONDUCIR

Los conductores a quienes sea retirado el permiso de conducir, como consecuencia de un hecho ocurrido durante la realización de su trabajo, tendrá derecho a que la empresa les proporcione un nuevo puesto de trabajo, mientras dura la sanción. Los gastos que concurran en la renovación del Carnet correrán a cargo del Ayuntamiento.

CLAUSULA 39ª.- INCENTIVOS POR JUBILACIÓN ANTICIPADA

Se establecen incentivos a la jubilación anticipada de la siguiente cuantía:

A los 60 años.....	30 mensualidades.
A los 61 años.....	20 "
A los 62 años.....	14 "
A los 63 años.....	4 "

El Ayuntamiento se compromete a realizar las provisiones necesarias para que los empleados que alcancen la edad de 64 años, puedan acogerse a los beneficios otorgados por el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio.

El incentivo se calculará acumulado el 5% de la mensualidad que corresponda, por cada año de antigüedad en el Ayuntamiento, hasta un máximo de 20 años, que equivale al 100 por 100. Para optar a dicho premio, el trabajador deberá jubilarse, dentro de los treinta días siguientes al de cumplir los años. En caso contrario, pasará a la siguiente escala, y si llegara a pasar de los treinta días siguientes a la fecha de cumplir los 63 años, perdería el derecho al premio de jubilación.

El incentivo será abonado en el plazo de 30 días desde que se produzca la jubilación.

CLAUSULA 40ª.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE

El Ayuntamiento se compromete a abonar a sus trabajadores o beneficiarios, o concertar una póliza de seguros que cubra los riesgos y cantidades que se establecen a continuación:

FALLECIMIENTO:2.140.425.-Pts.

INVALIDEZ:

- Gran Invalidez.....4.755.300.- "

- Incapacidad Permanente absoluta para todo trabajo.....4.323.000.- "

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.....3.458.000.- "

Esta indemnización no se abonará en el caso de que el trabajador continúe trabajando en un puesto diferente, en el Ayuntamiento o en otra empresa.

- Lesiones permanentes no invalidantes, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional..... se abonará una cantidad igual a la reconocida por la Seguridad Social, siempre compatible con la misma.

Las condiciones de los derechos reconocidos en la presente cláusula vendrán determinadas por las condiciones generales y particulares de la pólizas, que estará a disposición del Comité de Empresa.

Si como consecuencia de una mejor gestión en la contratación de las Pólizas o por ausencia de siniestralidad se producen economías, respecto al coste de las pólizas en vigor, dichos excedentes deberán ser empleados en la mejora de las pólizas o en suplementación de las indemnizaciones abonadas por contingencias cubiertas, según se acuerde en la Comisión Paritaria.

Los capitales recogidos en la presente cláusula serán de aplicación a partir del 1 de Septiembre de 1.992, siendo hasta dicha fecha aplicables los del Convenio Anterior. Igualmente si el 1 de Enero de 1.993 no se encuentra aprobado el Acuerdo correspondiente al año 1.993, los capitales serán los que aparezcan en la presente cláusula, con el mismo porcentaje incrementado que se produzca en las retribuciones en dicha fecha. Todo ello hasta tanto se apruebe el acuerdo del referido año.

CLAUSULA 41ª.- FONDO DE PENSIONES

Se realizarán reuniones de la Comisión de Seguimiento, a fin de iniciar el estudio sobre el establecimiento de un fondo de pensiones.

CLAUSULA 42ª.- VIVIENDAS SOCIALES

En el supuesto de que el Ayuntamiento directa o indirectamente, gestione la construcción de viviendas a bajo costo, estudiará la posibilidad de asignar una parte de ellas para el personal laboral.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE

CLAUSULA 43ª.- VESTUARIO

Se facilitarán a los trabajadores laborales de las distintas secciones del Excmo. Ayuntamiento de Santander, las prendas y elementos de trabajo siguientes:

PEONES DE LIMPIEZAS: Un uniforme al año, compuesto de: traje, dos camisas y dos pares de botas chirucas, un traje de agua y botas de agua cada dos años.

AYUDANTES DE LIMPIEZA: Tres buzos, un traje de agua y dos pares de botas chirucas al año, cada dos años botas de agua.

CONDUCTORES: Dos buzos, un traje de agua y dos pares de botas chirucas al año, un chaquetón cada tres años y, en general, el vestuario correspondiente según el Servicio al que estén adscritos.

LIMPIADORAS: Dos batas y dos pares de zapatillas o zuecos al año, una chaqueta de lana; para las que realicen su trabajo en el Camping, además dos pares de botas chirucas.

PERSONAL DE JARDINES: Dos buzos, dos pares de botas chirucas al año, botas de agua, traje de agua, y anorak cada dos años.

PERSONAL DEL CAMPING: Dos pares de playeras, dos camisetas y un chandal al año. Ropa de invierno: un anorak, un par de botas de agua, un traje de agua y buzo cada dos años.

PERSONAL DE VIALIDAD: Dos buzos y dos pares de botas chirucas al año, traje de agua y botas de agua cada dos años. Anorak para todo el personal que trabaje a la intemperie. Guantes, para el que trabaje en el compresor, además de botas de seguridad, mandil, guantes y auriculares. Para el encargado de regar con material asfáltico, tres buzos al año.

PERSONAL DE EDIFICIOS Y CARPINTERÍA: Un buzo, un pantalón y una chaqueta al año, dos pares de botas chirucas al año, y botas para todo aquel que lo necesite. Además para los que trabajen a la intemperie un traje de agua y anorak cada dos años.

PERSONAL DEL ZOO: Un par de botas de agua, un par de playeras, un chandal, dos camisetas, un buzo, al año; cada tres años un anorak, un pantalón acolchado y un traje de agua al año.

PERSONAL DEL TALLER MECÁNICO: Un buzo, una chaqueta y un pantalón al año, botas de seguridad un año y al año siguiente botas chirucas. Cazadora especial para los soldadores. Anorak para todos los miembros del taller. Dos pares de botas chirucas para los fontaneros al año. Traje de agua y botas de agua para todo el personal.

VIGILANTES DE GRUPOS ESCOLARES Y GUARDAJARDINES: Un chaquetón, un pantalón y una camisa, cada dos años. Un buzo y una bata anualmente.

PERSONAL DEL CEMENTERIO: Tres buzos y dos pares de botas chirucas al año, traje de agua y botas de agua cada dos años, buzos especiales para desenterramientos, un litro de agua de colonia y otro de zotal para cada empleado, cada vez que realicen un desenterramiento, así como mascarillas de protección.

PERSONAL DE REPROGRAFÍA, IMPRENTA Y REPRODUCCIÓN DE PLANOS: Dos chaquetas al año, así como guantes de goma.

PERSONAL DE GRÚA: Dos buzos, un par de botas de seguridad y dos pares de guantes de goma y cuero, y botas de goma al año. Un traje de agua y un anorak, cada dos años. Material reflectante: un par de manguitos y un par de tobilleras, al año.

Estas prendas y elementos de seguridad, serán entregados dentro de los meses de Enero y Febrero de cada año.

Si por causa accidental y/o derivada de la propia naturaleza del trabajo, estas prendas y elementos de seguridad se estropeasen, se procurará su recambio siendo requisito la entrega de lo deteriorado.

Los Servicios de nueva creación obtendrán asimismo el vestuario que precise.

Los beneficios del derecho de vestuario, serán en cada caso, los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho, cualquiera que sea su relación laboral.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados.

CLAÚSULA 44ª.- CONSULTA MÉDICA

Cuando el personal laboral, afectado por este Convenio, tenga necesidad de asistir en horas laborales a consulta médica, deberá presentar al Jefe o Encargado del Servicio correspondiente un justificante que lo acredite, siendo a cargo de la Empresa el tiempo utilizado para citada consulta médica.

CLAÚSULA 45ª.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante la gestación, un puesto de trabajo o turno distinto al suyo, si este por prescripción facultativa, resultase nocivo para su salud o la del feto. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría ni merma de sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio de puesto de trabajo se procederá a su reincorporación a su destino original.

Se posibilitará el cambio de puesto de trabajo durante la gestación, así como permisos retribuidos necesarios para preparación al parto.

Igualmente, se reservará el puesto de trabajo, durante el plazo máximo de tres años en las excedencias para el cuidado de los hijos.

CLAÚSULA 46ª.- MEDIDAS PREVENTIVAS

a) Creación de cartillas de identificación con los datos médicos necesarios individualizados.

b) Realización de reconocimientos médicos, análisis de sangre, orina, fotoxeración, así como revisión ginecológica, con carácter anual a todos los trabajadores/as municipales. De dichos reconocimientos, se facilitará a cada trabajador un informe exhaustivo del resultado de los mismos.

Por parte del Comité de Higiene y Seguridad, el Comité de Empresa y el Servicio Médico correspondiente, se establecerá el calendario anual de revisiones médicas, debiendo ir en todo caso el trabajador a dicha revisión en día laboral, siendo notificado por el Servicio Médico al interesado del resultado del mismo.

El servicio remitirá a la Sección de Personal informe de aquellos trabajadores que no han pasado reconocimiento médico anual; se comunicará al trabajador la obligación que tiene de pasar dicho reconocimiento, en caso contrario se justificará de forma fehaciente que no padece enfermedad infecto-contagiosa.

CLAÚSULA 47ª.- PRIMEROS AUXILIOS Y EDUCACIÓN SANITARIA

Se impartirán cursos, dando opción para asistir a los mismos a todo el personal municipal. Serán impartidos, preferentemente, por el personal Médico de Régimen Interior o por otro personal cualificado.

Se dotará a todos los servicios de botiquines de primeros auxilios debidamente dotados.

CLAÚSULA 48ª.- COMISIONES DE SALUD, SEGURIDAD Y CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Esta Comisión tendrá como función específica velar por el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como el resto de funciones que señale la legislación vigente, dentro del ámbito del personal del Excmo. Ayuntamiento de Santander. A tal efecto se fijará una dotación económica para poder llevar a cabo las propuestas que se efectúen por la Comisión.

Igualmente se establece que esta Comisión se reunirá una vez al mes y, en dichas reuniones, se pondrán de manifiesto las posibles denuncias derivadas del incumplimiento de la normativa citada, dándose traslado de las mismas a la Comisión de Régimen Interior y Personal, a los efectos oportunos.

La normativa de Seguridad e Higiene, y en concreto la Ordenanza reguladora de esta materia será de aplicación obligatoria a todos los trabajadores municipales, cualesquiera que sea la relación laboral con el Excmo. Ayuntamiento. La Corporación deberá proveer los medios necesarios a la Comisión, para el cumplimiento y puesta en práctica de la normativa vigente en esta materia.

CLAÚSULA 49ª.- ASESORAMIENTO Y DEFENSA LEGAL

La Corporación dispensará a todo su personal el asesoramiento y en su caso la defensa legal y protección por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que el caso requiera.

CAPÍTULO IX

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

CLAÚSULA 50ª.- COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal laboral para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según establece la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Todos los miembros del Comité de Empresa podrán disponer de 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por interés de la Corporación en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva.

Con cargo a la reserva de 30 horas mensuales, los miembros del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, dispondrán de facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse de sus puestos de trabajo, por motivos sindicales, que estén tipificados como tales en la normativa vigente, todo ello previa comunicación al Jefe de la Unidad correspondiente.

Los Sindicatos que reúnan las condiciones establecidas en el Título III, Artículo 6 de la Ley de Libertad Sindical, tendrán garantizados el derecho de acción y representación sindical establecidos en la misma.

CLAÚSULA 51ª.- DERECHOS SINDICALES

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

- a) Planes, previsión y modalidades de contrato.
- b) En todos los asuntos de personal de esta Corporación, a través del orden del día de la Comisión de Régimen Interior y Personal, que se remitirá al Presidente del Comité, podrá formular periódicamente su opinión sobre dichos asuntos verbalmente o por escrito a través del Delegado de Régimen Interior. La Comisión de Régimen Interior, podrá realizar convocatoria al Presidente del Comité para que comparezca y aclare su contenido.
- c) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario y en contrataciones de personal.

2.- Emitir informe y expedientes, que se tramiten a través de la Comisión de Régimen Interior y Personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el Comité.

3.- Otros derechos sindicales:

- a) La Corporación se obliga a entregar, relación mensual de los contratos realizados, a los representantes sindicales.
- b) La Corporación reconoce al Comité de Empresa el derecho a negociar la plantilla y, en consecuencia, la oferta pública anual (en la parte correspondiente al personal laboral), así como el resto de derechos establecidos en la legislación, sobre representación de trabajadores en los Entes Públicos. Respecto de la plantilla se procurará la transformación en puestos de trabajo fijos de plantilla de aquellos empleos que respondan a necesidades permanentes del Servicio.
- c) Se reconoce el derecho al Comité de Empresa a ser oída en las decisiones de la Corporación referentes a la privatización de los servicios municipales, movilidad funcional dentro de la Empresa, organización del trabajo y en general aquellas cuestiones que incidan en las condiciones de trabajo del Personal Laboral. En concreto, en cuanto a selección de personal se celebrarán reuniones de la Comisión de Seguimiento, a fin de unificar criterios sobre esta materia.
- d) La Corporación pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales un local adecuado, en cada una de las Dependencias con más de 250 trabajadores, que reúnan las condiciones dignas, con el correspondiente mobiliario y teléfono en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y representados.
- e) La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo, cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, con sus representados de modo que aquél pueda utilizarlos para citaciones, comunicaciones o información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos. La utilización será libre para el Comité y las Secciones Sindicales.
- f) Las relaciones entre el Comité de Empresa y el Ayuntamiento se efectuarán a través del Delegado de Personal, en cuanto a las de la Corporación, y con el

Jefe de la Sección de Personal, en cuanto al aspecto Administrativo o Material de la propia Sección.

g) Presencia Sindical en todas las pruebas selectivas, rotándose a tal efecto los Sindicatos en la elección de los representantes de los trabajadores. Dicha presencia Sindical constará de dos representantes; uno con voz y voto, que deberá cumplir con los requisitos para ser miembro del Tribunal de Oposiciones y, otro con voz pero sin voto, que podrá no cumplir con la exigencia anterior.

CLAUSULA 52ª.- GARANTÍAS SINDICALES

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Expresar individualmente y colegiadamente con libertad sus opiniones durante el período de su mandato, en la esfera y material concretas a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perjudicar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales. El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- b) Ningún delegado, miembro del Comité de Empresa, podrá ser trasladado a otro servicio, ni cambiado de puesto de trabajo, durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia. En caso de que existan motivos por necesidades del servicio, que aconsejaren dicho traslado, será preceptivo del informe previo del Comité de Empresa.
- c) Ningún miembro del Comité de Empresa, ni los Delegados Sindicales, podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación

Salvo las anteriores reseñadas y las que vengan establecidas por Ley, los representantes del Comité no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante su mandato, y en el transcurso del año siguiente a la terminación de aquél.

CLAUSULA 53ª.- DERECHO A LA HUELGA

La Corporación reconocerá el derecho de huelga de todo el personal laboral en los términos previstos en la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes sobre este material.

Los Sindicatos convocantes propondrán los servicios mínimos a realizar. De no ser aceptada su propuesta, se abrirá proceso negociador, pudiendo establecerse en el mismo, fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancia.

CLAUSULA 54ª.- DERECHO DE REUNIÓN

- 1.- Están legitimados para convocar reunión:
 - a) Las Organizaciones Sindicales directamente a través de sus representantes o Delegados Sindicales.
 - b) Los Delegados de Personal.
 - c) El Comité de Empresa.
 - d) Cualesquiera trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento del Convenio Colectivo convocado.
- 2.- La corporación, cuando por trabajar en turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración del normal desenvolvimiento del Servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales, que hayan de celebrarse, se consideren como una sola fechada en el día de la primera reunión.
- 3.- La reunión Asamblea será presidida por el órgano o persona física que lo haya solicitado, la autorización de aquélla, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

CLAUSULA 55ª.- SERVICIOS SINDICALES

La Corporación y los trabajadores afiliados a Sindicatos estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CLAUSULA 56ª.- DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS

La Corporación aplicará taxativamente la Ley Orgánica de Libertad sindical, en cuanto a los sindicatos y Secciones Sindicales más representativas.

La Corporación proporcionará a estos Sindicatos la información de especial relieve sindical, laboral y profesional.

La Corporación facilitará a estos Sindicatos las Actas y Ordenes del Día de las Comisiones de Régimen Interior y Personal, la Comisión de Gobierno y Pleno.

CLAUSULA 57ª.- RELACIONES COMITÉ DE EMPRESA-CORPORACIÓN

Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el Comité de Empresa y la Corporación, se canalizará la realización entre ambas partes por medio de la Delegación de Personal en cuanto a las relaciones burocráticas.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel de Comité con el Presidente del Comité o con las personas en las que delegue. A nivel de Secciones Sindicales, con el Secretario General de la Sección Sindical o, asimismo, con quién delegue.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CLAUSULA 58ª.- FALTAS Y SANCIONES

Se regulará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza de la Construcción.

CLAUSULA 59ª PROCEDIMIENTO

En el procedimiento de imposición de sanciones, deberá darse en todo caso audiencia al interesado, que tendrá derecho a presentar pruebas y alegaciones en su defensa.

El Comité de Empresa, deberá ser informado previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves.

CLAUSULA FINAL 1ª.- REVISIÓN SALARIAL

La desviación que con respecto del 6% pueda producirse en el IPC a final de año, se abonará a todos los trabajadores en una sola paga, en el primer trimestre del año 1.993. La revisión será consolidable a todos los efectos desde Enero de 1.992.

CLAUSULA FINAL 2ª.- FONDO

Con independencia del incremento general pactado del 5.7%, se establece un Fondo Adicional de 10.223.400.-pts., que se repartirá con carácter lineal entre el colectivo de trabajadores.

El Fondo será consolidable a todos los efectos, a partir del 1 de Enero de 1.993.

ANEXO NÚMERO 1

TABLA SALARIAL PARA 1.992

CATEGORÍAS:	SUELDO	P. CONVENIO
Director de la E. de Atletismo.....	7.240.....	3.178
Director del C. de Música.....	5.761.....	3.086
Jefe de Explotación de Informática.....	5.714.....	1.765
Jefe de Programación de Informática.....	5.714.....	1.765
Coordinador de la OMIC.....	4.322.....	1.585
Secretario Conservatorio de Música.....	4.322.....	1.508
Subdirector Conservatorio de Música.....	4.322.....	1.508
Jefe Estudios Conservatorio.....	4.322.....	1.508
Profesor Conservatorio de Música.....	3.307.....	1.389
Jefa Administrativo.....	2.949.....	1.464
A.T.S.....	2.445.....	1.258
Oficial 1ª Administrativo.....	2.253.....	1.341
Oficial 2ª Administrativo.....	2.169.....	1.268
Delineante.....	2.253.....	1.341
Encargado.....	2.226.....	1.341
Capataz.....	2.200.....	1.278
Jefe de Equipo.....	2.200.....	1.278
Oficial 1ª.....	2.171.....	1.268
Listero.....	2.171.....	1.268
Conductor.....	2.171.....	1.268
Oficial 2ª.....	2.142.....	1.230
Oficial 3ª.....	2.116.....	1.213
Vigilante.....	2.116.....	1.195
Ayudante.....	2.116.....	1.186
Guarda.....	2.116.....	1.186
Ordenanza.....	2.116.....	1.167
Peón Especializado.....	2.089.....	1.167
Peón.....	2.061.....	1.143
Limpiadora.....	2.061.....	1.143

POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA MUNICIPAL

D. Miguel A. Sañudo Alonso de Celis

POR EL COMITÉ DE EMPRESA LABORAL

PLA. DEL COMITÉ DE EMPRESA
Julio M. Lobellus

Representante CC.OO.

[Signature]

Representante UGT.

Representante USO.

[Signature]

Representante CSIF.

[Signature]

D. Juan José Fernández Glez.

92/92917

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Anuncios de subastas

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO SEIS DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 408/91

El Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Seis de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio de cognición al número 408/91, a instancias de «Caja de Ahorros de Santander y Cantabria», contra don Ramón Corrales Alonso y doña Concepción In-cera Otero, acordándose sacar a públicas subastas y por el valor que se dirá los bienes que se describen, las que tendrán lugar en la sala de audiencias de este Juzgado:

Primera subasta: El día 23 de febrero de 1993, a las nueve treinta horas y por el tipo de tasación.

Segunda subasta: El día 24 de marzo de 1993, a las nueve treinta horas y con rebaja del 25 % del tipo de tasación.

Tercera subasta: El día 27 de abril de 1993, a las nueve treinta horas, sin sujeción a tipo.

Condiciones

1.^a Para tomar parte en las subastas deberá consignarse en la cuenta al efecto del «Banco Bilbao Vizcaya» número 3869-0000-10-0408-91 el 20 % del tipo de licitación para la primera y segunda subastas, y para la tercera el tipo que sirvió para la segunda.

2.^a No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación, las que podrán efectuarse en sobre cerrado depositado en Secretaría antes del remate y previa consignación correspondiente.

3.^a El remate podrá hacerse en calidad de ceder a un tercero, cesión que sólo podrá hacerse previa o simultáneamente a la consignación del precio del remate.

4.^a Los autos y certificaciones del Registro de la Propiedad, en su caso, estarán de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado, donde podrán ser examinadas, entendiéndose que todo licitador acepta como bastante la titulación y que las cargas y gravámenes anteriores o preferentes al crédito del actor quedan subsistentes, entendiéndose que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de las mismas, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

5.^a Que a instancias del actor, podrá reservarse el depósito de aquellas posturas que cubran el tipo de licitación, y para el supuesto que el adjudicatario no cumpla sus obligaciones.

6.^a Sirviendo el presente para, en su caso, de notificación al deudor, por si lo estima conveniente, libere, antes del remate, sus bienes, pagando principal y costas.

Los bienes que se subastan y su precio son los siguientes:

1.^o Finca 5.028. Heredad en el pueblo de Beranga, al sitio de El Costil, prado de 9 carros, equivalente a 14 áreas. Inscrita al tomo 1.318, libro 49, folio 149 del Registro de la Propiedad de Santoña. Tipo de subasta: 261.405 pesetas.

2.^o Finca 5.118. En Beranga, término de Hazas de Cesto, sitio de El Costil, prado de 9 carros, equivalente a 14 áreas. Inscrita al tomo 1.368, libro 50 y folio 67. Tipo de subasta: 261.405 pesetas.

3.^o Finca 4.253. En Beranga, término de Hazas de Cesto, en la mies de Punta el Calleho, un prado que, medido, resulta tener 11 carros. Inscrita al tomo 1.065, libro 41 y folio 137. Tipo de subasta: 398.250 pesetas.

4.^o Finca 4.254. En Beranga, Ayuntamiento de Hazas de Cesto, al sitio de Prado de la Barrera, mies del Barrio, terreno de 18 carros o 28 áreas. Inscrita al tomo 1.065, libro 41 y folio 137. Tipo de subasta: 639.000 pesetas.

5.^o Finca 4.258. En Beranga, término de Hazas de Cesto, en el sitio del Barrio, prado llamado «Solar de Detrás de la Casa», de 7 carros o 10 áreas. Inscrita al tomo 1.065, libro 41 y folio 148. Tipo de subasta: 241.200 pesetas.

6.^o Finca 4.255. En Beranga, término de Hazas de Cesto, al sitio de La Castañalera. Terreno de 33 carros, equivalente a 50 áreas. Tipo de tasación: 930.365 pesetas.

7.^o Finca 4.262. En el pueblo de Beranga, al sitio de El Costil, prado de 9 carros, equivalente a 14 áreas. Inscrita al tomo 1.065, libro 41 y folio 161. Tipo de subasta: 261.405 pesetas.

8.^o Finca 4.263. En Beranga, término de Hazas de Cesto, al sitio de El Costil, un terreno de 9 carros o 14 áreas. Inscrita al tomo 1.065, libro 41 y folio 164. Tipo de subasta: 261.405 pesetas.

Dado en Santander a 20 de noviembre de 1992.— El magistrado-juez (ilegible).—La secretaria (ilegible).

92/97899

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO SEIS DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 77/92

El Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Seis de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio ejecutivo al número 77/92, a instancia de «Banco Urquijo, S. A.», representada por el procurador señor Ruiz Canales, contra «Mimos Exclusivas del Deporte, S. A.», don Jesús Diego Palazuelos y doña María Carmen Ruiz Falagán, acordándose sacar a públicas subastas y por el valor que se dirá, los bienes que se describen, las que tendrán lugar en la sala de audiencias de este Juzgado:

Primera subasta: El día 16 de febrero de 1993 y hora de las nueve y por el tipo de tasación.

Segunda subasta: El día 16 de marzo de 1993 y hora de las nueve y con rebaja del 25% del tipo de tasación.

Tercera subasta: El día 20 de abril de 1993 y hora de las nueve, sin sujeción a tipo.

Condiciones

1.^a Para tomar parte en las subastas deberá consignarse en la mesa del Juzgado o establecimiento destinado al efecto el 20% del tipo de licitación para la primera y la segunda subasta, y para la tercera del tipo que sirvió para la segunda, cuenta de consignaciones Banco Bilbao Vizcaya número 3869000017007792 el 20% del tipo de licitación para la primera y segunda subastas, y para la tercera, del tipo que sirvió para la segunda.

2.^a No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo de licitación, las que podrán efectuarse en sobre cerrado depositado en Secretaría antes del remate y previa consignación correspondiente.

3.^a El remate podrá hacerse en calidad de ceder a un tercero, cesión que sólo podrá hacerse previa o simultáneamente a la consignación del precio del remate.

4.^a Los autos y certificaciones del Registro de la Propiedad, en su caso, estarán de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado donde podrán ser examinadas, entendiéndose que todo licitador acepta como bastante la titulación y que las cargas y gravámenes anteriores o preferentes al crédito del actor, quedan subsistentes, entendiéndose que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de las mismas, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

5.^a Que a instancias del actor, podrán reservarse el depósito de aquellas posturas que cubran el tipo de licitación y para el supuesto que el adjudicatario no cumpla sus obligaciones.

6.^a Sirviendo el presente, para en su caso, de notificación al deudor, por si lo estima conveniente, libere, antes del remate, sus bienes, pagando principal y costas.

Bienes que se subastan

—Urbana número 8. Parcela edificable señalada con el número 9 dentro de la cual existe construido un edificio o nave industrial de la manzana A del conjunto

industrial del barrio Adarzo, Santander, libro 497, tomo 2.117, folio 210, finca 46.842 del Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander.

Valorada en 21.567.660 pesetas.

—Urbana. Chalé o vivienda unifamiliar número 43-C del módulo C del conjunto urbanístico Quinta Romana, sitio del Campón, pueblo de Cueto. Inscrita al libro 851, tomo 2.120, folio 124, finca 72.671 del Registro de la Propiedad Número Uno de Santander.

Valorada en 28.168.500 pesetas.

—Urbana. Vivienda C del piso cuarto de la calle Pomar, 3, de Torrelavega. Inscrita al libro 309, finca 37.275 del Registro de la Propiedad Número Uno de Torrelavega.

Valorada en 8.397.000 pesetas.

—Urbana. Entreplanta comercial en la calle Pomar, 3, de Torrelavega. Inscrita al libro 332, tomo 1.390, folio 098, finca 39.230 del Registro de la Propiedad Número Uno de Torrelavega.

Valorada en 1.700.000 pesetas.

Santander a 1 de diciembre de 1992.—El magistrado juez, Rubén López-Tamés Iglesias.—La secretaria, Margarita Sánchez Nieto.

92/100173

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE TORRELAVEGA

Expediente número 13/90

El juez de primera instancia número dos de Torrelavega,

Hace saber: Que en este Juzgado se tramita juicio de menor cuantía con el número 13/90, a instancias de la compañía mercantil «Fiat Financiera, S. A.», contra don Federico Herrera Díaz y doña Begoña Bueno Bengoechea, sobre pago de 889.202 pesetas, se saca a la venta en pública subasta, por término de veinte días, el bien embargado que después se reseña, advirtiéndose:

1.^o Que la subasta es primera y se celebrará en este Juzgado el día 9 de febrero de 1993, a las diez horas.

2.^o Que para tomar parte en ella deberán los licitadores consignar previamente en el establecimiento destinado al efecto una cantidad igual, por lo menos, al 20 % del valor del bien que sirva de tipo para la subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos, ni tampoco se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación.

3.^o Desde el anuncio hasta la celebración de la subasta podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, depositando junto a aquél el importe de la consignación antes indicada o acompañando el resguardo de haberlo hecho en el establecimiento destinado al efecto, cuyos pliegos serán abiertos en el acto del remate al publicarse las posturas surtiendo los mismos efectos que las que se realicen en dicho acto, y las posturas podrán hacerse a calidad de ceder el remate a un tercero. Solamente el ejecutante.

4.^o Para el supuesto de que no existiere postor en la primera subasta, se señala para la celebración de la segunda con la rebaja del 25 % de la tasación el día 9 de marzo de 1993, a las diez horas.

5º Si en la segunda subasta tampoco hubiere postores se procederá a la celebración de la tercera, sin sujeción a tipo, el día 2 de abril de 1993, a las diez horas, con las mismas condiciones establecidas anteriormente, y si en ésta se ofreciere postura que no cubra las dos terceras partes del precio que sirvió de tipo para la segunda, se suspenderá la aprobación del remate para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1.506 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

6º Que la certificación de cargas del Registro está de manifiesto a los licitadores en Secretaría para ser examinada; que el bien se saca a subasta sin suplir los títulos de propiedad a instancia de la parte actora, lo que se acepta por los que tomen parte en la subasta, y que las cargas o gravámenes anteriores y las preferentes —si los hubiere— al crédito del actor continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Bien objeto de subasta

Urbana.—Vivienda letra «C» del piso tercero, ubicada en el edificio sito en esta ciudad, calle Hermilio Alcalde del Río, número 12, que mide aproximadamente 90,48 metros cuadrados. Se compone de tres dormitorios, salón, hall y baño.

Inscrita al libro 348, folio 120 y finca número 365. Valorada en 5.850.000 pesetas.

Dado en Torrelavega a 3 de noviembre de 1992.—El juez de primera instancia (ilegible).—La secretaria (ilegible).

92/97877

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 378/92

Por tenerlo así acordado su señoría el ilustrísimo señor magistrado de lo social número uno de Cantabria, por providencia del día de la fecha en autos de despido seguidos contra la empresa «Informática Olican, S. A.», con el número 378/92.

Se hace saber: Que en los presentes autos se ha dictado providencia que literalmente dice así:

Dada cuenta de la anterior diligencia, únase a los autos de su razón, se deja sin efecto el señalamiento acordado para el día 10 de diciembre, citándose a las partes nuevamente para el día 13 de enero, a las doce y cinco horas, mediante cédulas comprensivas de los requisitos legales. Cítese al demandado, actualmente en desconocido paradero, mediante edicto que se remitirá para su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», recabando la remisión de un ejemplar a este Juzgado, para su unión a los autos.

Y para que sirva de notificación a la empresa «Informática Olican, S. A.», actualmente en desconocido paradero y demás partes interesadas en este proceso par-

ticular, una vez que haya sido publicado en el «Boletín Oficial de Cantabria», y en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación procesal, artículo 59 L. P. L., advirtiéndose que las siguientes comunicaciones se harán en estrados salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia o se trate de un emplazamiento, se expide el presente, en Santander a 11 de diciembre de 1992.—El secretario (ilegible).

92/102009

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

Expediente número 442/92

Doña Mercedes Díez Garretas, secretaria del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en los autos número 442/92 seguidos a instancia de don Ángel Castañeda Saiz, contra don José Miguel Fernández Díaz, en reclamación por despido, en los que con fecha 30 de noviembre recayó providencia cuyo tenor literal es el siguiente:

Providencia del magistrado señor Durán Valdés, sustituto.—En Santander a 30 de noviembre de 1992. Dada cuenta con el anterior escrito y diligencia, únase aquél a los autos de su razón, en su vista se tiene por promovido por la parte actora, don Ángel Castañeda Saiz, incidente de no readmisión o readmisión irregular y al efecto para la celebración de la comparecencia ante este Juzgado se señala el día 12 de enero de 1993, a las once y diez horas, para cuyo acto serán citadas las partes mediante cédulas comprensivas de las formalidades legales.—Firmado, Durán Valdés (rubricado).—Mercedes Díez (rubricado).

Y para que conste y sirva de notificación a don José Miguel Fernández Díaz, actualmente en ignorado paradero, expido el presente, en Santander a 30 de noviembre de 1992.—La secretaria, Mercedes Díez Garretas.

92/99422

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 162/92

Doña Mercedes Díez Garretas, secretaria del Juzgado de lo Social Número Dos de Cantabria,

Doy fe y certifico: Que en este Juzgado se siguen actuaciones promovidas por doña Ana María Díaz Marcos, contra don Ramón Fernández Rasilla («Restaurante El Quijote»), en reclamación por cantidad, habiéndose señalado como fecha para la celebración de los actos de conciliación y juicio, en su caso, el día 21 de enero de 1993, a las diez horas, que tendrán lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, sito en Santander, calle Alta, s/n, debiendo comparecer todas las partes citadas en el día y hora señalados, con todos los medios de prueba de que intenten valerse, quedando advertidas de que es única citación y de que no se suspenderá la vista por incomparecencia de alguna de las partes debidamente citada.

Y para que sirva de citación a don Ramón Fernández Rasilla, actualmente en desconocido paradero y demás personas interesadas y en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente, expido el presente, en Santander a 4 de diciembre de 1992.—La secretaria, Mercedes Díez Garretas.

92/102024

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE CANTABRIA

EDICTO

Expediente número 966/92

Por tenerlo así acordado el ilustrísimo señor magistrado del Juzgado de lo Social Número Tres de Cantabria, en providencia de esta fecha dictada en autos número 966/92, seguidos a instancia de don Julio Gutiérrez Abascal y otros, contra «Apomef, S. A.», en reclamación de despido.

Se hace saber: Que se señala el día 11 de enero, a las diez cincuenta horas para la celebración de los actos de conciliación y en su caso subsiguiente juicio, que tendrán lugar ante la sala de audiencias de este Juzgado de lo Social, debiendo comparecer las partes en el día y hora señalados, quedando advertidas de que deberán hacerlo con todos los medios de prueba de que intenten valerse y de que es única citación, no suspendiéndose la vista por falta de comparecencia de alguna de ellas, debidamente citadas.

Y para que sirva de citación a «Apomef, S. A.», actualmente en desconocido paradero, con la advertencia de que las siguientes comunicaciones se harán en estrados salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento, expido el presente, en Santander a 27 de noviembre de 1992.—El secretario (ilegible).

92/98665

JUZGADO DE LO PENAL NÚMERO DOS DE SANTANDER

Requisitoria

Expediente número 855/91

Nombre y apellidos de la acusada: Doña Clara Eugenia Hormaechea Fernández.

Estado: Casada.

Hija de don Fernando y de doña Juana.

Natural de Santander.

Fecha de nacimiento: 9 de febrero de 1970.

Domiciliada últimamente en «Clínica Alba», calle Juan XXIII, Torrelavega.

Acusada por robo, con fuerza en las cosas, en juicio oral número 855/91, comparecerá dentro del término de diez días ante el Juzgado de lo Penal Número Dos, con el fin de responder de los cargos que le resul-

ten, apercibiéndole de que, de no verificarlo, será declarada rebelde y le parará el perjuicio a que hubiere lugar.

Santander a 19 de noviembre de 1992.—El magistrado juez accidental (ilegible).—El secretario (ilegible).

92/95400

JUZGADO DE LO PENAL NÚMERO DOS DE SANTANDER

Requisitoria

Expediente número 207/92

Nombre y apellidos del acusado: Don Mustapha Said.

Estado: Soltero.

Profesión: Feriante.

Hijo de don Mohamed y de doña Mahoudi.

Natural de Argelia.

Fecha de nacimiento: 30 de abril de 1957.

Domiciliado últimamente en Pars-Esquina Villaroel, Barcelona.

Acusado por robo, atentado, lesiones en juicio oral número 207/92, comparecerá, dentro del término de diez días, ante el Juzgado de lo Penal Número Dos, con el fin de responder de los cargos que le resulten, apercibiéndole de que, de no verificarlo, será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hubiere lugar.

Santander a 20 de noviembre de 1992.—El magistrado juez accidental (ilegible).—El secretario (ilegible).

92/96377

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

	PTA
Suscripción anual	9.400
Suscripción semestral	4.694
Suscripción trimestral	2.350
Número suelto del año en curso	64
Número suelto de años anteriores	100

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 tres columnas	156
c) Por línea o fracción de línea en plana de dos columnas	260
d) Por plana entera	26.000

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 56 del Reglamento): 15 %

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 39003-Santander. Teléfonos: 20.71.51 - 52 - 53. Fax: 20.71.46
 Imprime: Imprenta Regional de Cantabria. General Dávila, 83. 39006-Santander. Teléfono 23.95.82. Fax 37.64.79
 Inscripción: Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003. Dep. Legal: SA-1-1958