

urbanística del sector, de acuerdo con lo que establece el artículo 103 del Reglamento de Gestión Urbanística.

6.- La aprobación provisional de este Plan Parcial queda condicionada a la Evaluación de Impacto Ambiental que elabore la Consejería de Medio Ambiente, así como a otros informes sectoriales pendientes, siempre que no afecten al contenido del Plan Parcial pues en caso contrario, el Ayuntamiento deberá, tras los oportunos informes de los técnicos municipales, incorporarlos y tenerlos en cuenta en la aprobación definitiva por el Pleno.»

Este acuerdo, no ha podido notificarse a los propietarios que se relacionan a continuación, por lo que, en virtud de lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la notificación se hace por medio de este anuncio en el BOC y en el tablón de anuncios de edictos del Ayuntamiento.

Los interesados a los que no ha podido practicarse la notificación son los siguientes:

Doña Josefa Revilla San Martín.

Don Manuel Castillo Elizalde.

Don Manuel Pérez Torre.

Don Manuel San Emeterio Pérez.

Don Eugenio López-Chacarra Pérez.

Doña Carmen Crespo Vélez.

Santander, 7 de octubre de 2004.—El alcalde, Gonzalo Piñeiro García-Lago.

04/12737

## 7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

### CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

#### Dirección General de Medio Ambiente

*Notificación de resolución de archivo de expediente de Evaluación de Impacto Ambiental en San Vicente de Toranzo.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, al no haberse podido practicar la notificación a Goxubasa S.A., con domicilio en San Vicente de Toranzo (Corvera de Toranzo), se procede a su notificación mediante publicación en el BOC y por medio de anuncio en el tablón de Edictos del Ayuntamiento de Corvera de Toranzo:

RESOLUCIÓN, de 1 de octubre de 2004, de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se archiva el expediente del proyecto «Repostería Industrial», promovido por «Goxubasa S. A.», a ubicar en San Vicente de Toranzo (Corvera de Toranzo).

El Decreto 50/91 de Evaluación del Impacto Ambiental para Cantabria, establece la obligatoriedad de formular Evaluación de Impacto Ambiental, con carácter previo a la resolución administrativa que se adopte para la realización o, en su caso, autorización de la obra, instalación o actividad de las comprendidas en los anexos del citado Decreto.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 50/91, de Evaluación del Impacto Ambiental para Cantabria, corresponde a la Consejería de Medio Ambiente y dentro de ella a la Dirección General de Medio Ambiente, la realización de la Estimación de Impacto Ambiental de competencia de la Comunidad Autónoma, regulada por la legislación vigente.

El expediente «Repostería Industrial» se archiva porque, a pesar de haberse requerido para ello, el promotor no ha presentado la documentación requerida ni ha manifestado su intención de continuar con la tramitación del mismo.

En consecuencia, la Dirección General de Medio Ambiente, a propuesta del Servicio de Medio Ambiente,

resuelve archivar el procedimiento reglado de evaluación de impacto ambiental el proyecto «Repostería Industrial», promovido por «Goxubasa, S. A.».

Santander 1 de octubre de 2004.—El director general de Medio Ambiente, J. Ángel Irabien Gulias.

04/12799

## 7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

#### Dirección General de Trabajo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Clínica Mompía, S. A.», años 2004, 2005 y 2006.*

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal sujeto a relación laboral con «Clínica Mompía, Sociedad Anónima».

Artículo 2.- Vigencia del Convenio.

La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero de 2.004 al 31 de diciembre de 2.006, cualquiera que sea la fecha de aprobación y publicación; a excepción de aquellas materias cuya vigencia se inicia en la fecha que expresamente se señala en cada caso

Artículo 3.- Conceptos económicos.

Para el año 2004 serán de aplicación las tablas de retribuciones y complementos salariales que se unen como anexo al presente convenio.

Para el año 2005, la subida será la derivada de aplicar el IPC real del año anterior más 0,5 puntos.

Para el año 2006 se acuerda un incremento del IPC real del año anterior más 0,5 puntos.

Los incrementos señalados para los años 2005 y 2006 no afectarán a aquellos conceptos retributivos pactados en este convenio y de los que se manifieste una regulación especial:

- Complemento personal fijo no revalorizable (artículo 7).

- Complemento personal variable (artículo 8).

- Compensación por desplazamiento (artículo 14).

Con independencia de lo anterior, la cuantía del Complemento Personal Variable que es definido en el artículo 8 queda fijada para el año 2005 y el año 2006 en la cuantía que igualmente se señala en las tablas salariales anexas, sin que la misma se vea modificada en las sumas pactadas.

En cuanto al plus de asistencia y puntualidad que se regula en el artículo 9, se pacta ya que para los años 2005 y 2006 unos valores básicos que constan en tabla salarial anexa y sobre los que se aplicarán los incrementos retributivos porcentuales pactados y sin perjuicio de las normas de devengo igualmente fijadas.

El nuevo plus de asistencia y puntualidad acordado entre las partes y sus normas de devengo entrará en vigor a partir del día 1 de septiembre de 2004, en cuya fecha se aplicará igualmente el nuevo valor del complemento personal variable en la suma que se refleja en la tabla salarial.

Artículo 4.- Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad.

La cuantía de las gratificaciones de Junio y Diciembre para cada trabajador será abonada a razón de 30 días naturales cada una y equivalente en la fecha de su percepción a la que corresponda por sueldo base y complemento personal fijo no revalorizable mensual y naturalmente, en la proporción que proceda, si la permanencia del trabajador en la empresa fuera inferior a un año.

Las gratificaciones a que se hace referencia en el párrafo anterior, se abonarán antes del día 20 de los citados meses.

#### Artículo 5.- Gratificación por Domingo y Festivos Trabajados.

El personal de turno, por el hecho de trabajar realmente en domingo o en festivo, percibirá una gratificación en la cuantía que figura en la tabla anexa.

#### Artículo 6.- Gratificación especial noches 24 y 31 de Diciembre.

El personal de turno, por el hecho de trabajar realmente en las noches del 24 o el 31 de Diciembre, percibirá la suma que figura en el anexo salarial.

#### Artículo 7.- Complemento personal fijo no revalorizable

A este concepto no le será de aplicación lo previsto en el artículo 3 sobre revalorización anual, manteniéndolo en las cuantías establecidas y cuya suma consta en el anexo correspondiente

#### Artículo 8.- Complemento personal variable

Se establece un complemento personal no revalorizable cuya cuantía y relación nominal de trabajadores a los que afecta consta en el anexo correspondiente del convenio colectivo.

Se percibirá este complemento con independencia del puesto de trabajo que se ocupe.

#### Artículo 9.- Plus de asistencia y puntualidad.

Se establece un plus de asistencia y puntualidad que afectará a todo el personal de «Clínica Mompía, S. A.», que les sea de aplicación el presente convenio.

El importe del mencionado plus será desde el 1 de septiembre de 2.004 el que aparece en las tablas salariales.

El plus de asistencia y puntualidad se devengará conforme a las normas que seguidamente se enumeran y sobre el importe mensual del mismo se aplicarán las deducciones por cotización a la Seguridad Social e impuestos sobre el rendimiento de trabajo de las personas físicas:

##### Normas de devengos:

a) El devengo de este plus se realizará por meses naturales vencidos, abonándose conjuntamente con los haberes habituales. El pago se realizará atendiendo a los días debidos de trabajar según cartelera y en relación los días realmente trabajados.

b) Se considerará condición indispensable para su devengo la asistencia efectiva y real al trabajo, así como haber cumplido con el deber de puntualidad tanto a la entrada como a la salida del mismo.

c) No se considerará, a efectos del devengo de este plus, como asistencia efectiva y real al trabajo la ausencia de cualquier tipo, aunque sea por causa justificada o comporte abono de retribuciones o prestaciones económicas (por Ej. Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral; licencias abonables de cualquier clase; permisos reglamentarios o potestativos; retrasos o ausencias justificadas, etc.), así como las ausencias no justificadas, en cuyo caso si estas alcanzan el 25% de la jornada mensual no se percibirá cantidad alguna.

d) El tiempo de licencia reglamentaria concedida a los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal, Vocales del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con garantías) para el desarrollo de sus actividades específicas se considerará como efectivamente trabajado a los efectos del devengo de este plus, constituyendo la única excepción a lo señalado en los apartados b) y c).

e) La cuantía antes señalada como plus de asistencia y puntualidad en ningún caso repercutirá ni se tendrá en cuenta para su abono en las pagas extraordinarias o de vencimiento superior al mes, así como tampoco se abo-

nará tal plus en las vacaciones reglamentarias, por lo que su pago exclusivamente afectará a la jornada efectiva de trabajo y en los términos antes mencionados.

f) Expresamente se conviene fijar como objetivo de futuro para este plus de asistencia y puntualidad, el que ésta alcance igual cuantía que tenga el anterior plus tóxico, al que sustituirá en su integridad, considerando tanto sus incrementos directos como los indirectos procedentes de otros conceptos retributivos y que reviertan a el.

#### Artículo 10.- Turno de noche.

La jornada nocturna tendrá, para cada categoría, la compensación económica reflejada en la tabla anexa.

#### Artículo 11.- Días libres y festivos.

Cuando por necesidad del servicio se tenga que trabajar en el día libre del trabajador, es decir, en aquel que le corresponda librar, éste tendrá la compensación económica establecida para tal fin en la tabla anexa.

Los días festivos trabajados, excepto domingo, se retribuirán según las cantidades recogidas en la tabla anexa, tendrán derecho a esta compensación solamente aquellos trabajadores que comiencen su jornada laboral en festivo.

Los domingos trabajados se retribuirán con las cantidades reflejadas en la tabla anexa, teniendo derecho a percibir esta cantidad únicamente quienes comienzan su jornada laboral en domingo.

#### Artículo 12.- Complemento de puesto de trabajo.

Tendrá derecho este plus de complemento de puesto de trabajo todo trabajador designado por la dirección para desempeñar su trabajo en alguna de las siguientes categorías:

- Jefe de Enfermería.
- Gobernanta.
- Supervisora de Enfermería.
- Jefe de Mantenimiento.

E igualmente cualquier otra categoría que la Empresa considere oportuna en razón a la organización interna del trabajo y previa comunicación a la representación de los trabajadores.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador, por designación de la dirección de la Empresa, desempeñe dicha plaza, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que la venía percibiendo sea destinado a otro puesto de trabajo, o vuelva a desempeñar su función específica de acuerdo con su contratación. La cuantía de dicho plus se establece en la tabla salarial anexa.

#### Artículo 13.- Complemento de localización

La localización tendrá la compensación económica reflejada en la tabla anexa.

#### Artículo 14.- Desplazamientos.

La Empresa proporcionará a los trabajadores procedentes de Sanatorio Madrazo un medio de transporte ferroviario con coste a cargo de «Clínica Mompía, S. A.», o bien le compensará, a elección del trabajador, con el importe equivalente al pase individual del transporte ferroviario contratado por la Empresa.

Todos los desplazamientos, durante el horario de trabajo, serán a cargo de Empresa, abonándose a razón de 0,17 Euros/km. cuando la Empresa encomiende realizarlos en vehículo propio. Todos los gastos de alojamiento y manutención se abonarán a la presentación de la nota o factura correspondiente.

#### Artículo 15.- Horas extraordinarias.

Como orientación general en «Clínica Mompía, S. A.», no se realizarán horas extraordinarias.

En el supuesto de que fuera necesario su realización, y dentro de los límites que la legislación establece y a volun-

tad del trabajador se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada una de trabajo, que podrán ser acumuladas a los periodos vacacionales o en los momentos de baja ocupación hospitalaria, o bien remunerarlas con un incremento del 75% sobre el salario correspondiente, de la hora ordinaria.

Artículo 16.- Complemento en caso de enfermedad común o accidente de trabajo.

Durante la situación de Incapacidad Temporal, la Empresa complementará en su caso y a su cargo las prestaciones económicas de la Seguridad Social y hasta alcanzar el 100 % del salario que viniese percibiendo el trabajador por los siguientes conceptos y contingencias y atendiendo a la cuantía del último mes trabajado.

- Contingencias comunes: 100% de los siguientes conceptos en la cuantía del mes anterior trabajado:

-Salario base.

-Complemento personal no revalorizable (artículo 7) y Complemento Personal Variable (artículo 8).

-Plus de actividad.

- Contingencias profesionales: 100% de los siguientes conceptos y en la cuantía del mes anterior trabajado:

-Salario base.

-Complemento personal no revalorizable (artículo 7) y Complemento Personal Variable (artículo 8).

-Plus de actividad.

-Plus de asistencia y puntualidad.

-Otros complementos variables.

En ningún caso se verán minoradas las cuantías a percibir en las gratificaciones extraordinarias por razón de haber permanecido el trabajador en situación de I.T.

Artículo 17.- Salarios y anticipos.

La Empresa hará efectivo los salarios antes del quinto día del mes siguiente al que corresponda.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar anticipos a cuenta por el siguiente concepto e importe:

Hasta un máximo de 2 mensualidades del salario base, cuya devolución será prorrateada por la Empresa en un plazo no superior a diez meses y cuyo período de tramitación no será superior a 72 horas desde su solicitud.

No se podrá solicitar más préstamos hasta su total devolución.

La Empresa regulará cuantías y plazos de devolución en función de no tener anticipado más allá del 30% del total de la nómina mensual en su cuantía ordinaria y de todos los empleados de «Clínica Mompía, S. A.».

Artículo 18.- Jornada laboral.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada, en cómputo anual, que no excederá de 1.683 durante la vigencia del mismo.

Artículo 19.- Vacaciones.

El periodo vacacional será de 30 días naturales, que deberá disfrutarse entre los meses comprendidos de Junio a Septiembre, ambos inclusive, así como opcionalmente el mes de Diciembre.

El periodo vacacional se contará a partir de los días libres que corresponda.

Para el disfrute de vacaciones se seguirá la modalidad de rotación vigente en la actualidad.

La Empresa concederá tres (3) días de permiso retribuido, en turnos, para todos los trabajadores, que serán disfrutados en aquellos periodos en que la ocupación de la Clínica sea inferior al 50% de la ocupación media, debiendo mediar acuerdo entre Empresa y Trabajador para la fijación del permiso.

La empresa concederá en los años 2004 y 2005 un día (1) de permiso retribuido y en el año 2006 dos (2) días de permiso retribuido, que se disfrutarán en régimen de asuntos propios y que serán disfrutados a instancia del trabajador, previa petición de este con al menos 48 horas de antelación, excluyéndose del disfrute todo el periodo vacacional y así como del 15 de diciembre al 15 de enero.

Artículo 20.- Permisos Retribuidos.

El trabajador, avisando con la antelación y justificación debida, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración, durante el tiempo y por los motivos que a continuación se detallan:

a) Por matrimonio del propio trabajador: 20 días naturales.

b) Por enfermedad grave u operación del cónyuge, pareja o de hijos: 8 días naturales.

c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos: 6 días naturales.

d) Por enfermedad grave u operación de padres, hermanos, abuelos o nietos: 3 días naturales.

e) Por fallecimiento de padres, hermanos, abuelos o nietos: 3 días naturales

f) Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.

g) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres o mudanza del domicilio habitual del propio trabajador: 2 días en el primer caso y 1 día el resto.

h) Por nacimiento de hijo/s: 4 días naturales.

Se entenderá por pareja la persona que conviva con el trabajador y esté empadronada en el mismo domicilio.

Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas licencias justificadas, deberán comunicarse, en los casos de matrimonio con 15 días de antelación y para el supuesto de mudanza con 5 días de antelación.

Los permisos retribuidos previstos anteriormente se podrán hacer efectivos durante el tiempo en que se prolongue el motivo que los origina teniendo siempre como referencia del periodo a disfrutar la del primer día del hecho causante.

El trabajador deberá justificar a su reincorporación, si la Empresa se lo solicita, el carácter del diagnóstico del familiar enfermo.

En todo caso, cualquier controversia en este tema será de tratamiento obligado en la Comisión de Interpretación del Convenio.

Artículo 21.- Permisos por conciliación de la vida familiar y laboral.

Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias establecidos en los supuestos que regula la Ley 39/1999, respecto de alumbramiento, adopción, acogimiento y cuidado de familiares, según recoge dicha Ley.

Las trabajadoras tienen el derecho a licencia por alumbramiento de dieciséis semanas retribuidas, ampliable a dieciocho en caso de parto múltiple, distribuidas a su opinión, salvo seis semanas que serán inmediatamente posteriores al parto.

Cuando el desempeño del trabajo habitual pueda afectar al desarrollo del feto o a la madre gestante, esta tendrá derecho, por prescripción del tocólogo, al cambio de puesto de trabajo. Finalizada la situación que lo generó regresará a su puesto habitual.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, dividida en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Artículo 22.- Permisos de formación.

Los trabajadores, como derecho reconocido, tendrán permisos de formación no retribuidos por un periodo máximo de seis meses al año, previo aviso de treinta días, siempre y cuando los estudios, formación o perfeccionamiento profesional se cursen con regularidad y sean de aplicación para el desempeño del trabajo, sin perjuicio de los Permisos Individuales de Formación, previstos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Estos permisos no variarán la antigüedad en la Empresa.

**Artículo 23.- Licencias sin sueldo.**

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia especial anual no remunerada por asuntos propios que será de obligada concesión por la Empresa hasta el límite de 35 horas anuales que podrán distribuirse en cinco jornadas diurnas, consecutivas o separadas o en tres jornadas nocturnas igualmente consecutivas o separadas, siendo el máximo en este caso de 30 horas.

El disfrute de tales licencias no podrá efectuarse en época vacacional, así como tampoco desde el 15 de diciembre al 15 de enero.

**Artículo 24.- Excedencias.**

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de 3 años, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de 3 años, con derecho a reserva de puesto de trabajo e incorporación inmediata, siempre que se comuniquen su incorporación con al menos 30 días de anticipación. Este derecho podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia y podrá ejercitarse únicamente en dos ocasiones, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 25.- Ropa de trabajo**

Todo trabajador contratado laboral, tendrá derecho a las prendas o uniformes de trabajo necesarias, que estarán obligados a vestir para el desempeño de sus funciones, siendo renovadas de inmediato cuando al criterio de la Empresa se encuentren deterioradas, previa audiencia de los representantes del personal.

Igualmente, la Empresa proveerá a cada trabajador de una chaqueta de género de punto, que será acorde con el trabajo que se desarrolla, estableciendo asimismo, los medios para el lavado o limpieza de ropa a que se refiere el párrafo anterior, una vez a la semana, siendo todo trabajador responsable de la identificación o marcado adecuado de sus prendas de trabajo o uniforme, así como de la reposición de botones, cremalleras o mecanismos de cierre y objetos de uso personal.

**Artículo 26.- Reconocimientos médicos y hospitalización.**

Todo trabajador deberá pasar un reconocimiento médico al año con carácter obligatorio y tendrá derecho a solicitar otro a los seis meses siguientes cuando el trabajador tenga a su cargo algún enfermo de alto riesgo de infección por contagio.

La hospitalización en «Clínica Mompía, S. A.», será gratuita para el trabajador.

**Artículo 27.- Póliza del Igualatorio Médico.**

Los trabajadores de «Clínica Mompía, S. A.», tendrán la posibilidad de suscribir una póliza especial de seguro de enfermedad con el Igualatorio Médico Quirúrgico de Santander, con la reducción de las tarifas oficiales que se pueda aplicar, en razón de su consideración como colectivo de empresa.

**Artículo 28.- Fomento de empleo.**

El fomento de empleo y la calidad y estabilidad de los contratos es un objetivo de las partes firmantes de este convenio.

En este sentido, y siendo conscientes de las dificultades que la competitividad y el mercado introducen en la actividad de «Clínica Mompía, S. A.», durante la vigencia de este convenio se llevarán a efecto nuevas contrataciones. Las contrataciones temporales no se efectuarán a través de Empresas de Trabajo Temporal y serán hechas directamente por la Empresa, salvo circunstancias especiales de necesidad, a juicio de la Empresa, de cubrir un servicio con urgencia, lo que se comunicará a la representación sindical.

Las partes firmantes del convenio se remiten a la negociación de un pacto sobre empleo y promoción interna, a cuyos efectos se creará la comisión correspondiente.

**Artículo 29.- Formación.**

Los trabajadores tienen el derecho y el deber de adquirir la formación que garantice la mejor realización de las diferentes tareas encomendadas, participando en aquellas actividades que permitan su más completa formación y adecuación en el campo profesional. Para ello, la Empresa de por sí, o en colaboración con otras instituciones, fomentará acciones específicas para la adaptación de los trabajadores, que serán realizadas en horario laboral o con la compensación correspondiente.

En esta dirección, las partes firmantes de este convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La dirección de «Clínica Mompía, S. A.», informará a la Representación Sindical sobre las acciones formativas que se vayan a impartir a trabajadores de la empresa, con expresión de sus objetivos, contenidos y participantes.

**Artículo 30.- Condiciones de trabajo y salud.**

La atención de la Empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos en el trabajo será prioritaria en el desarrollo de sus actividades y estará presente en la actuación de todas las unidades y servicios. En este sentido se llevará a cabo las siguientes actuaciones:

1.- Nombramiento de los Delegados de Prevención, que se realizará entre los representantes del personal en el Comité de Empresa, en función de su representatividad y en el número que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina.

2.- La dirección de «Clínica Mompía, S. A.», designará al responsable técnico de prevención en la empresa.

3.- Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el marco de lo previsto en la normativa vigente, como órgano paritario colegiado de participación, cuyos objetivos y competencias están previstas en la correspondiente normativa reguladora.

Las partes firmantes de este convenio acuerda que dichas reuniones podrán acudir, además de los previstos en la legislación vigente, con voz pero sin voto, un asesor externo designado por cada una de las partes.

4.- La evaluación inicial de riesgos, y el mapa general de riesgos, serán actualizados y revisado con la necesaria periodicidad y en función de lo previsto en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.- Los Delegados de Prevención dispondrán para el desempeño de sus funciones del necesario crédito horario considerado indispensable y justificado como límite anual, incluidos los procesos formativos de 100 horas.

**Artículo 31.- Régimen de trabajo.**

Con carácter general se establece que en función de los objetivos y la actividad de «Clínica Mompía, S. A.», el régimen de trabajo sea el de turno rotatorio de mañana, tarde y noche, con independencia de que en determinados servicios pueda la Empresa adoptar otros sistemas de trabajo. No obstante se permitirán adscripciones voluntarias a un turno concreto, cuando exista conformidad expresa de los trabajadores afectados por dicha modificación y la Empresa no lo desautoriza, mediante escrito de justificación organizativa, técnica o asistencial. La Empresa podrá limitar la permanencia continuada en un mismo turno fijo de trabajo disponiendo la incorporación al régimen general de turno, bien durante un periodo transitorio o bien con carácter definitivo, siendo en este último caso necesario aportar al trabajador el correspondiente informe justificativo.

La facultad de organización corresponde a la empresa, que tendrá competencias exclusivas sobre el particular siendo obligación y deber de los empleados cumplir con el cometido de su puesto de trabajo. Ambas partes acuerdan la conveniencia de redactar y suscribir reglamento de régimen interior que sustituya al vigente actualmente y que

comprenda las materias que no son objeto de regulación en este convenio, fijando como plazo para ello el mismo de vigencia de este convenio.

#### Artículo 32.- Garantías sindicales.

Sin rebasar el máximo legal de crédito de horas atribuidas al Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores de que disponen los miembros del mismo, éstas, además de lo previsto en la L.O.L.S., podrán ser utilizadas para asistir a cursos de formación organizados por el Sindicato, Institutos, y otras entidades de formación.

El ejercicio del crédito sindical anterior será objeto de previa notificación por la Organización Sindical a la Dirección de la Empresa con una antelación de 72 horas como mínimo.

Los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa podrán nombrar, de entre sus afiliados, un Delegado, el cual dispondrá de un crédito de 10 horas mensuales, acumulables trimestralmente.

Las horas sindicales de los miembros de un mismo Sindicato podrán ser acumuladas trimestralmente en uno o varios de sus miembros, a solicitud del Delegado Sindical y siempre sin rebasar el máximo legal.

La Empresa se compromete a realizar el descuento en nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten.

El Comité de Empresa dispondrá de un local, en «Clínica Mompía, S. A.», equipado donde desarrollar su actividad.

Las Secciones Sindicales podrán negociar con la Empresa la posibilidad de disponer de locales para el desarrollo de su actividad.

#### Artículo 33.- Comisión paritaria de interpretación y seguimiento del convenio colectivo

Las partes firmantes de este Convenio constituyen, con la participación de un máximo de tres miembros por cada una de las partes, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio, como órgano de conciliación, arbitraje y control de su cumplimiento. A dichas reuniones, la representación de la empresa y de los trabajadores, podrá hacerse acompañar de un asesor externo.

Las incidencias, dudas o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente valoradas, estudiadas y, en su caso, resueltas por esta comisión, como trámite previo obligatorio a cualquier vía de conciliación o jurisdiccional, en un plazo no superior a veinte días.

Cuando en el acta correspondiente se refleje un acuerdo unánime de todos los miembros de la Comisión, dicho acuerdo será vinculante para la Empresa y los Trabajadores.

#### Artículo 34.- Adhesión ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), de acuerdo a lo establecido en el IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 24 de enero de 2001.

Lo anterior supone:

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

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

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

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

#### Artículo 35.- Cláusula final.

Para todo lo no previsto en este Convenio, se tendrá en cuenta como derecho supletorio, las normas de desarrollo interior el uso y la costumbre en la aplicación hasta ahora de las políticas de personal y en todo caso la legislación laboral vigente, comprometiéndose las partes firmantes a dilucidar cualquier controversia en la comisión de interpretación del Convenio.

Las estipulaciones acordadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente como un todo indivisible, reconsiderándose el Convenio que su totalidad, si la Autoridad Laboral o la Jurisdicción correspondiente modificase o interpretase cualquiera de sus cláusulas.

TABLA SALARIAL 2004

CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD		TOTAL
	MES	AÑO	MES	AÑO	AÑO
JEFE DE ENFERMERIA	1.503,43	21.048,03	558,07	7.812,99	28.861,02
SUPERVISORA ENF.	1.503,43	21.048,03	218,43	3.058,02	24.106,05
ENFERMERA	1.503,43	21.048,03	0,00	0,00	21.048,03
DIP.BIBLIOTECONOMIA DOCUM.	1.295,76	18.140,66	0,00	0,00	18.140,66
AUX. ENFERMERIA	1.022,80	14.319,22	0,00	0,00	14.319,22
CELADOR	1.022,80	14.319,22	0,00	0,00	14.319,22
OFICIAL 1º ADM.	1.151,08	16.115,11	0,00	0,00	16.115,11
OFICIAL 2º ADM.	1.086,79	15.215,11	0,00	0,00	15.215,11
GOBERNANTA	1.022,80	14.319,22	331,32	4.638,47	18.957,69
LAVANDERA/COSTURERA	968,53	13.559,40	0,00	0,00	13.559,40
LIMPIADORA	968,53	13.559,40	0,00	0,00	13.559,40
TELEFONISTA	1.022,80	14.319,22	0,00	0,00	14.319,22
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.022,80	14.319,22	257,12	3.589,74	17.918,96
TECNICO DE MANTENIMIENTO	1.022,80	14.319,22	0,00	0,00	14.319,22

TABLA DE PLUSES 2004

TURNO DE NOCHE				
ENFERMERAS		12,74		
RESTO DE PERSONAL		11,40		
DIA LIBRE TRABAJADO				
ENFERMERAS		60,07		
RESTO DE PERSONAL		58,27		
DIAS FESTIVOS				
ENFERMERAS		30,48		
RESTO DE PERSONAL		30,48		
DOMINGOS				
ENFERMERAS		10,07		
RESTO DE PERSONAL		10,07		
KILOMETRAJE		0,17		
QUEBRANTO DE MONEDA		41,97		
PLUS TRANSPORTE		35,05		
P. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	BASE 2004		BASE 2005	BASE 2006
ENFERMERAS	36,27		50,78	72,54
RESTO DE PERSONAL	28,73		40,23	57,47
MANTENIMIENTO				
C.LOCALIZACION		116,54		
N. BUENA/VIEJA		62,50		

COMPLEMENTO PERSONAL FIJO NO REVALORIZABLE

APELLIDOS Y NOMBRE	MES	AÑO
AIZCORBE REVUELTA, PILAR	139,50	1.953,00
ALBA IGLESIAS, ISABEL	139,50	1.953,00
ARROYO FERNANDEZ, M. ANGELES	139,50	1.953,00
BUSTILLO QUINTANA, M. JOSE	112,99	1.581,86
CABELLO ARRUEBARRENA, CARMEN	28,90	404,60
CAMPO HAYA, M. ROSA	139,50	1.953,00
CANTERO MEDIAVILLA, NIEVES	139,50	1.953,00
COBO COBO, ANA MARIA	139,50	1.953,00
DOBLAS PIREZ, MARIA	139,50	1.953,00
FERNANDEZ MARCOS, M. LUZ	108,49	1.518,86

APELLIDOS Y NOMBRE	MES	AÑO
FERNANDEZ OYARBIDE, M. JOSE	139,50	1.953,00
FERNANDEZ OYARBIDE, M. LUISA	139,50	1.953,00
GARCIA CALDERON, M. ROSA	134,33	1.880,62
GARCIA SANTIBANEZ, M. CARMEN	134,77	1.886,78
GOMEZ CARRILES, ROSARIO	139,50	1.953,00
GOMEZ FERNANDEZ, M. PILAR	139,50	1.953,00
GONZALEZ MERINO, ROSARIO	139,50	1.953,00
GONZALEZ MONESTERIO, JUAN CARLOS	108,49	1.518,86
GONZALEZ MONESTERIO, RAFAEL	108,49	1.518,86
HIDALGO VICTORIA, PILAR	139,50	1.953,00
HOYOS DE CELIS, BELEN DE	139,50	1.953,00
HUIDOBRO SIERRA, CARMEN	119,00	1.666,00
INGUANZO GONZALEZ, M. BELEN	134,33	1.880,62
IZQUIERDO IZQUIERDO, VICENTA	153,00	2.142,00
LANZA HELGUERA, DOLORES	139,50	1.953,00
NODAR FUENTES, CARMEN	139,50	1.953,00
ORTEGA CUADRADO, HERMENEGILDA	173,27	2.425,78
ORTIZ GARCIA, ROSA MARTA	28,90	404,60
PRECIADO LOPEZ, CARMEN	139,50	1.953,00
REVILLA BARCENA, CONCEPCION	28,90	404,60
RIO-HORTEGA BERERCARTU, INES	28,90	404,60
RIVA RODRIGUEZ, M. TERESA	139,50	1.953,00
RIVES DOMINGUEZ, M. JESUS	139,50	1.953,00
RODRIGUEZ ALONSO, M. ANGELES	134,77	1.886,78
RODRIGUEZ GUTIERREZ, AIDA LUZ	28,90	404,60
ROIZ ROIZ, ANGELA	139,50	1.953,00
RON GUERRA, M. JOSE	139,50	1.953,00
SANCHEZ NORIEGA, M. ANGELES	139,50	1.953,00
SARABIA CERVERA, M. JOSE	139,50	1.953,00
TORRES MOLLEDA, MONTSERRAT	96,27	1.347,78

## COMPLEMENTO PERSONAL VARIABLE

APELLIDOS Y NOMBRE	01/09/2004 31/12/2004	01/01/2005 31/12/2005	01/01/2006 31/12/2006
ALBA IGLESIAS, ISABEL	95,62	83,67	65,74
ARTABE POZAS, PATRICIA	120,7	105,62	82,98
BAHILLO MARTIN, J IGNACIO	47,82	41,84	32,87
BALDORROQUENIDAVID	47,82	41,84	32,87
BARBERO DOMINGUEZ, J ANTONIO	47,82	41,84	32,87
BARRIUSO COLINA, FERNANDO	95,62	83,67	65,74
BAYAS RODRIGUEZ, ANGELA	95,62	83,67	65,74
BEZANILLA MAGDALENA, ANA	120,7	105,62	82,98
BIURRUN RUIZ, ISABEL	120,7	105,62	82,98
BOLADO PEREZ, M JESUS	95,62	83,67	65,74
CAL BOLIVAR, SUSANA DE	120,7	105,62	82,98
CAMPO HAYA, M ROSA	95,62	83,67	65,74
CANAL COBO, GEMMA E	120,7	105,62	82,98
CANTERO MEDIAVILLA, NIEVES	95,62	83,67	65,74
CASTRO DIAZ, RAMONA DE	120,7	105,62	82,98
CORCHETE RAMOS, ESTIBALIZ	120,7	105,62	82,98
CRESPO CRESPO, INMACULADA	95,62	83,67	65,74
DIAZ FERNANDEZ, EDUARDO	47,82	41,84	32,87
DOBLAS PIREZ, MARIA	95,62	83,67	65,74
FERNANDEZ FERNANDEZ, AGUSTIN	47,82	41,84	32,87
FERNANDEZ MARCOS, M LUZ	95,62	83,67	65,74
FERNANDEZ OYARBIDE, FERNANDO	47,82	41,84	32,87
FERNANDEZ OYARBIDE, M JOSE	95,62	83,67	65,74
FUENTE RUIZ, SOLEDAD DE	120,7	105,62	82,98
GARCIA CALDERON, ROSA	95,62	83,67	65,74
GARCIA CUENCA, FRANCISCA	95,62	83,67	65,74
GARCIA SANTIBANEZ, CARMEN	120,7	105,62	82,98
GARRIDO MAZON, M ANTONIA	95,62	83,67	65,74
GOMEZ AGÜERO, NATALIA	95,62	83,67	65,74
GOMEZ FERNANDEZ, ANA MARIA	95,62	83,67	65,74
GOMEZ FERNANDEZ, M PILAR	95,62	83,67	65,74
GOMEZ LAGUILLO, RAQUEL	24,14	21,13	16,6
GONZALEZ DIAZ DE RABAGO, CLARA	95,62	83,67	65,74
GONZALEZ GOMEZ, M TRINIDAD	95,62	83,67	65,74
GONZALEZ MERINO, ROSARIO	95,62	83,67	65,74
GONZALEZ MONESTERIO, J CARLOS	95,62	83,67	65,74
GONZALEZ MONESTERIO, RAFAEL	47,82	41,84	32,87
HERRERA DEL CAMPO, ALBERTO	47,82	41,84	32,87
HERRERA SANCHEZ, FERNANDO	47,82	41,84	32,87
HOYOS CELIS, BELEN DE	95,62	83,67	65,74
INGUANZO GONZALEZ, M BELEN	95,62	83,67	65,74
LAVIN ABANDO, RAUL	95,62	83,67	65,74
LOPEZ GARCIA, NOELIA	120,7	105,62	82,98
LOPEZ QUIROS, M JOSE	95,62	83,67	65,74
LOZANO PEREZ, MARGARITA	95,62	83,67	65,74
MUNER GALLASTEGUI, M LIRIA	95,62	83,67	65,74
PAZ ZULUETA, MARIA	120,7	105,62	82,98
PEREZ PORTILLA, TERESA	95,62	83,67	65,74
QUINTELA MALDE, PATRICIA	24,14	21,13	16,6
RAFLOS LLOPART, MONTSERRAT	24,14	21,13	16,6
ROIZ ROIZ, ANGELA	95,62	83,67	65,74
RUIZ-ZORRILLA CUESTA, FERNANDO	120,7	105,62	82,98
SAINZ DE LA MAZA DIAZ, JOSE R.	47,82	41,84	32,87
SALAS ROJO, ROSARIO	95,62	83,67	65,74
SALMON JIMENEZ, MARGARITA	95,62	83,67	65,74
SANTAMARIA MARTINEZ, RUTH	95,62	83,67	65,74

APELLIDOS Y NOMBRE	01/09/2004 31/12/2004	01/01/2005 31/12/2005	01/01/2006 31/12/2006
TAUSIA DURAN, CECILIA	95,62	83,67	65,74
TOCA SANCHEZ, PABLO	47,82	41,84	32,87
VARONA JIMENEZ, M ISABEL	95,62	83,67	65,74

Santander, 14 de octubre de 2004.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.  
04/12280

## 7.5 VARIOS

## CONSEJERÍA DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA

*Información pública de homologación del curso de aplicación de productos fitosanitarios.*

La Comisión de Valoración para la homologación de cursos y expedición de carnés de capacitación para realizar tratamientos con plaguicidas, constituida de acuerdo con el artículo 4º de la Orden de 6 de julio de 2001 de las Consejerías de Ganadería, Agricultura y Pesca y de Sanidad, Consumo y Servicios Sociales, en reunión celebrada el día 20 de octubre de 2004, acuerda la homologación del curso que se indica a continuación, que se hace público mediante el presente anuncio, de acuerdo con el artículo 3º de dicha Orden.

Título del curso: Aplicador de productos fitosanitarios.

Entidad organizadora: SDGM-UPA - Cantabria.

Dirección: Barrio La Iglesia, 78-A - San Salvador (Medio Cudeyo).

Lugar de realización: Oficinas de SDGM-UPA en San Salvador.

Objetivo: Proporcionar los conocimientos especializados indispensables para la aplicación de productos fitosanitarios.

Nivel de capacitación: Básico.

Contenido general:

- 1.- Plaguicidas: descripción y generalidades.
- 2.- Riesgos derivados de la utilización de los plaguicidas.
- 3.- Peligrosidad de los plaguicidas para la salud.

Intoxicaciones.

4.- Práctica de la protección fitosanitaria. Relación trabajo-salud. Primeros auxilios en caso de intoxicación.

5.- Medidas preventivas y protectoras para evitar el riesgo del uso de plaguicidas.

6.- Buena práctica fitosanitaria. Protección del medio ambiente y normas legales.

7.- Ejercicios prácticos

Numero de alumnos: 15.

Fechas de realización: 4, 5, 11 y 12 de noviembre de 2004.

Condiciones de inscripción: Personal auxiliar de tratamientos terrestres y aéreos y agricultores que los realicen en su propia explotación sin emplear personal auxiliar y utilizando plaguicidas no clasificados como muy tóxicos. La inscripción es gratuita.

El presidente de la Comisión, Benito Fernández R.-Arango.  
04/12768

## CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

*Información pública del expediente de delimitación del entorno de protección del Bien de Interés Cultural declarado la Iglesia de Santa Juliana, en Lafuente, término municipal de Lamasón.*

Encontrándose en tramitación el expediente para la delimitación del entorno de protección del Bien de Interés Cultural declarado la «Iglesia de Santa Juliana», en Lafuente, término municipal de Lamasón, y dado el alcance de la actuación que se pretende, se somete a información pública durante el plazo de un mes, contado a partir de la publicación de este anuncio en el BOC, de