

Domicilio: Barrio La Campanilla, 115 - Sarón 39620  
Sant María de Cayón (Cantabria).

Nombre del río o corriente: Arroyo innominado.

Punto de emplazamiento: Sarón.

Término municipal y provincia: Santa María de Cayón  
(Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de autorización del Plan de Encauzamiento de un arroyo innominado, en Sarón, término municipal de Santa María de Cayón (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con las obras solicitadas, puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Santa María de Cayón o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas), Juan de Herrera, número 1, 2.º, 39071 Santander, donde estará de manifiesto el expediente de que se trata para que pueda ser examinado por quien lo desee.

Santander, 21 de septiembre de 2005.-El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE del 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

05/12306

### 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 Ascan-Geaser, Santander Viva y Limpia UTE.*

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA  
ASCAN-GEASER, SANTANDER VIVA Y LIMPIA U.T.E.,  
CON SUS TRABAJADORES PARA 2005.

#### CAPÍTULO I

##### ARTÍCULO 1. - ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales entre la Empresa y sus trabajadores.

##### ARTÍCULO 2. - ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo laboral, será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios para la Empresa Ascan-Geaser, Santander viva y Limpia UTE, en los lugares que tenga contratados esta Empresa con el Excmo. Ayuntamiento de Santander.

##### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, quedando excluidos del mismo los cargos directivos de la Empresa.

##### ARTÍCULO 4. - ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente Convenio será de 1 año, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2005 y terminando el 31 de diciembre de 2005.

##### ARTÍCULO 5. - DENUNCIA Y PRÓRROGA.

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente por las partes, tres meses antes de la finalización del mismo, comprometiéndose a comenzar las negociaciones del próximo Convenio en la primera quincena de enero de 2006.

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se suscriba otro nuevo.

#### CAPÍTULO II

#### SALARIOS

##### ARTÍCULO 6. - SALARIO BASE.

Según tabla salarial adjunta (ANEXO I).

##### ARTÍCULO 7. - PLUS DE ACTIVIDAD.

Lo percibirá el personal administrativo, según tabla salarial adjunta. (ANEXO I). Su devengo se producirá mensualizando su importe a razón de veinticinco días mes, sin perjuicio de deducir el importe de los días no trabajados por faltas o sanciones.

##### ARTÍCULO 8. - PLUS DE PENOSIDAD.

Lo percibirá todo el personal, excepto el administrativo, según tabla salarial adjunta (ANEXO I). Su devengo se producirá mensualizando su importe a razón de veinticinco días mes, sin perjuicio de deducir el importe de los días no trabajados por faltas o sanciones.

##### ARTÍCULO 9. - PLUS DE NOCTURNIDAD.

Lo percibirán los trabajadores, que realicen su labor en los horarios 7-A, 8, 8-A, 9, 10-A, 11 y 11A (ANEXO IV) de Ascan-Geaser Santander Viva y Limpia U.T.E., y otros nuevos horarios nocturnos que se pudieran crear, según tabla salarial adjunta. (ANEXO I).

##### ARTÍCULO 10. - PLUS DE MANDO.

Lo percibirán los Encargados, Capataces, Jefe de Taller y Jefe de Administración, según tabla salarial. (ANEXO I).

##### ARTÍCULO 11. - PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.

Todo trabajador adscrito a turnos rotativos (con calendarios de lunes a domingos) de Ascan-Geaser, U.T.E. cuando por su calendario trabaje en domingo, percibirá la cantidad de 104,43 Euros, sin perjuicio del día de descanso semanal que por su calendario de trabajo le corresponda.

Para el trabajo ordinario en domingos, y con la plantilla de personal adscrita voluntariamente, se fijará para la misma calendario de trabajo de lunes a domingo, mediante comisión creada al efecto.

El operario que realice trabajos en días festivos distintos a domingos, percibirá la cantidad de 104,43 Euros, como pago único por todos los conceptos salariales, incluido el no tener derecho a otro día de descanso.

El derecho al percibo de esta cantidad lo generan los trabajadores que inicien su jornada entre las 00 horas y las 24 horas del domingo o festivo, quedando excluidos los turnos que inicien la jornada en otro horario.

Para la realización de trabajos extraordinarios en domingos y festivos, no comprendidos en los apartados anteriores, se confeccionará una lista de adscripción voluntaria y por categorías, procediéndose al reparto equitativo entre los adscritos, y dada la diferencia de jornada entre la máxima legal y la pactada en este convenio, los trabajos efectuados en domingos y festivos se considerarán trabajos ordinarios, pactando en compensación una retribución diaria de 104,43 Euros, como pago único por todos los conceptos salariales, incluido el no tener derecho a otro día de descanso.

La Empresa trimestralmente entregará a la Comisión Mixta, un listado de aquellas personas que hayan realizado estos trabajos en domingos y festivos.

La percepción del presente plus, es consecuencia de lo aprobado por la Comisión de Contratación y Patrimonio del Excmo. Ayuntamiento de Santander de fecha cinco de agosto de 1994.

La citada cantidad de 104,43 Euros, permanecerá invariable para todo el periodo de vigencia de este convenio sea cual fuese la variación que experimente el I.P.C.

El incremento económico de este concepto, que fue congelado en la cantidad antes indicada, sirvió y sirve para nutrir otros conceptos salariales del presente convenio.

#### ARTÍCULO 12. - ANTIGÜEDAD.

La retribución por antigüedad en la empresa será de cinco trienios y cinco quinquenios con un valor para el año 2.005 de 1,10 Euro/día para los trienios y 1,80 Euros/día para los quinquenios. Su devengo se llevará a cabo por día natural de alta en la empresa, según lo reflejado en el ANEXO III, con excepción de los casos de suspensión de la relación laboral recogido en el vigente Estatuto de los Trabajadores o en cualquier artículo del presente Convenio. Se devengará desde el día que se cumpla el trienio o quinquenio.

#### ARTÍCULO 13. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se suprimirán las horas extraordinarias excepto en los casos excepcionales de necesidad imperiosa y otros previstos legalmente.

En estos casos excepcionales, la Empresa informará al Comité de Empresa, dando parte diario al trabajador con las horas realizadas, especificando su causa y distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información se determinará el carácter y naturaleza de las mismas.

De acuerdo con lo establecido en la normativa sobre cotización adicional por horas extras, las partes firmantes se comprometen a su cumplimiento en cuanto a notificación y cotización.

El pago de las mencionadas horas se abonará con un recargo del 75 % sobre la hora ordinaria en días laborables, y un 100 % las realizadas en festivo o nocturno.

La remuneración de dichas horas se abonará en la nómina del mes correspondiente.

#### ARTÍCULO 14. - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio, se establecen las gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y marzo, y cuyas cuantías con el transcurso del tiempo, alcanzarán el importe de una mensualidad de salario base, con independencia de la antigüedad que a cada uno le corresponda.

A tal fin- y además de los incrementos salariales pactados en el convenio- su resultante se ha incrementado en el año 2005 en 30 Euros para cada una de las tres pagas, quedando su importe reflejado en el ANEXO II. Y para años sucesivos se incrementarán cada una de ellas en 30 Euros.

En cuanto a la repercusión de antigüedad se aplicarán las cantidades reflejadas en el cuadro B correspondientes al año 2005 (ANEXO II).

La gratificación de Verano, se abonará el 15 de julio.

La gratificación de Navidad, se procurará abonar junto con la nómina del mes de noviembre, sin que en ningún supuesto exceda del 10 de diciembre.

La gratificación de marzo, se abonará el 20 de marzo.

Además de las tres pagas anteriores, existe una cuarta paga extraordinaria de octubre, que se abonará el día 20 de octubre de cada año, y cuya cuantía se cifra para el vigente convenio en 535 Euros para todo el personal. Su pago será en proporción a los días de alta en la Empresa, computándose en el período 1 de octubre 2004 a 30 de septiembre 2005.

#### ARTÍCULO 15. - RETRIBUCIONES.

Para el año 2005 se fija una nueva tabla salarial que figura en el ANEXO I. Dicha tabla procede de la regularización de la tabla salarial anterior, y la aplicación sobre ella del 3,5 % de subida pactado.

#### ARTÍCULO 16. - COMPLEMENTO I.T.

A todo trabajador que prestando sus servicios en la Empresa, cause baja por incapacidad transitoria con derecho a percibir prestaciones de I.T. de la Seguridad Social, la Empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo se indican:

A) Incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

El cien por cien de su salario tomado del mes anterior a la baja, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y marzo, con exclusión del recargo de festivos y horas extras, si los hubiese, desde el día de la baja y mientras dure la misma de forma ininterrumpida.

B) Incapacidad transitoria derivada de enfermedad común:

El cien por cien de su salario tomado del recibo de salarios del mes anterior a la baja, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y marzo, con exclusión del recargo de festivos y horas extraordinarias, si las hubiese, en ambos casos siempre y cuando el porcentaje de absentismo dentro de la plantilla de la Empresa no supere el 5,5 % en el año anterior.

En caso de que ese porcentaje sea superado se aplicará el 80 % durante los nueve primeros días, y el 100 % a partir del décimo día de la baja, excepto para aquellos trabajadores que en el año anterior y en el transcurso del mismo no hayan cogido ninguna baja, los cuales tendrán derecho a la garantía del 100 % mencionada en el párrafo anterior.

Si se produjera hospitalización, la garantía sería la ya especificada en el apartado A), es decir, el 100 % de su salario, con las exclusiones ya establecidas, considerándose no hospitalización el tiempo inferior a 24 horas, si no hay intervención quirúrgica.

Por tanto la bonificación hospitalaria, en cualquier caso de los que proceda, de acuerdo con lo que se estipula en el artículo siguiente, sólo alcanzará la diferencia existente entre las prestaciones económicas que le correspondan al trabajador y que abone la seguridad social, y el tanto por ciento que se garantiza en este mismo artículo.

Cuando un trabajador se encuentre de baja por I.T. y sea requerido por la empresa para control de dicha baja a través de los servicios médicos de la misma, será de obligado cumplimiento su comparecencia. La negativa conllevará la pérdida del complemento que por este concepto queda establecido en este artículo.

Se deja constancia, que en ningún supuesto los trabajadores en situación de baja, nunca percibirán mayor retribución que la percibida trabajando, salvo que la parte abonada por la Seguridad Social exceda de dicha retribución, en cuyo caso la empresa no le efectuará detracción alguna.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS

#### ARTÍCULO 17. - JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral para el año de vigencia del Convenio será de 1.561 horas de trabajo efectivo la cual se verá reducida exclusivamente por los permisos y licencias regulados en el artículo 21 del presente Convenio.

Sin reducir la jornada anual efectiva de trabajo, se establece el derecho al disfrute de un día de Hermandad y se acuerda declarar inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, durante la vigencia de este Convenio, sin perjuicio del cumplimiento de los servicios que disponga la empresa para esos días. Los operarios que efectúen trabajos durante estos días se les retribuirá como si se tratara de un día festivo.

Se establecen dos días de libre disposición no deducibles de la jornada anual efectiva de trabajo que se disfrutarán según las normas establecidas entre trabajadores y empresa, y que no darán lugar abono o retribución de ninguna clase si no se disfrutaron en el transcurso del año laboral.

#### ARTÍCULO 18. - HORARIOS

A partir de la firma del texto del presente convenio, los horarios del personal son los que figuran en el ANEXO IV.

Se creará una comisión para la libranza en sábados, en base al descanso de un sábado cada cuatro, y su implantación a partir del primer sábado de febrero de 2006.

#### ARTÍCULO 19. - VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días laborables.

Para la determinación de la duración de dicho periodo de vacaciones, complementando lo expuesto, se aplicará el principio de proporcionalidad al tiempo de prestación de servicio en la Empresa.

Todo trabajador conocerá la fecha de inicio de vacaciones con dos meses de antelación.

Las partes firmantes declaran y convienen que la retribución durante el periodo de vacaciones será la misma que le hubiese correspondido al trabajador, caso de haber trabajado, con excepción del recargo por trabajo en festivos, domingos, horas extraordinarias y cualquier otro concepto que no conforme la masa salarial, si lo hubiese.

El trabajador que se encuentre en situación de I.T. en el momento de comenzar el disfrute de sus vacaciones, tendrá derecho a aplazar las mismas en su realización para dentro del mismo año, o en el primer trimestre del año siguiente. En este supuesto, el trabajador, de acuerdo con la Empresa, fijará el periodo de disfrute.

Asimismo el trabajador que disfrutando las vacaciones pase a situación de I.T., interrumpirá sus vacaciones pasando a disfrutar el resto en las mismas condiciones que en el caso anterior.

La Empresa podrá autorizar la concesión de hasta seis días a cuenta de las vacaciones anuales reglamentarias a todo trabajador que lo solicite, siempre que no haya más de un 5% de trabajadores de baja por cualquier causa en el turno y en la categoría. No se computarán para estos efectos el porcentaje del personal que se encuentre de vacaciones.

Las vacaciones se podrán disfrutar en periodos de dos semanas consecutivas por acuerdo entre trabajadores, con una limitación máxima del 20 % del número de trabajadores por categoría y horario, salvo en aquellas categorías en donde el intercambio entre dos compañeros supere el citado porcentaje, previa solicitud de los trabajadores a la empresa con un mes de antelación.

Con motivo de la nueva reestructuración del servicio, se confeccionará nuevo calendario de vacaciones que contemple los nuevos horarios y categorías del mismo.

#### ARTÍCULO 20. - TIEMPO DE BOCADILLO.

El tiempo para la toma del bocadillo será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Dicho tiempo será de veinte minutos para todos los servicios.

Con carácter general se establecen los siguientes horarios:

Para el turno de mañana, será de 9 h 40' a 10 h.

Para el turno de tarde, de 18 h 40' a 19 h.

Para el servicio de recogida de basuras, el bocadillo se tomará a la finalización del primer viaje.

En casos excepcionales y justificados, el bocadillo se tomará, como tope máximo, una hora y media antes de la finalización de la jornada.

#### ARTÍCULO 21. - PERMISOS Y LICENCIAS.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos a salario real, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

Por matrimonio de trabajador: dieciocho días naturales.  
Por matrimonio de los padres, hijos o hermanos: dos días naturales.

Por muerte del cónyuge: cinco días naturales.

Por alumbramiento de la esposa: tres días naturales, en caso de gravedad cinco días naturales.

Por fallecimiento de padres o hijos: cuatro días naturales.

Por fallecimiento de hermanos políticos: dos días naturales.

Por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos: tres días naturales.

Por fallecimiento de tíos o sobrinos: un día natural

Por hospitalización de ascendientes, descendientes o colaterales directos del trabajador, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales. No será de aplicación para aquellos supuestos de hospitalización por alumbramiento de esposa. Y tampoco si la hospitalización por alumbramiento da origen a un parto por cesárea, si este no fuera considerado grave por los servicios médicos.

En todos los casos anteriores se ampliará en un día más si es fuera de la Comunidad.

Por cambio de domicilio. Dos días naturales.

El tiempo indispensable para consultas médicas, previa justificación, más media hora antes y media después.

La condición de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.

El trabajador que solicite cualquiera de los permisos o licencias establecidas en el presente artículo, deberá justificar de forma fehaciente la circunstancia a la que pretende acogerse, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, salvo causa de fuerza mayor justificada.

En los casos de hospitalización, cuando por una misma persona tengan derecho distintos familiares, se establecerá un turno entre ellos, a fin de que no coincidan sus ausencias en la empresa, no perdiendo el trabajador el derecho de disfrute del permiso.

Para la determinación del grado de parentesco, en caso de disparidad de criterios, se estará a lo dispuesto en el código civil.

## CAPÍTULO IV

### CONDICIONES SOCIALES

#### ARTÍCULO 22. - AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS PSÍQUICOS.

Los trabajadores con hijos disminuidos psíquicos, cuando esta contingencia está ya determinada por la Seguridad Social, percibirán de la Empresa la cantidad de 146,03 Euros mensuales.

#### ARTÍCULO 23. - AYUDA ESCOLAR.

Se abonará la cantidad de 48,20 Euros anuales, en concepto de ayuda escolar por cada hijo menor de dieciocho años, siempre y cuando se acredite su matriculación en un Centro Docente para el curso que comienza a la fecha de abono.

El abono de dicha cuantía, para todos aquellos que acrediten la matriculación, se llevará a cabo juntamente con la mensualidad de septiembre. No obstante todo lo anterior, en aquellos supuestos de que un hijo de operario mayor de dieciocho años se encuentre cursando estudios oficiales, también se le considerará incluido en el presente artículo.

#### ARTÍCULO 24. - SEGURO INDIVIDUAL DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

A partir de la firma del convenio, la Empresa suscribirá una póliza con una Entidad Aseguradora que garantice la cantidad de 42.000 Euros en caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez. Y de 36.000 Euros en caso de muerte, invalidez parcial o total, contingencias sobrevenidas como consecuencia de accidente de trabajo

o enfermedad profesional. Se expondrá una copia de la póliza en el tablón de anuncios de la Empresa.

El trabajador notificará a la entidad aseguradora los beneficiarios de dicha póliza.

Para figurar como asegurado en dicha póliza, será preciso tener la consideración de trabajador en activo.

De la aplicación de este artículo, no podrán derivarse para la Empresa más responsabilidades ni obligación que la de tener suscrita dicha póliza.

No obstante la Empresa pondrá en contacto a la Entidad Aseguradora con representantes de los trabajadores, para que estudien las propuestas que individualmente quieran hacerse por cada trabajador, a título personal y a su cargo.

En el caso de fallecimiento de un trabajador de la empresa, con motivo de enfermedad común o accidente no laboral, cada trabajador voluntariamente participará en la creación de un fondo común, a razón de 10 Euros. La Empresa aportará a este fondo la cantidad de 2.400 Euros en cada suceso.

#### ARTÍCULO 25. - GARANTIA POR RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

Todo trabajador que para el desarrollo de su trabajo utilice un vehículo para el que se requiere estar en posesión de un permiso de conducir de clase C o B, en el supuesto de que sea retirado el permiso de conducir, como consecuencia de un hecho acaecido durante la realización de su trabajo, (salvo como consecuencia o por estado de embriaguez), tendrá derecho a las garantías en las formas y plazos que se señalan:

a) Caso de retirada del permiso por primera vez y por un plazo máximo de doce meses, la Empresa, le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo en planta o brigada, abonándole durante el periodo de retirada, el salario de conductor.

b) En caso de nueva retirada del permiso y por un plazo máximo de tres meses, la Empresa, le ofrecerá un nuevo puesto que pase a desempeñar, abonándole el salario de este puesto.

c) Caso de que no sea superado el examen psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, ésta le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría, que pasará a desempeñar.

En los supuestos citados en los apartados a) y b) de este artículo, el trabajador afectado se reincorporará a su puesto de trabajo una vez le sea devuelto su permiso de conducir reglamentario.

En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular y siempre que no ocurran circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la Empresa se compromete a garantizarle un nuevo puesto de trabajo, mientras dure la retirada del carnet, con los salarios de la categoría que desempeñe.

#### ARTÍCULO 26. - BONIFICACION POR JUBILACIÓN.

Todo trabajador, con una antigüedad de cinco años en la plantilla de la Empresa, tendrá derecho a una bonificación por jubilación de acuerdo con la escala y requisitos siguientes:

EDAD DE JUBILACIÓN	BONIFICACIÓN
A los 60 años de edad	30 mensualidades
A los 61 años de edad	20 mensualidades
A los 62 años de edad	14 mensualidades
A los 63 años de edad	04 mensualidades
A los 64 años de edad	00 mensualidades

Dicha mensualidad se entenderá con la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y marzo.

Para optar al cobro de esta bonificación, el interesado deberá jubilarse dentro de los treinta días siguientes a aquel que cumpla la edad de la escala a la que pretende acogerse.

Para la determinación de los años de antigüedad en la Empresa, sólo será considerado el periodo de tiempo ininterrumpido desde su última fecha de alta en la Empresa.

Lo dispuesto en este artículo sólo afectará a quienes se jubilen totalmente de la Empresa.

#### ARTÍCULO 27. - JUBILACION PARCIAL.

La Empresa accede a la jubilación parcial de sus trabajadores de acuerdo con el contenido establecido en el R.D. 1131/2002 de 31 de octubre.

No obstante lo anterior, la jubilación parcial, salvo pacto en contrario con el trabajador solicitante, podrá realizarse cuando la misma tenga una extensión del 85 % de su jornada laboral.

#### ARTÍCULO 28. - JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.

Con el fin de que los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa puedan pasar a la situación de jubilación al cumplir los 64 años de edad, durante la vigencia del presente convenio, la Empresa se compromete a sustituir a dicho trabajador por otro de nuevo ingreso en las formas y condiciones que se establecen en el Real decreto Ley 1194/85 de 17 de Julio, y demás normas concordantes.

## CAPÍTULO V

### EMPLEO

#### ARTÍCULO 29. - NIVEL DE EMPLEO.

Con el fin de mantener en todo momento la plantilla exigida por el Excmo. Ayuntamiento de Santander para la realización de los servicios adjudicados, cuando se produzca una baja definitiva en la Empresa, se deberá de cubrir la misma mediante un nuevo ingreso, realizando a continuación la promoción interna, si procediera.

#### ARTÍCULO 30. - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo correspondiente del Convenio General del Sector, se subrogará a todo el personal, con todos los derechos y obligaciones.

Si por cualquier causa, la Empresa cesara en la prestación de los servicios contratados y de los que en un futuro se pudieran contratar, los trabajadores pasarán a formar parte de la plantilla de la nueva concesionaria o del Excmo. Ayuntamiento de Santander, en su caso.

La subrogación del personal, se producirá de acuerdo con el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores viene prestando sus servicios, a la fecha de hacerse público el nuevo pliego de condiciones.

#### ARTÍCULO 31. - CONTRATACIONES TEMPORALES.

Cuando la Empresa realice contratos temporales, facilitarán a cada nuevo trabajador una copia del mismo, una vez dicho contrato haya sido visado por el Organismo Oficial correspondiente.

También la Empresa entregará al Comité de Empresa una copia básica de los contratos firmados de acuerdo con la legislación vigente.

En el momento de la firma, podrán estar presentes los representantes sindicales de los trabajadores, siempre que el trabajador a contratar así lo solicite.

Se comunicará al Comité de Empresa, todas las bajas, rescisiones y no renovaciones.

La copia del Alta en la Seguridad Social se dará en un plazo de tres días desde su ingreso.

#### ARTÍCULO 32. - SUPLENCIAS.

Cuando por causas imprevistas: faltas, enfermedad, accidente, etc., se produjeran ausencias al trabajo entre el

personal adscrito al servicio de recogida de basuras, la Empresa suplirá dicha ausencia desde el primer día, incorporando el operario correspondiente de otros servicios, y cuya permanencia en el puesto no excederá de quince días.

ARTÍCULO 33. - REQUISITOS PARA LA RESOLUCION DE LA RELACION LABORAL.

En caso de que la Empresa proceda al despido de algún miembro fijo de plantilla, deberá ajustarse a alguna de las causas válidas establecidas en la vigente legislación, respetando los procedimientos y requisitos que establece la norma legal para este tipo de situaciones.

Todo trabajador, al cesar en la Empresa, podrá someter el recibo de finiquito o documento que se le presente, que ponga fin a la relación laboral, para su estudio durante un periodo de 48 horas, en las que tendrá que tomar una decisión al respecto.

El finiquito no tendrá carácter libroratorio para el cobro de atrasos de los trabajadores que ya no están en la Empresa en el momento de aplicar los atrasos del Convenio.

ARTÍCULO 34. - MINUSVALIDOS.

Se podrá contratar personal con minusvalías, capacitados para poder realizar trabajos de limpieza, siempre y cuando estas circunstancias no supongan incremento de plantilla.

## CAPÍTULO VI

### SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 35. - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Las partes firmantes, aceptan y se comprometen a cumplir la normativa y dictámenes que pueda efectuar el Centro de Seguridad y Salud en el trabajo.

Se procurará la eliminación paulatina de las causas que provocan puestos de trabajo tóxicos, penosos y/o peligrosos. Para ello se constituirá el correspondiente Comité de Seguridad y Salud.

Las partes firmantes del presente Convenio observarán como actuaciones básicas, las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobada por ley 31/95 de 8 de noviembre.

ARTÍCULO 36. - UNIFORMIDAD.

La empresa entregará a cada trabajador, según la temporada, las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.

El cambio de uniformes o ropa de trabajo podrá realizarse, previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Uniformidad de Invierno.

ENCARGADO Y CAPATAZ: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de zapatos o botas.

CONDUCTOR: 1 Traje acolchado reflectante (Cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 chaleco acolchado reflectante, 1 par de botas con plantilla metálica y 1 gorra.

PEÓN ESPECIALISTA Y PEÓN: 1 traje acolchado reflectante (Cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 anorak reflectante, 1 par de botas con plantilla metálica y 1 gorro de lana.

TALLER: 2 buzos, 1 jersey reflectante, 1 chaleco reflectante, 1 par de botas con puntera reforzada y 1 gorra.

Uniformidad de Verano.

ENCARGADO Y CAPATAZ: 1 traje de verano, 2 camisas y 1 par de botas o zapatos.

CONDUCTOR: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 Camisas manga corta reflectantes, 1 par de zapatos con plantilla metálica y 1 gorra.

PEÓN ESPECIALISTA Y PEÓN: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 Camisas manga corta reflectantes, 1 par de zapatos con plantilla metálica y 1 gorra.

TALLER: 2 Buzos, 2 camisas manga corta reflectantes, 1 par de botas con puntera reforzada y 1 gorra.

PERSONAL DE PLAYAS: Al personal que realice su trabajo en verano en la limpieza de playas, se le entregará ropa adecuada para este servicio.

Así mismo, se proporcionará a todos los trabajadores que lo precisen, trajes de agua, guantes y chalecos reflectantes, con la debida justificación.

Fechas de entrega:

Invierno: 1 de octubre.

Verano: 2 de mayo.

La empresa tendrá la facultad de sancionar a todos aquellos trabajadores que no comparezcan a su trabajo debidamente uniformados.

## CAPÍTULO VII

### DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 37. - COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Las partes firmantes, se remiten en todo lo que en el presente Convenio no quede pactado expresamente, en los aspectos que en el presente artículo se enuncian, conforme a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Se informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales de todas las faltas consideradas como graves y muy graves.

ARTÍCULO 38. - SECCIONES SINDICALES.

Las Secciones Sindicales de la Empresa, dispondrán de un Delegado Sindical que representará a la Central Sindical en la propia Empresa, y que deberá ser miembro de la plantilla de la misma.

Este Delegado, oficialmente acreditado ante la Empresa por la Central Sindical correspondiente, dispondrá de 30 horas mensuales que podrá ceder a los miembros del Comité de su Sindicato.

Estas Secciones Sindicales, tendrán derecho de reunión dentro de la Empresa y siempre fuera de las horas de trabajo. La Empresa facilitará un local para ello.

ARTÍCULO 39. - DERECHO Y LOCALES DE REUNIÓN.

La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes.

Estas asambleas se celebrarán en los locales de la Empresa, y no afectarán al normal funcionamiento de los servicios a prestar. Para su celebración se requerirá notificación previa a la Dirección de la Empresa.

Durante el periodo de negociación del Convenio, el tiempo para asamblea será de dos horas al mes, salvo pacto entre las partes.

**ARTÍCULO 40. - TIEMPO SINDICAL.**

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán un crédito de 30 horas mensuales, acordándose el disfrute de dos jornadas/mes por cada uno de los citados miembros, acumulándose trimestralmente el resto del crédito horario de cada agrupación sindical, formándose una bolsa de horas que serán disfrutadas, previa notificación del sindicato con 48 horas de antelación, por un máximo de dos miembros por sindicato.

**ARTÍCULO 41. - TIEMPO NO RETRIBUIDO.**

Por razones de carácter sindical, cualquier afiliado a una Central Sindical y que sea destinado por ésta a desempeñar un cargo de dirección sindical, podrá disponer de una licencia de doce días al año no retribuidos.

De igual forma, los trabajadores que lleven como mínimo un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a una excedencia, por el tiempo que figure designado para el desempeño de un cargo de dirección sindical.

**ARTÍCULO 42. - ASESORES SINDICALES.**

El Comité de Empresa, podrá solicitar la presencia de asesores en representación de las Centrales Sindicales, a las que se encuentren afiliados los trabajadores.

**ARTÍCULO 43. - CUOTA SINDICAL.**

La Empresa, previa autorización por escrito del trabajador interesado, descontará de su recibo de salarios su cuota sindical correspondiente. El importe de las retenciones por dicho concepto, será abonado a cada Central Sindical, dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su retención.

**ARTÍCULO 44. - LOCAL SINDICAL.**

La Empresa mantendrá a disposición de los miembros del Comité de Empresa, el local que actualmente tienen dentro de las instalaciones de la misma, donde realizan las actividades que le son propias.

La Empresa dotará a los locales de las Secciones Sindicales de ordenador con conexión a internet e impresora. Igualmente la empresa dotará anualmente a las secciones sindicales de una asignación económica para gastos de material de oficina.

**ARTÍCULO 45. - TABLÓN DE ANUNCIOS.**

La Empresa, seguirá disponiendo para los trabajadores de su plantilla, en el Centro de trabajo, los tabloneros de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

## CAPÍTULO VIII

### DISPOSICIONES VARIAS

**ARTÍCULO 46. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, tenga establecida la Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio, a excepción del concepto de antigüedad que se abona a todo el personal de acuerdo con el anexo número 3.

Toda disposición de rango superior a este Convenio, que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a cualquier artículo o artículos de este Convenio, será incluida automáticamente en él, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición, siempre y cuando dicha ventaja, sumada a las percepciones de carácter legal superen en el cómputo anual, las retribuciones y demás condiciones pactadas en el vigente convenio.

Se garantiza que ningún trabajador durante la vigencia del presente Convenio tendrá unos ingresos inferiores, en cómputo anual, a los percibidos en el año 2004 en idénticas condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 47. - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones de general aplicación o convenios colectivos de ámbito superior al presente, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas, cuando consideradas las nuevas condiciones en el cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

**ARTÍCULO 48. - COMISIÓN MIXTA.**

Para cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes obligadas por el presente Convenio, así como para las situaciones de perjuicio que se puedan crear como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo aquí establecido, se crea una Comisión Mixta que pueda conocer en trámite previo de todas las cuestiones que puedan serles planteadas. Su composición será como sigue:

Seis miembros que serán designados en proporción a las representaciones sindicales actualmente existentes, firmantes del presente convenio. La Empresa designará como máximo, al mismo número de personas, y sea cual fuere el número de estas, su voto adoptado por mayoría, tendrá el mismo valor que el correspondiente a la representación social.

**ARTÍCULO 49. - MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Se reconoce por ambas partes que la capacidad de organización de trabajo le corresponde a la Empresa.

En cuanto a la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el art. 39 y respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo a lo dispuesto en el art. 41, ambos de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores modificados por Ley 11/94 de 19 Mayo.

Si por razones técnicas se realizasen modificaciones definitivas en el número de trabajadores adscritos a un turno, el criterio de permanencia en el puesto de trabajo, se regirá por el siguiente orden:

- Mayor antigüedad en el turno.
- Trabajador de mayor edad.
- Mayor antigüedad en la empresa.

Se elaborará un listado de las antigüedades en cada horario.

**ARTÍCULO 50. - PAGO DE HABERES.**

El pago de haberes se realizará por mensualidades y mediante transferencia bancaria, estando todos los trabajadores obligados a proporcionar a la Empresa los datos precisos de la cuenta por la que desean la percepción de los haberes.

El pago se efectuará dentro de los cuatro días del mes siguiente, con el fin de capitalizar todos los devengos del mes que al trabajador puedan corresponderle.

**ARTÍCULO 51. - VACANTES DEFINITIVAS, PROMOCIÓN INTERNA Y CAMBIO VOLUNTARIO DE TURNO.**

Cuando se produzca una vacante definitiva en un turno de trabajo, se procederá a cubrirla con el personal de la misma categoría, con el siguiente orden de preferencia:

- Mayor antigüedad en la Empresa.
- Mayor edad del trabajador.
- Mayor antigüedad en el turno.

El trabajador que cubra la vacante por este procedimiento, no podrá volver a utilizarlo puesto que se pacta por una sola vez.

Una vez cubierta dicha vacante, el puesto libre después de realizado el proceso anterior, se cubrirá en primer lugar con el personal adscrito a la lista de espera de esa categoría. En caso de no disponer de dicha lista, se cubrirá dicha plaza mediante promoción interna, si dicho puesto supone un aumento de categoría, teniendo en cuenta lo establecido en el art. 24 del estatuto de los Trabajadores, para la realización de las pruebas que oportunamente se determinan por la empresa, ajustándose a las siguientes estipulaciones:

- Los exámenes se realizarán cuando sean necesarios.
- Las pruebas serán eliminatorias.
- Los aspirantes que aprueben los exámenes y no lleguen a ocupar plaza convocada, pasarán a una lista de espera para cuando se produzca una nueva vacante.

Estas pruebas serán para las categorías comprendidas desde el peón hasta el capataz, ambos inclusive, y el resto serán de libre designación de la Empresa.

Para la realización de las pruebas se formará un tribunal compuesto por cuatro miembros designados por el Comité de Empresa y otros cuatro designados por la Empresa.

La Empresa siempre tendrá la última decisión sobre la admisión del personal presentado a las pruebas, y a su aprobación después de los exámenes realizados.

La incorporación de nuevos trabajadores para completar la baja producida, se realizará en todos los casos en el turno de mañana con la categoría de peón, siempre que ello sea factible.

Cambio voluntario de turno.

Cuando un trabajador manifieste su intención de cambiar de turno de trabajo, deberá indicar el nuevo turno o turnos solicitados. Si existiesen voluntarios en este nuevo turno o turnos para ocupar la plaza del solicitante, ésta se cubrirá de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- Mayor antigüedad en la Empresa.
- Mayor edad del trabajador.
- Mayor antigüedad en el turno.

Tanto el trabajador que lo solicite así como el que le sustituye, no podrán optar a nuevos cambios voluntarios hasta transcurridos cinco años. Para este control se elevará la correspondiente acta.

ARTÍCULO 52. - PAGO DE ATRASOS.

Los atrasos correspondientes al Convenio de 2.005 se pagarán en la nómina del mes siguiente a la firma del mismo.

ARTÍCULO 53. - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL  
Ambas partes acuerdan someterse a aquellos preceptos obligatorios regulados en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

DISPOSICIÓN FINAL:

a) Teniendo en cuenta la fecha en que se firma el presente convenio, los efectos económicos del mismo se retrotraerán a primero de enero del año en curso; mientras que el resto de las condiciones pactadas se aplicarán a partir de la fecha del presente convenio.

b) No obstante lo dispuesto en el artículo 51, y dada la reestructuración efectuada por la empresa, el criterio establecido en dicho precepto no será de aplicación al personal proveniente del turno de noche (ocho trabajadores), los cuales tendrán derecho preferente por una sola vez para ocupar vacantes en ese turno; y si hubiera varios solicitantes se registrarán por los criterios de preferencia descritos en ese artículo.

c) En todo lo no contemplado en este Convenio será de aplicación el vigente Estatuto de los Trabajadores, y el texto del Convenio General del Sector, y así mismo la propia Ley Orgánica de Libertad Sindical y cuantas Normas, Decretos y leyes puedan afectar al mundo laboral.

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede, firman el presente documento, compuesto por 20 hojas numeradas, ambas partes como resultado final al que han llegado tras las deliberaciones pertinentes para configurar el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Santander, 17 de agosto de 2005.-Por la empresa, firma ilegible.-Por los representantes de los trabajadores, firmas ilegibles.

ANEXO Nº I

CATEGORIAS	ANO 2005			
	S.BASE	ACT/PEN.	NOCT.	MANDO
Jefe Adm.-Encarg. General, Jefe Taller	45,89	5,64	7,57	7,46
Encargado	44,17	4,94	6,72	7,46
Capataz	43,38	4,90	6,72	4,54
Administrativo	43,38	5,12	0,00	0,00
Aux. Administ.,Almacenero,Listero	39,80	3,85	0,00	0,00
Ordenanza, Ayte. Taller	38,45	3,96	0,00	0,00
Guarda	37,75	3,85	5,75	0,00
Oficial 1º- Palista	38,97	4,06	7,27	0,00
Oficial 2º	38,60	4,00	0,00	0,00
Oficial 3º	38,45	3,96	0,00	0,00
Conductor	38,97	4,06	6,10	0,00
Peón Especialista	37,25	3,85	5,75	0,00
Peon	36,55	3,85	5,75	0,00

ANEXO II

PAGAS EXTRAS 2005

CATEGORIAS	CUADRO A							
	IMPORTE PAGA 2005 S/ANTIGUEDAD	1T	2T	3T	4T	5T	1Q	2Q
J.ADMON.,J.TALLER, ENC.GEN.,ADM.	1.172,82	1.205,82	1.238,82	1.271,82	1.304,82	1.337,82	1.391,82	1.445,82
AUX.ADM.,ALMACENERO, LISTERO	1.025,63	1.058,63	1.091,63	1.124,63	1.157,63	1.190,63	1.244,63	1.298,63
ORDENANZA, AYTE. TALLER	936,40	969,40	1.002,40	1.035,40	1.068,40	1.101,40	1.155,40	1.209,40
GUARDA	918,62	951,62	984,62	1.017,62	1.050,62	1.083,62	1.137,62	1.191,62
OFICIAL 1º, PALISTA	1.015,97	1.048,97	1.081,97	1.114,97	1.147,97	1.180,97	1.234,97	1.288,97
OFICIAL 2º	941,98	974,98	1.007,98	1.040,98	1.073,98	1.106,98	1.160,98	1.214,98
OFICIAL 3º	938,63	971,63	1.004,63	1.037,63	1.070,63	1.103,63	1.157,63	1.211,63
ENCARGADO	1.063,36	1.096,36	1.129,36	1.162,36	1.195,36	1.228,36	1.282,36	1.336,36
CAPATAZ	1.040,83	1.073,83	1.106,83	1.139,83	1.172,83	1.205,83	1.259,83	1.313,83
CONDUCTOR	953,16	986,16	1.019,16	1.052,16	1.085,16	1.118,16	1.172,16	1.226,16
PEON ESPECIALISTA	911,51	944,51	977,51	1.010,51	1.043,51	1.076,51	1.130,51	1.184,51
PEON	901,98	934,98	967,98	1.000,98	1.033,98	1.066,98	1.120,98	1.174,98

## ANEXO III

## TABLA DE ANTIGÜEDADES

AÑO 2005

NIVEL	AÑO						Euros/Día
0	1	2	3				0,00
I	4	5	6				1,10
II	7	8	9				2,20
III	10	11	12				3,30
IV	13	14	15				4,40
V	16	17	18	19	20		5,50
VI	21	22	23	24	25		7,30
VII	26	27	28	29	30		9,10
VIII	31	32	33	34	35		10,90
IX	36	37	38	39	40		12,70
X	A PARTIR DEL AÑO 41						14,50

NOTA.- La Antigüedad se percibirá por cada uno de los 365 días del año, así como por 30 días por cada una de las pagas extraordinarias : Verano, Navidad y Beneficios.  
Sobre la paga de Octubre no se abona antigüedad.  
El importe a abonar en concepto de antigüedad por cada trienio o quinquenio es único para todas las categorías profesionales.

## ANEXO IV

## HORARIOS 2005

Horario Jornada

<b>Nº 01</b>	De 6h. a 11h 55' De 6h. a 11h 15'	De Lunes a Viernes Sábados
<b>Nº 01A</b>	De 6h a 11h 50'	De Lunes a Domingo
<b>Nº 02</b>	De 7h. a 12h 55' De 7h. a 12h 15'	De Lunes a Viernes Sábados
<b>Nº 02A</b>	De 7h a 12h 50'	De Lunes a Domingo
<b>Nº 03</b>	De 8h a 13h 50'	De Lunes a Sábado
<b>Nº 04</b>	De 14h. a 19h 50'	De Lunes a Sábado
<b>Nº 05</b>	De 15h. a 20h 50'	De Lunes a Sábado
<b>Nº 06</b>	De 18h. a 23h 50'	De Lunes a Sábado
<b>Nº 07A</b>	De 20h a 1h 50'	De Lunes a Domingo
<b>Nº 08</b>	De 22h. a 3h 50'	De Lunes a Sábado
<b>Nº 08A</b>	De 22h a 3h 50'	De Lunes a Domingo
<b>Nº 09</b>	De 00h. a 5h 50'	De Lunes a Sábado
<b>Nº 10A</b>	De 1h a 6h 50'	De Lunes a Domingo
<b>Nº 11</b>	De 4h a 9h 50'	De Lunes a Sábado
<b>Nº 11A</b>	De 4h a 9h 50'	De Lunes a Domingo

Dada la reestructuración efectuada, que ha supuesto tanto cambios de categorías como de horarios, los horarios publicados deben de considerarse con carácter general, salvo las modificaciones que se tengan que aplicar en cada caso particular, para el cumplimiento de la jornada anual.

Santander, 19 de septiembre de 2005.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

05/12303

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

## Dirección General de Trabajo

Información pública del depósito del Acta de la Asamblea General Extraordinaria de la Asociación de Taxistas de Transportistas Autónomos de la UGT-Cantabria (ATRAUTAXI-UGT), en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 19/77 de 1 de abril y R.D. 873/77 de 22 de abril, se hace público que en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo de Cantabria, a las trece horas del día 26 de septiembre de 2005, ha sido depositada el Acta de la Asamblea General Extraordinaria de la Asociación de Taxistas de Transportistas Autónomos de la UGT-Cantabria (ATRAUTAXI-UGT), se acuerda por unanimidad la disolución de citada Asociación, siendo los firmantes del Acta de Disolución don Prudencio González Martín con DNI Número 13896941L y don Juan Carlos Fontela Prada con DNI número 13983864W, en su calidad de presidente y secretario.

Santander, 28 de septiembre de 2005.-La jefa de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.

05/12557

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

## Dirección General de Trabajo

Información pública del depósito de los Estatutos de la Asociación de Blonda de Aquitania de Cantabria (ABACAN), en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 19/77 de 1 de abril y R.D. 873/77 de 22 de abril, se hace público que en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo de Cantabria, a las trece horas del día 23 de septiembre de 2005, han sido depositados los Estatutos de la Asociación de Blonda de Aquitania de Cantabria (ABACAN). Su ámbito territorial es la Región de Cantabria, integrándose su ámbito profesional por los ganaderos de la Comunidad autónoma de Cantabria criadores de ganado bovino de Raza Blonda de Aquitania, siendo los firmantes del Acta de Constitución don José González Garmendia, con DNI número 13.687.990-T, don Francisco Sainz Allende, con DNI número 13.762.753-J, don Miguel Diego Pérez, con DNI número 13.638.434-D, don Jaime Ruiz Serrano, con DNI número 13.921.372, don Francisco Herrera Obregón, con DNI número 13.892.351-Y, don Rodolfo Coterillo Poo, con DNI número 13.732.780, don Jose María Balbas Ruiz, con DNI número 13.794.393-G, don Francisco Javier Rodríguez Fernández, con DNI número 13.713.9744-V, don Manuel Horacio Carral Abascal, con DNI número 13.700.047-M, doña Rosario Arce Montes con DNI número 13.648.228-M, doña Eva Ibáñez Ibáñez, con DNI número 13785.675-G, doña María Concepción Ruiz Saiz, con DNI número 13.873.991-T, doña María Carmen Acebal Pérez, con DNI número 13.933.888-M, don Manuel Moral Fernández, con DNI número 13.919.153-J Y doña Carolina Gómez Vélez, con DNI número 20.190.614-H.

Santander, 29 de septiembre de 2005.-La jefa de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.

05/12558